

# Unge på arbejdsmarkedet

## Et nyt prekariat – eller blot i transition?

*Af Mette Lykke Nielsen og Johnny Dyreborg*

### Baggrund

I 2011 og 2012 bragte Politiken en række artikler om unges arbejdsforhold, som vakte megen opsigt og debat. Artiklerne beskrev unges arbejdsforhold i en række detailkæder, hvor unge medarbejdere skulle stå til rådighed med kort varsel; hvor medarbejderne ikke fik pauser og tillæg, og hvor de blev presset på arbejde ved sygdom. Journalisterne bag artiklerne var overraskede over de vilkår, som de unge medarbejdere fandt sig i på arbejdsmarkedet, og skrev efterfølgende:

”Selvom det måske virker logisk, at unge i et sabbatår ved siden af studierne har et mere flygtigt arbejdsliv, var det overraskende hvad kilderne fandt sig i (...) det var helt normalt, at kilderne så det som en selvfølge at have dårlige arbejdsforhold. De vidste godt at det var urimeligt, men var bare taknemmelige over at have et arbejde i en tid, hvor unge står i kø til at sidde bag kassen i Netto, fordi arbejdsgiveren har tonsvis af ansøgere at vælge og vrage imellem”. (Andersen & Klinken 2013: 79)

Journalisterne fremstiller et flygtigt arbejdsliv, hvor det er en selvfølge at have dårlige arbejdsforhold, og hvor unge, der er pressede af risikoen for arbejdsløshed, finder sig i det.

I debatbogen *'The Precariat - The new Dangerous Class'* (2011) argumenter den britiske professor Guy Standing i den forbindelse for, at en ny klasse er under udvikling. Han henviser til, at et stigende antal mennesker i hele verden arbejder under særdeles usikre arbejdsvilkår. Det gælder både usikkerhed på arbejdsmarkedet og i ansættelser, der er kendetegnet ved fleksible, ustabile og kortvarige ansættelser uden nogen fremtidsudsigter. *'The Precariat'* kombinerer ordet 'usikker' med 'proletariat'. Denne klasse er, ifølge Standing, karakteriseret ved at være uden en stabil erhvervsbetinget identitet, ikke at have adgang til en fremtidig karriere, og samtidig ikke have social beskyttelse. Et kendetegn ved den type arbejde, som medlemmer af Prekariatet ansættes til at udføre, er, at det betragtes som ligegyldigt, hvem der udfører arbejdet, hvorfor det er muligt at udskifte den ene midlertidigt ansatte med en anden, i det øjeblik at markedet eller produktionen kræver det.

De, der tilhører Prekariatet, deler ifølge Standing en række fælles betingelser: De etablerer ikke en faglig identitet og oplever ikke, at de tilhører et arbejdsrelateret fællesskab:

“Besides labour insecurity and insecure social income, those in The Precariat lack a work-based identity. When employed, they are in career-less jobs, without traditions of social memory, a feeling they belong to an occupational community steeped in stable practices, codes of ethics and norms of behavior, reciprocity and fraternity.”(Standing 2011:10)

Standing (2011) nævner selv, at Prekariatet langt fra skal betragtes som en homogen gruppe. Således består det af teenagere, der overlever på flygtige jobs, men også af migrantarbejdere, enlige mødre og midaldrende mænd, der har det tilfælles, at de arbejder under usikre og flygtige arbejdsvilkår, at de er nødsaget til at tage det arbejde, der kommer (Ibid.:14).

'Precarious work' er et flertydigt begreb, der adresserer flere forskellige former for usikkerheder og udsathed på arbejdsmarkedet. Der findes ingen generelt accepterede definitioner af 'prekært arbejde' (ILO 2011, Quinlan et al. 2001, Rasmussen & Håpnes 2012, Underhill & Quinlan 2011), men vi bruger i denne artikel begrebet i betydningen 'usikkert og flygtigt arbejde'. Usikkert og flygtigt arbejde forekommer i forbindelse med mange forskel-

lige former for arbejde: Vikararbejde, projektansættelser, arbejde udført af kontraktansatte, deltidsarbejde m.v. Også mange højtuddannede vidensarbejdere er beskæftiget i flygtige og usikre jobs (Gherardi & Murgia 2013, Rasmussen & Håpnes 2012). Der hersker dog bred enighed om, at usikkert og flygtigt arbejde er et stadigt voksende problem, og at det i høj grad er udbredt blandt unge, ufaglærte og lavt uddannede (Duell 2004, Mills 2004). ILO (2011: 4) betegner dette som en af de vigtigste tendenser i de senere årtiers udvikling på det globale arbejdsmarked.

Den flygtighed og usikkerhed i arbejdet, som Standing og ILO beskriver, skal ses i lyset af en række aktuelle transformationer af arbejdets karakter og af arbejdsmarkedet. Gherardi & Murgia (2013) beskriver de aktuelle transformationer som et skift fra 'maskulint' fuldtidsarbejde i produktionsvirksomheder til efterspørgsel efter 'feminint' deltidsarbejde i servicesektoren (Gherardi & Murgia, 2013:1). De forklarer skiftet med en stadigt voksende servicesektor, efterspørgsel efter relationelle færdigheder, samt udbredelse af nye teknologier. Men det er ikke kun kvinder, der traditionelt har været ansat i deltids-servicejobs, hvor der kræves relationelle færdigheder. Denne type arbejdskraft har unge af begge køn været leveringsdygtige i siden 1960'erne. Således er der flere ligheder mellem karakteren af det fleksible arbejde, der i stadigt stigende omfang efterspørges, og den type arbejde som unge traditionelt har leveret, mens de har været under uddannelse. På den anden side er den type arbejde, der traditionelt har været endemålet for ungdomslivets transitionsproces; et 'rigtigt' (faglært) fuldtidsarbejde, under stadig forandring.

I denne artikel fokuseres på unge, fordi denne gruppe bliver tematiseret som en særligt udsat gruppe, når det gælder usikre og flygtige arbejdsforhold, både på et overordnet samfundsmæssigt niveau og på arbejdspladsniveau (Duell 2004, Mills 2004, Standing 2011). Men er unge særligt udsatte, og gælder det i så fald alle unge? Dette forhold ønsker vi med denne artikel at undersøge.

I artiklen stiller vi spørgsmålene:

1. Kan usikre og ustabile arbejdsforhold blandt unge anskues som et midlertidigt vilkår i unges transitionsproces, eller som et permanent forhold?
2. Kan de risikoforhold, der er karakteristiske for Prekariatet, overføres til danske unge – og til de erfaringer, som disse unge giver udtryk for?

3. Er der en sammenhæng mellem usikre og ustabile arbejdsforhold, og unge medarbejders øgede risiko for at komme til skade i arbejdet?

Baggrunden for spørgsmålene uddybes i det følgende afsnit.

## Har unge en særlig risiko for at havne i usikre og flygtige arbejdsforhold?

Ungdommen er den livsfase, der skyder sig ind mellem barndommen og voksenlivet. Hvor den starter, og hvor den slutter, kan der ikke gives noget præcist svar på. Det har ændret sig gennem historien og fortsætter med at ændre sig, fordi ungdommen som livsfase er tæt koblet til den aktuelle samfundsudvikling, og til den rolle, som unge indtager i denne udvikling (Illeris m.fl. 2009, Mørch 2010). Jensen (2010) argumenterer for, at ungdommen som fænomen opstod og fik betydning som en særlig livsfase i forbindelse med industrialiseringen og de deraf følgende kvalificerings- og produktionskrav. Ungdomslivet blev til som en livsperiode, hvis mål var at kvalificere sig til de samfundskrav, som blev aktuelle i forbindelse med industrialiseringen (Ibid.:68). Ungdomsliv kan således betragtes som en livperiode, der altid har været særligt knyttet til kravet om uddannelse og kvalificering til voksenlivet (Illeris m.fl. 2009), mens lønnet arbejde er blevet anskuet som endemålet for ungdomslivet: De 'ufuldkomne' unge skal igennem en kvalificeringsproces, inden de kan lukkes ind i arbejdslivet.

Teknologiske, økonomiske, sociale og politiske skift førte igennem den første halvdel af det 20. århundrede til en afslutning på børnearbejdet i de vestlige lande (Jacobsen 2011). Lovgivning og påbud om uddannelse betød, at børn og unge med tiden stort set forsvandt fra det lønnede fuldtidsarbejde (Greenberger & Steinberg 1986, Tannock 2003). Men denne udvikling åbnede samtidig for, at børn og unge kunne varetage jobs, som voksne ikke længere ville udfylde, eller arbejde, hvor det blev anset for dyrt at ansætte voksen arbejdskraft. Således vendte de unge gennem den anden halvdel af det 20. århundrede tilbage på arbejdsmarkedet, nu som ansatte i deltidsjobs, mens de var under uddannelse, ofte i midlertidige jobs eller i sæsonbetonet lavstatus-arbejde i servicesektoren (Tannock 2003).

I årene omkring 1960'erne, skete der efterfølgende en voldsom ekspansion af uddannelsesmulighederne, der bl.a. udsprang af ønsket om at skabe

social lighed og en stærk økonomisk vækst. Det resulterede i, at uddannelsessystemet langsomt ændrede sig fra eliteuddannelse til masseuddannelse (Nielsen & Pless 2013). Således tog stadig flere unge stadig længere uddannelser. Eftersom omfanget af unges uddannelse fortsat er stigende, betyder det samtidig, at den periode, hvor unge arbejder i midlertidige deltidsjobs fortsat blev og forbliver længere (Mortimer 2009).

Som følge af 1980'ernes krise ændrede ungdomsarbejdsmarkedet sig. Furlong & Cartmel (1997) kalder denne ændring for en tiltagende *'flexible employment practice'*:

"Another important change in the youth labour market is one which stems from the development of 'flexible' employment practices. The recession of the 1980s provided firms with incentives to seek ways of reducing labour costs and one of the ways in which this was achieved through the increased use of part-time workers and temporary work contracts." (Furlong & Cartmel, 1997: 10)

Forfatterne argumenterer for at den stigende andel af deltidsarbejde og midlertidige kontrakter hang sammen med arbejdsgivernes søgen efter at reducere udgifter som følge af krisen i 1980'erne. Denne fleksible beskæftigelsespraksis udgør fundamentet for de arbejdsvilkår, som Standing i 2013 peger på, er blevet Prekariatets vilkår. Omfanget af deltidsjobs og ansatte på tidsbegrænsede kontrakter er, som skrevet tidligere, stadig stigende og det er stadig i høj grad unge arbejdstagere, der varetager dem (Kines m.fl. 2013). På engelsk betegnes disse stillinger ofte som *'stop gap jobs'* (Mills 2004, Tannock 2003), altså den type arbejde, der skal 'stoppe hullerne', når den faste medarbejder ikke er på arbejde. Unges midlertidige deltids- og studiejobs er ofte karakteriserede ved at være fleksible *'stop gap jobs'* i den forstand, at de arbejder på tidspunkter, hvor den faste medarbejdergruppe holder fri: Udenfor normale arbejdstider og i perioder med sygdom, ferie eller når der er travlhed (Nielsen m.fl. 2014). Samtidig består de unge deltidsansattes fleksibilitet ofte i, at de kan tilkaldes af arbejdsgiveren med kort varsel, og at de arbejder på kontrakter, der giver arbejdsgiveren mulighed for at fyre dem, hvis efterspørgslen eller produktiviteten falder. Nogle unge har selv brug for denne form for fleksibilitet, fordi de

typisk er i gang med en uddannelse som kræver dem i dagtimerne, mens andre arbejder under vilkår, som de ikke selv har efterspurgt (Andersen & Klinken 2013).

Mills (2004) spørger i den forbindelse om unge selv efterspørger fleksibelt arbejde, fordi det passer til deres livsstil. Eller om disse ansættelsesformer i bredere forstand må betragtes som et tegn på, at vi er ved at skabe et Prekariat, hvis vilkår først kommer til syne blandt de unge. Jobs som unge er tvunget til at tage af økonomisk nødvendighed (Mills 2004:123).

“Changes that first appear in the youth labour market may indicate tendencies that will soon work their way through the entire age structure”. (Mills 2004:18)

Duell (2004) argumenterer i den forbindelse for, at unge har en særlig risiko for at havne i en usikkerhedsfælde, *'The precariousness trap'*, hvis usikkert og flygtigt arbejde ikke leder videre til mere sikre jobs (Duell 2004:19). Fælden består i risikoen for at blive fastholdt i de usikre arbejdsvilkår, som de kender fra ungdomslivets studie- og fritidsarbejde, og i, at de for nogles vedkommende aldrig ender: En form for evig ungdom. I den forbindelse peger Clarke (2008) på, at 'arbejde' som en stabil 'institutionel ordening' er under transformation, og at dette har vidtrækkende konsekvenser for unge.

“The economic and institutional shattering of 'work' is not only a disruption of 'the transition from school to work', nor is it just an absence of employment – it involves the remaking of established ideas of time, age and generation that have ordered the relationship between work, identity and social life since the Industrial revolution”. (Clarke 2008:2)

Hun argumenterer således for, at denne transformation er så omfattende, at den indebærer en genskabelse af de etablerede forestillinger om tid, alder og generation, der har ordnet forholdet mellem arbejde, identitet og socialt liv siden den industrielle revolution. Den usikkerhed, der adresseres i forbindelse med unges aktuelle situation på arbejdsmarkedet rækker således langt udover sikkerheden på den enkelte arbejdsplads, men adresserer en langt mere vidtrækkende og abstrakt problemstilling. Denne form for ar-

gumentation kobler sig til en kritisk modernitetstænkning (som den bl.a. kommer til udtryk hos sociologen Ulrich Beck): At bærende samfundsinstitutioner, som vi kender dem, er under stadig transformation, hvilket medfører stor usikkerhed og risiko for alle – men i særdeleshed for unge, der skal navigere i denne risikofyldte modernitet.

Ungdomsforskerne Furlong & Cartmel pegede allerede i 1997 på konsekvenserne af et arbejdsmarked under varig transformation. De beskrev, hvordan de mange forandringer på arbejdsmarkedet betød, at unge manglede en klar referenceramme, som kunne hjælpe dem igennem den klassiske overgangsproces fra uddannelse til arbejde:

“The speed of change has meant that the current generation of young people is making their transitions to work in a period of turmoil and as a consequence may lack the clear frames of reference which can help smooth transitions on a subjective level. In this respect, entry to the world of work in the 1990s is characterized by a heightened sense of risk.” (Furlong & Cartmel 1997:16)

Samtidig peger undersøgelser på, at der er en sammenhæng mellem usikkert og flygtigt arbejde og den risiko, der er, for at få skader og komme ud for ulykker (Quinlan et al. 2001).

I et forsøg på at konkretisere de risikoforhold, der kan være i forbindelse med usikkert og flygtigt arbejde, har vi ladet os inspirere af en model udviklet af Quinlan et al. (2001) og Underhill & Quinlan (2011). Modellen er et overblik over de forskellige former for risikoforhold, som forfatterne finder, er forbundet med at arbejde under usikre og midlertidige forhold. Modellen er udviklet ud fra analyser af risikoforhold blandt midlertidigt ansatte vikararbejdere (*temporary agency workers*). Det er især de risikoforhold, der relaterer sig til økonomisk pres, såsom usikre jobs i krisetider, korte ansættelser, lange og fleksible arbejdstider samt desorganisering af arbejdspladsen, såsom dårlig instruktion og træning, ineffektive arbejdsmiljøsystemer samt uerfarenhed blandt medarbejderne, som er relevante her.

I forskningsprojektet *'Sikkert Arbejde for Unge'* (Nielsen et al. 2014) fandt vi desuden, at deltidsarbejdende unge, der arbejder 30 timer eller mindre om ugen, har en dobbelt så høj risiko for ulykker set i forhold til fuldtids-

arbejdende unge, der arbejder mere end 30 timer om ugen. Kan det i den forbindelse tænkes, at unge kommer til skade i arbejdet, hvis de arbejder under flygtige og usikre arbejdsvilkår, mens de unge, der har mere stabile og sikre arbejdsvilkår, ikke i samme omfang kommer til skade (Rasmussen & Håpnes 2012)?

Som ovenstående indikerer, peger forskningen på flere niveauer af usikkerhed og risiko for unge i relation til usikkert og flygtigt arbejde:

1. Den abstrakte form for usikkerhed og mangel på klare referencerammer i ungdomslivet, der kobler sig til argumentet om samfundsinstitutionernes og således også arbejdets opløsning.
2. En mere konkret usikkerhed, der retter sig imod risikoen for, at unge ikke får adgang til et arbejdsliv med et sikkert og fast arbejde.
3. Den usikkerhed og risiko, det medfører for at komme til skade, når unge på arbejdspladsniveau arbejder i midlertidige og usikre stillinger.

Med udgangspunkt i empiriske analyser vil denne artikel adressere og nuancere problemstillinger, der retter sig imod de to sidstnævnte niveauer. For at svare på de tidligere stillede to første spørgsmål, undersøger vi om usikkerhed på arbejdsmarkedet og i arbejdet gælder alle unge på arbejdsmarkedet. Eller om der er grupper af unge, der bliver særligt sårbare i denne arbejdsmarkedsudvikling.

I relation til spørgsmål 3 undersøger vi desuden, om der er en sammenhæng mellem usikkert og flygtigt arbejde og arbejdsmarkedsarbejdsvilkår på den ene side, og unge medarbejderes øgede risiko for at komme til skade i arbejdet på den anden.

Baggrunden for dette er, at unge, migrantarbejdere og løst ansatte deler det vilkår, at de har en større risiko for at komme til skade i arbejdet (Breslin m.fl. 2007a+b, Breslin & Smith 2005, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2013, European Agency for Safety and Health at Work 2007; 2009, Rasmussen m.fl. 2011, Salminen 2004).

## Metode og analyseproces

De ovenfor nævnte spørgsmål undersøges med udgangspunkt i datamateriale hentet i forskningsprojektet '*Sikkert arbejde for unge*' (Nielsen m.fl.



2014). De unge, der indgår i dette forskningsprojekt er alle mellem 18 og 24 år, og de arbejder i metalindustrien, i omsorgssektoren og i detailhandlen i forskellige typer af stillinger.

'Sikkerhed' skal i denne sammenhæng ikke forstås som arbejdsmarkeds- og jobsikkerhed, men helt konkret som sikkerhed på arbejdspladsen i relation til arbejdsskader og ulykker. Ikke desto mindre handler en del af interviewene med de unge i forskningsprojektet også om erfaringer med usikre og fleksible arbejdsvilkår, risiko for arbejdsløshed og korte fremtidshorisoner.

Der blev foretaget interview i perioden juni 2011 til august 2013. Der blev både foretaget individuelle og gruppeinterviews, der varede fra 20 minutter til 1½ time, afhængigt af, hvad der praktisk lod sig gøre på de enkelte arbejdspladser. Interviewene blev foretaget i arbejdstiden på arbejdspladsen. Kontakten til og udvælgelsen af informanterne varierede brancherne imellem.

Vi har maksimeret variationen i forhold til alder, jobfunktion, arbejde og køn. Alle de unge deltagere blev grundigt informeret om forskningsprojektet. Der blev både indsamlet individuelle interviews og gruppeinterviews. Mens enkeltinterviewene handlede om interviewpersonernes individuelle liv, arbejde og risikoforvaltning, så bidrog gruppeinterviewene i højere grad til viden om fælles normer og ideer om, hvad der blev anset for normal og accepteret risikoadfærd på arbejdspladsen.

I alt deltog 18 virksomheder og der blev i alt interviewet 66 unge i alderen 18-24 år, hvor 46 var mænd og 20 var kvinder. Fra Sosu-området<sup>1</sup> deltog i alt 14 interviewpersoner, 26 deltog fra metal- fag og 26 fra detailhandlen. Analysen tager afsæt i, at unge arbejdstagere er en meget differentieret gruppe, hvor alder ikke er en præcis nok afgrænser til at forklare den øgede risiko for arbejdsulykker i denne gruppe (Nielsen m.fl. 2013). En måde at differentiere unge arbejdstagere på er ved at benytte kategorierne: 'Faglærte', 'Elever/lærlinge', 'Sabbatår-ungarbejdere', 'Studerende i arbejde', 'Uddannelses-dropouts' samt 'Vikarer'. Disse kategorier af unge i arbejde adskiller sig fra hinanden i forhold deres arbejdstid, tidsperspektivet i arbejdet, type af arbejde, risikoforvaltning, selvopfattelse i forhold til risiko og sikkerhed samt position i organisationen (Nielsen m.fl. 2014, Nielsen m.fl. 2013, Nielsen & Dyreborg 2013).

---

1 Fra Sosu-området interviewede vi unge Social- og sundhedsassistenter- og elever ansat på plejehjem.

I denne artikel anvender vi ovennævnte seks kategorier af unge som udgangspunkt for analysen af unges mulige fleksible og usikre arbejdsforhold.

Tabel 1

**Seks kategorier af unge og en beskrivelse af deres arbejdssituation**

Ungekategori	Beskrivelse
Faglærte	Arbejder fuld tid i faglært arbejde. Kan have været på arbejdspladsen i mange år og have mange års erfaring med arbejdet. Kan have ledelsesansvar. Er ofte i proces med at etablere sig med familie og hjem.
Elever/lærlinge	Er ansat som elev eller lærling på arbejdspladsen. De er således i gang med en ungdomsuddannelse, hvor de er ved at kvalificere sig til det fag, de arbejder med på arbejdspladsen. De arbejdsopgaver, de udfører, skal ideelt set fungere kvalificerende. Elever/lærlinge arbejder fuld tid, men har korte eller længere perioder på uddannelsesstedet. De unge i denne kategori kan have mange års erfaring som ufaglærte i faget.
Sabbatår-ungarbejdere	Er unge, der arbejder fuld tid, mens de tager et sabbatår, inden de skal starte på uddannelse. Ofte er det for at tjene penge til en rejse eller for at have tid til at afklare, hvad de skal uddanne sig til. De kan ofte være ansat på arbejdspladsen i en længere periode (et til to år). De kan have været ansat i deltidsarbejde på arbejdspladsen tidligere, og de kan derfor have flere års erfaring med arbejdet. Disse unge har en relativt kort tidshorisont i arbejdet, selvom de kan have et stort ansvar og varetage selvstændigt arbejde.
Studerende i arbejde	Er unge, der arbejder deltid, mens de er i gang med en ungdomsuddannelse/mellemlanguddannelse/ lang videregående uddannelse, der ikke har forbindelse til lønarbejdet. Arbejdet er sjældent studierelevant og dermed ikke kvalificerende. Disse unge arbejder ofte udenfor normal arbejdstid, i weekender og i helligdage, i fleksible jobs, der kan tilpasses deres uddannelse. Denne gruppe vil ofte have meget rutinearbejde.

Ungekategori	Beskrivelse
Studerende i arbejde (fortsat)	De vil ofte arbejde på tidspunkter, hvor de er alene eller sammen med andre unge på arbejdspladsen.
Uddannelses-drop-outs'	Er unge, der arbejder fuld tid i ufaglærte job. De har typisk ikke haft megen succes i det formelle uddannelsessystem og er droppet ud af en eller flere ungdomsuddannelser. Denne gruppe består i overvejende grad af unge mænd. Denne gruppe får typisk mere rutinearbejde og flere hårde fysiske arbejdsopgaver end de øvrige unge ansatte.
Vikarer	Kan være faglærte, uddannede indenfor et lignende fag, under uddannelse eller ufaglærte. Udfører typisk arbejde på arbejdspladser med behov for døgnbemanning, som det eksempelvis gør sig gældende i omsorgssektoren. Vikaren har ikke nødvendigvis forhåndskendskab til arbejdspladsen, andre ansatte, eller det specifikke arbejde, der skal udføres.

### Tilgang til analysen af usikkerhed og flygtighed i unges arbejde

Der er anvendt en todelt analyseproces. I første del af analysen gennemgik vi interviewene og opdelte dem i forhold til de førnævnte seks ungdomskategorier. Dernæst læste vi efter, hvordan de seks forskellige kategorier af unge positionerer sig indenfor diskursive repræsentationer af de risikoforhold, der udpeges som karakteristiske for usikre og flygtige arbejdsforhold. Formålet var at undersøge, om og hvordan disse risikoforhold manifesterer sig i danske unges fortællinger om deres arbejdslivserfaringer.

I anden del af analyseprocessen var vi dels inspireret af de forhold, som Guy Standing udpeger som negative konsekvenser af usikre og flygtige arbejde. I forlængelse af dette læste vi efter diskursive repræsentationer af sikkerhed, flygtighed og fremtidsudsigter. Dernæst lod vi os inspirere af den tidligere nævnte model udviklet af Quinlan et al. (2001) og Underhill & Quinlan (2011). Modellen giver et overblik over forskellige former for risikoforhold.

Vi læste især efter italesættelser af forskellige former for pres (Pressure) og desorganisering (Disorganisation).

Hos Davies og Harré (2000) henter vi positioneringsbegrebet. Davies og Harré udviklede oprindeligt begrebet, for at rette opmærksomhed mod de dynamiske aspekter, der har betydning, når mennesker skaber subjektivitet. Det dynamiske og processuelle mente de at kunne indfange med begrebet 'diskursiv praksis'. Diskursiv praksis definerede de som alle de måder, hvormed mennesker aktivt producerer sociale og psykologiske virkeligheder. Forskellige typer af diskursive praksisser tilbyder, ifølge Davies og Harré, mennesker forskellige muligheder for at positionere sig selv, og dermed forskellige muligheder for at skabe subjektivitet. Gherardi (2006) arbejder med positioneringsbegrebet i relation til arbejde og sikkerhed. Ligesom hun, anvender vi begrebet for at begrebssætte, at individer konstruerer sig selv som subjekter, når de fortæller om deres praksis. I denne artikel bruger vi mere specifikt begrebet til at vise, hvordan dette kommer til udtryk gennem fortællinger om flygtighed og usikkerhed, der er knyttet til de unges praksis. Gherardi foreslår, at et subjekts positionering dels afspejler subjektive processer, dels afspejler en placering af subjektet indenfor 'a structure of rights':

“A subject position incorporates both a conceptual repertoire and a location for persons within the structure of the rights pertaining to those who use the repertoire. A position is what is created in and through conversations as speakers and hearers construct themselves as persons: it creates a location in which social relations and actions are mediated by symbolic forms and modes of being.” (Gherardi, 2006:155)

Vi har suppleret denne analyse med en kort karakteristik af de strukturelle forhold og uddannelsesmæssige rammer, som de unges livssituation udspiller sig indenfor.

## Unges fortællinger om usikkert og flygtigt arbejde

I de følgende afsnit har vi udvalgt fortællinger, der alle på hver deres måde centrerer sig om usikkert og flygtigt arbejde.

## Faglærte unges fortællinger om usikkert og flygtigt arbejde

Faglærte unge er ofte fastansatte medarbejdere, der har gennemgået en erhvervsuddannelse. De forløb, de gennemgår, kan variere fra fag til fag, og tilmed er der forskellige retninger. Indenfor det merkantile område er der tale om uddannelser, der retter sig mod arbejdsopgaver indenfor butik, kundeservice, handel, osv. Indenfor produktion og udvikling er det uddannelser, der retter sig mod metalsmed, finmekanik osv. Uddannelser kan vare fra 1½ til 5 år. Fælles for de faglærte unge er, at de ofte er centrale deltagere i virksomhedens beslutningsprocesser og ofte har ansvar over for andre unge medarbejdere. Faglærte giver således ofte selv andre unge oplæring og sikkerhedsinstruktion, og kan i det hele taget tage en vejledende og instruerende rolle i arbejdet som sådan.

Mia er 24 år og faglært mellemløber i et supermarked. Hun er butiksdannet og arbejder fuld tid i en discount supermarkeds kæde. Hun har skabt sig en karriere ud af det arbejde, der startede som et deltids-studiejob, mens hun endnu læste på universitet. Mia fortæller ikke om usikre arbejdsmarkeds- og arbejdsvilkår. Tværtimod positionerer hun sig som en tryk og sikker medarbejder både på kort og på langt sigt. Her fortæller hun om en mulig fremtid i den store discountkæde, hvor hun arbejder:

*Mia: Hvis man har foden inde her (i supermarkeds-kæden, red.), så kan man komme ret langt.*

*Int.: Og det vil du gerne?*

*Mia: Det kunne godt være, ja. Det er i hvert fald en god mulighed at have.*

*Int.: Kan du ikke prøve at fortælle mig, hvad du gerne vil have ud af at arbejde her?*

*Mia: Jo, det er ikke sikkert, det skal være mit liv. Men det kunne være lækkert at stige lidt i graderne. (...) Jeg kan godt lide at lære og jeg kan godt lide butiksfaget og at det er noget, man kan tage og føle på, og hvor man kan tage det ud i praksis.*

(24 år, faglært fuldtidsansat mellemløber i supermarked)

Det attraktive for Mia er muligheden for at blive i supermarkeds-kæden; 'det er en god mulighed at have' siger hun, og fremhæver dermed den sikker-

hed, det giver hende, at kunne blive i samme supermarkeds kæde og måske skabe sig en karriere. Hun tillægger det positiv værdi, at butiksarbejdet er 'til at tage og føle på' og målbart, idet det giver hende adgang til at have kontrol over, hvordan hun præsterer, og hvordan hun kan forbedre sig.

*Mia: Jeg har aldrig været ude for en situation, hvor jeg følte mig sådan utryg. Men det kan jo selvfølgelig sagtens opstå, når man er i en butik.*

Når Mia i interviewet bliver spurgt, om hun nogen sinde er kommet til skade i arbejdet, svarer hun at hun aldrig nogen sinde har følt sig utryg. Måske for at imødekomme forskerens tematik om usikkerhed, tilføjer hun, at det jo selvfølgelig kan opstå.

Det kendetegner også de andre unge faglærte fuldtidsansatte, som vi interviewede i forskningsprojektet, at de ikke tematiserer fremtidig usikkerhed på arbejdsmarkedet i interviewene. Måske fordi denne gruppe unge netop er faglærte og fastansatte i fuldtidsjobs. Interviewene er ofte kendetegnet af en høj grad af identifikation med arbejdet og arbejdspladsen. Det eksemplificerer dette citat med en anden faglært ansat i detailhandlen:

*Carsten: Jeg havde en ulykke for 5-6 år siden nu, hvor jeg skulle skære en papkasse op, og den var noget hård at skære igennem. Så smuttede kniven ind i armen, og så måtte jeg lige et smut på skadestuen og have et enkelt sting. Og tilbage på arbejde.*

*Int.: Du vurderede, at...?*

*Carsten: Ja, jeg skulle tilbage og lukke afdelingen af. På det tidspunkt på aftenen behøvede jeg jo ikke at bruge armen til noget fysisk. Jeg skulle bare være der.*

*Int.: Så du ville gerne på arbejde?*

*Carsten: Ja ja, der så jeg ikke problemer.*

*Int.: Det lyder som om, det var vigtigt for dig at få lukket afdelingen af? Hvorfor det?*

*Carsten: Ja, det er jo fordi, det er en del af mit job og af mig, tror jeg".*

(20 år, faglært fuldtidsansat mellemlider i supermarked)

I de brancher, vi har beskæftiget os med, vil en faglært ung typisk være ansat på en kontrakt uden tidsbegrænsning. Den faglærte unge vil typisk have kvalifikationer, som er essentielle for arbejdet eller produktionen, og varetager derfor ofte arbejdsopgaver, der adskiller sig fra de arbejdsopgaver, som de unge i andre kategorier varetager. I detailhandlen kan faglærte unge for eksempel have ledelsesansvar i en tidlig alder. I modsætning til de unge i de andre kategorier, er de faglærte ofte tættere knyttet til arbejdspladsen og varetager opgaver, som andre ansatte uden kvalifikationer ikke uden videre kan overtage.

“The segmented labour market is based on the idea of internal labour markets and the assumption that employers intentionally set structural barriers that divide workers into core (employed in the internal labour markets) and periphery employees (Doeringer & Piore 1971). Whereas core workers have skills that are essential to the work or production process, periphery workers undertake more straightforward and expendable tasks.” (Mills 2004:19)

Men for de to nedenfor citerede faglærte sosu-hjælpere er det ikke forbundet med nogen positiv værdi, at fortsætte i arbejdet som sosu-hjælper i mange år frem. Dels fortæller de, at arbejdet er for hårdt fysisk, dels fortælles mange års erfaring som sosu-hjælper ikke frem som noget positivt, men snarere som udtryk for en form for negativ stagnation, på grund af manglende mulighed for udvikling i arbejdet. Det er således ikke et ønsket scenarium at kunne være i jobbet i mange år;

*Int.:* *Skal I blive i denne her type arbejde eller job?*

*Julie:* *Nej, jeg ville simpelthen ikke kunne holde ud at arbejde i det her i 30 år, som andre gør. Overhovedet ikke(...) Det er for hårdt. Nu er jeg glad og har overskud. Det er godt med denne her stilling, at det er varieret (i hjemmeplejen, red.). At der kommer folk med noget ny energi og sådan. Så det ikke bare er de samme, der bliver irriteret og småbitcher over de samme beboere i flere år.*

*Karina: Ja, det er sjældent, at man møder en hjælper, som har arbejdet med faget i 20 år, og hvor man tænker: 'Hold kæft, hun er en god hjælper'. Man tænker som regel, at de burde... de mangler fornyelse og hænger for meget fast i... Jeg har tit oplevet, at der er nogen, der har været uddannet flere år, som er sådan: "Sådan har vi altid gjort, og sådan har jeg lært det, så det er sådan, vi gør". Hvor man er sådan: 'Nu er jeg jo nyuddannet, så kunne det jo være, at jeg har lært noget nyere og smartere i mellemtiden, ikke?'. Men der er bare lukket af... (...)*

*Julie: Jeg var meget overrasket over, at afdelingslederen har været elev her for 30 år siden! Og min vejleder har også været elev her for 13 år siden. Det synes jeg var vildt. Og der er også nogle andre, hvor det er det samme: 'Okay, I har simpelt hen også været elever her!'*

(Nyuddannede sosu-hjælpere ansat på et plejehjem, 21 og 20 år)

Således fortæller disse nyuddannede faglærte sosu-hjælpere fra en position som midlertidige i arbejdet og i faget, på trods af at de er faglærte. De er stadig i en transitionsproces. De fortæller om et arbejde, hvor der er en høj grad af sikkerhed i ansættelsen, og mulighed for en meget lang tidshorisont i ansættelsen, men hvor arbejdet er fysisk belastende. Muligheden for en lang tidshorisont fortælles derfor ikke frem som noget positivt. Disse to sosu-hjælpere har således ikke uddannet sig *ud af* et hårdt fysisk arbejde, men snarere *ind i* det. Måske er det grunden til, at de stadig fortæller fra en position i transition.

Ligesom de andre ovenfor citerede unge faglærte, taler disse to sosu-hjælpere ikke fra positioner i deres arbejdsorganisation, der er kendetegnet ved usikkerhed og flygtighed, tværtimod taler de ud fra, at der er et langtidsperspektiv i deres arbejde. Men i modsætning til de faglærte indenfor detailhandlen, så opleves dette langtidsperspektiv ikke som attraktivt, på grund af det fysisk hårde arbejde.



De faglærte, vi har mødt i forskningsprojektet, har ikke været nødsaget til at arbejde i midlertidige, usikre jobs i en årrække for at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Men det er ikke nødvendigvis fordi, de unge er faglærte, men fordi disse faglærte er ansat i forholdsvis sikre, tidsubegrænsede fuldtidsjobs. Disse unge fortæller om længere tidsperspektiver i arbejdet, end de unge i de øvrige kategorier. De identificerer sig med deres fag/arbejdsplads/kolleger i langt højere grad, end man gør i de øvrige kategorier. Men dermed ikke sagt at de risikoforhold, der karakteriserer usikkert og flygtigt arbejde, ikke kan være et vilkår for faglærte unge i andre brancher med andre strukturelle vilkår.

**Elever og lærlinges fortællinger om usikkert og flygtigt arbejde**  
Lærlinge er oftest ansat på kontrakter, der ophører, når lærlingetiden slutter. De taler oftest fra en position nederst i arbejdspladsens hierarki. De er i gang med en erhvervsuddannelse på 1½ til 5 år, der retter sig mod den type arbejdsopgaver, de varetager som lærling. Fælles for elever og lærlinge er, at de i høj grad orienterer sig mod faget og virksomheden, og som de faglærte kan de være deltagere i virksomhedens beslutningsprocesser.

I interviewene med lærlinge og elever i metalindustrien og i detailhandlen fortæller flere om bekymringen for at miste deres læreplads, eller om ikke at få mulighed for at blive ansat efter læretiden. Sådanne bekymringer bliver ofte fortalt frem som en argumentation for nødvendigheden af at fremvise mestring af arbejdet på de måder, der tillægges værdi på arbejdspladsen (Nielsen et al. 2014, Nielsen 2012 og 2013, Nielsen & Sørensen 2009), hvilket påvirker deres risikoorientering. Det er Anders, der er i lære på en metalvirksomhed, et eksempel på:

*Int.: Hvorfor tror du, at unge kommer mere til skade i arbejdet?*

*Anders: Fordi de tit... det ved jeg ikke, men med mig selv er det, fordi man gerne lige vil give den lidt ekstra, og så... så tænker man måske heller ikke lige over konsekvenserne. I stedet for lige at bruge fem minutter ekstra.*

*Int.: Hvorfor vil man lige 'give den lidt ekstra'?*

*Anders: Man vil gerne lige vise, at man egentlig godt kan. De har altid vidst i sjakket, at 'han kan jo godt'. Men nogle dage kan man bruge en halv time på noget én dag, og så tænke, at 'det kan man sgu godt gøre bedre, måske kan man spare fem minutter her og der.' Så vil man gerne lige knokle lidt ekstra. Man vil også gerne gøre noget for at få lov at blive.*

(Anders 22 år, smedelærling i metalindustri)

På den arbejdsplads, hvor Anders er lærling, tillægges det stor værdi at tage overarbejde i perioder med stort arbejdspress. Samtidig fortæller Anders, at det tillægges positiv værdi på arbejdspladsen at kunne arbejde hurtigt og effektivt (og spare en '5 minutter her og der'). Dette fungerer som argumentation for, at Anders ikke altid tager sig tid til at overholde sikkerhedsprocedurerne. Han oplever, at virksomheden prioriterer hurtighed fremfor sikkerhed. Han vil gerne fremvise hurtighed, for på den måde at 'gøre noget for at få lov til at blive', siger han. Midlertidigheden i ansættelsen som lærling fortællendes således frem som en form for økonomisk pres, der har negativ indflydelse på Anders' måder at omgås sikkerhed i praksis.

Et andet eksempel er Sanne, der er elev i et supermarked. Hun har et halvt år tilbage af sin læretid, og vil gerne ansættes i samme supermarked, efter hun er færdiguddannet.

*Sanne: De der varer, de skal bare ud i butikken. Det er nogle gange lidt som om, chefen står bagi og siger 'kom så' (klapper i hænderne). Sådan kan man godt føle det nogle gange. Og så tænker man jo ikke lige over, at nu skal man lige bukke ned i benene, og ikke i ryggen.*

*Int.: Og det er vigtigt, at de der varer kommer ud på hylderne?*

*Sanne: Ja, for der skal jo helst ikke være huller, når vi bliver scannet, så skal vi have en høj servicegrad. Og det har vi ikke, hvis der mangler varer på hylderne. Så det handler om hurtigt at få varerne ud.*

*Int.:* Så det er det, der er første prioritet, at få varerne ud?

*Sanne:* Sådan føler jeg det i hvert tilfælde.

(19 år, elev i et supermarked)

Ligesom Anders, smedelærlingen vi citerede ovenfor, fortæller Sanne, at hun gerne vil vise sin nærmeste leder, at hun kan arbejde hurtigt. Og ligesom Anders oplever hun, at tempoet ofte prioriteres på bekostning af sikkerheden i arbejdet. Sannes position i en midlertidig uddannelsesstilling fortæles ikke frem som eksplicit begrundelse for denne praksis. Men vigtigheden af at fremvise mestring af arbejdet gennem højt arbejdstempo betones. Udsigten til, at lærlinge/elevkontrakter udløber, forstærker disse to unges behov for at fremstå som gode elever/lærlinge, der på godt og ondt mestrer arbejdet. Hvis de skal gøre sig forhåbninger om videre ansættelse på arbejdspladsen, når deres kontrakter udløber, har de brug for at blive betragtet som kompetente elever/lærlinge, hvilket i disse to tilfælde betyder, at de unge går på kompromis med sikkerheden for at fremstå hurtige og effektive.

I et gruppeinterview med tre smedelærlinge bliver usikre og ustabile arbejdsforhold tematiseret med en anden indgangsvinkel. De tre smedelærlinge fortæller nedenfor om en større gruppe kontraktansatte malere, der er midlertidigt ansat på deres arbejdsplads.

*Int.:* Har I østarbejdere ansat?

*Lærling 1:* Ja-ja, vi har mange fra Litauen og Grækenland

*Int.:* Har de et andet forhold til sikkerhed, end I har?

*Lærling 1:* Ja, mange af de der fatter ikke rigtig noget.

*Lærling 2:* Overhovedet ikke!

*Lærling 1:* Mange af dem kan ikke engang engelsk. Så det er jo svært at sige til dem, at 'nu skal I fandene-deme lige rydde op'.

*Int.:* Er det et problem?

*Lærling 2:* Det vil jeg mene.

*Lærling 3:* Det vil jeg også mene.

*Int.:* At I ikke kan kommunikere?

*Lærling 2:* Det mindste var da, at de kunne snakke engelsk.

*Lærling 3: Det burde være et krav, faktisk.*

(Smedelærlinge 18, 18 og 19 år,  
alle er ansat på et mindre skibsværft)

'De fatter ikke noget' siger en lærling om de østeuropæiske kontraktansatte medarbejdere, og de to andre lærlinge støtter op. De kontraktansatte øst-arbejdere positioneres som en risikofaktor i sig selv. De fortælles frem som uvidende om gældende sikkerhedspraksis, og som ansvarlige for uorden og ulykker på arbejdspladsen. Lærlingene fortæller således om en anden medarbejdergruppe, der arbejder i usikkert og flygtigt arbejde, ved at positionere dem som desorganiserede og desintegrerede i arbejdspladsens sikkerhedskultur. I den forbindelse bliver manglende mulighed for kommunikation fortalt frem som helt essentielt.

Dette peger på, at de ovenfor nævnte to kategorier af unge fortæller om usikkerhed og flygtighed fra to forskellige positioner. De faglærte fortæller om relativt stor sikkerhed i deres ansættelse og stor tilknytning til arbejdspladsen. De betragter ikke selv deres arbejde som usikkert og flygtigt. Dog knytter de faglærte sosu-hjælpere en vis usikkerhed til, om de kan holde til det på lang sigt, da arbejdet opfattes som fysisk hårdt og da de opfatter det at blive i lang tid som stagnation.

Elever/lærlinge fortæller derimod om en vis grad af usikkerhed med hensyn til fremtidige muligheder, dvs. at kunne få en fast stilling efter lærlingetiden. De har stadig en tilknytning til arbejdspladsen ligesom de faglærte. Selv om disse unge er usikre i ansættelsen, finder vi ikke, at der her er tale om et egentligt usikkert og flygtigt arbejde, da de unge netop uddanner sig til et faglært arbejde med en potentiel lang tidshorisont, hvis det lykkes at få et job efterfølgende. Disse unge er i en transitionsfase, hvor der er tilknyttet en vis form for usikkerhed.

Det sidste eksempel viser, hvordan midlertidigt kontraktansatte på en smedearbejdsplads fortælles frem som en risikofaktor i sig selv af en gruppe lærlinge, som fortæller fra en mere central position i arbejdsorganisationen. Ved at pege på de midlertidigt kontraktansatte som desorganiserede og desintegrerede får disse smedelærlinge mulighed for at positionere sig selv som centrale medarbejdere, der praktiserer sikkerhed på en mere forsvarlig måde. De fortæller sig selv frem gennem forskellen til de kontraktansatte.

Fælles for lærlingenes og elevernes fortællinger er behovet for at positionere sig som gode medarbejdere og frygten for at miste arbejdet.

### Sabbatår-ungarbejderes fortællinger om usikkert og flygtigt arbejde

En del unge har arbejde i kortere og længere tid, enten før de begynder en lang eller mellemlang uddannelse eller som et sabbatår i forbindelse med studiet. Mange af dem er i et fuldtidsarbejde. De er oftest ufaglærte indenfor det pågældende område, selv om de via andre uddannelser kan have erhvervet sig vigtige kvalifikationer.

Morten er ansat i et fuldtidsarbejde som serviceassistent, mens han tager sig et sabbatår mellem studierne. Han fortæller:

*Int.:* Er der nogensinde nogen, der har fortalt dig, hvordan du skal løfte?

*Morten:* Næh, det er der ikke. Der er jo de der plakater rundt omkring, som du ser, fordi det er de der sjove tegneserier. Men det er egentlig ikke noget, jeg tænker over. Men jeg er begyndt at kunne mærke det i lænden, efter at jeg er startet fuld tid.

*Int.:* Hvad tænker du om det?

*Morten:* Jeg tænker, at jeg nok hellere må passe på. Men så tænker jeg også: 'Fuck det, jeg er her kun til sommer'.

(19-årig fuldtidsansat salgsassistent i supermarked)

Morten nævner selv flygtigheden i sit arbejde som årsag til, at han ikke tager smerterne i lænden så højtideligt. Når Morten fortæller, at han i et kort øjeblik overvejer at passe mere på sin krop, dropper han det igen med den begrundelse, at de tunge løft kun er et midlertidigt vilkår. Han tager det heller ikke så tungt, at han aldrig har fået nogen instruktion i løftekunst. Midlertidigheden i ansættelsen fortælles således frem som legitimerende for manglende omhyggelighed med den konkrete sikkerhed i arbejdet. Både når det gælder hans egen omhyggelighed, og når det gælder arbejdspladsens.

Asger er 24 år og er ansat som butiksassistent. Ligesom Morten fortæller han om hårdt fysisk arbejde, som han indtil videre finder sig i, fordi det er midlertidigt og fordi han har brug for lønnen:

*Asger: Det er jo ikke det sjoveste job, det her. Jeg kunne godt forestille mig at lave noget andet snart. Men indtil videre så er det fint nok. Så får jeg nogle penge, så får jeg sparet op og så... Lige nu har jeg ikke lige noget (uddannelse, red.), jeg ved, jeg vil starte på.*

*Int.: Men du siger, at det ikke er det sjoveste?*

*Asger: Det her? Nej, det er pissehårdt, også i forhold til den løn. Men i forhold til andre jobs for ufaglærte, så er det okay. Og kollegaerne er gode, det er jo altid noget.*

*Int.: Er det svært at få jobs i øjeblikket?*

*Asger: Jeg synes virkelig, det var svært. Jeg sendte mange ansøgninger rundt. Og det var alt fra rengøring og sådan noget. Jeg ser jo heller ikke så god ud på papiret, sikkert. Det er fordi, jeg ikke har haft så mange jobs før, og fordi jeg har haft en pause, fordi jeg gik i skole, for at blive ingeniør.*

(24 år, fuldtidsansat butiksassistent)

Både Asger og Morten fortæller det ufaglærte fuldtidsarbejde frem som midlertidigt og derfor acceptabelt. De regner begge med at uddanne sig ud af det hårde ufaglærte arbejde. Midlertidigheden fortælles frem som et led i en transitionsproces. Ligesom Morten har Asger heller ikke fået nogen instruktion i, hvordan han skal løfte:

*Int.: Er der nogensinde nogen, der har vist dig, hvordan du skal løfte rigtigt?*

*Asger: Ikke sådan. Men man ved jo selvfølgelig godt hvordan. Men nu har jeg været her et halvt år, og*

*jeg har ikke nogen skader. Så jeg tror, jeg gør det nogenlunde rigtigt. Jeg er tit opmærksom på, hvis jeg er øm i ryggen.*

De to unge deler således opmærksomheden på, hvordan det hårde fysiske arbejde påvirker deres kroppe, og de deler det vilkår, aldrig at have fået oplæring i løfteteknikker. Men samtidig betyder midlertidigheden i ansættelsen, at de ikke tager den manglende oplæring så tungt. 'Jeg tror jeg gør det nogenlunde rigtigt', som Asger siger.

### Studerende i arbejdes fortællinger om usikkert og flygtigt arbejde

Studerende i arbejde er unge, som er i gang med en uddannelse, men som har et job ved siden af deres studie. De allerfleste af dem er på deltid og arbejder oftest på de skæve tidspunkter udenfor normal arbejdstid.

Kira er 19 år og arbejder dels som deltidsansat salgsassistent i et supermarked, dels på en cafe, mens hun uddanner sig. For hende er arbejdet som ufaglært også et midlertidigt vilkår, mens hun uddanner sig. Hun fortæller:

*Kira: Arbejdsvilkårene er virkelig gode her (i supermarkedet, red.). For eksempel med lønnen, her får vi jo tillæg, også efter kl. 6 og om søndagen. Og det får man ikke de andre steder, jeg har været. Så der er virkelig stor forskel. Jeg beholder jo det job, jeg har på cafeen, fordi jeg har brug for pengene. Så der siger jeg jo heller ikke fra og siger: 'Ved I hvad, det er altså for dårligt, at jeg ikke får det tillæg'. For jeg vil jo gerne beholde det job, fordi jeg ikke har muligheder for at få et andet job. Man kan sige, at krisen også går lidt udover os, fordi jobbene ikke hænger på træerne. Så tror jeg, at vi finder os i lidt mere, end vi ellers ville gøre.*

(19 år, deltidsansat salgsassistent i supermarked og medarbejder på en cafe)

Kira fortæller ligesom Asger fra en position som ung i en situation med ungdomsarbejdsløshed. Konteksten for fortællingerne om deres aktuelle job-situationer er, at det er svært at finde et arbejde (2011, red.). Manglen på arbejde og krisen fortælles frem som grunden til, at Kira finder sig i ikke at få de tillæg, som hun godt ved, at hun er berettiget til, og at Asger finder sig i et 'pissehårdt' arbejde med en dårlig løn. Kira forklarer, at det er derfor, hun ikke 'siger fra'. Arbejdet i supermarkedet betegnes som et godt arbejde. I modsætning til alle de andre arbejdspladser, hvor hun har været ansat, får Kira nemlig den løn, som hun er berettiget til at få. Ligesom det gjorde sig gældende for Asger, betegnes jobbet i supermarkedet som et godt arbejde, når det sammenlignes med de mindre attraktive midlertidige ufaglærte jobs, som det er muligt at få for unge ufaglærte.

Både sabbatårs-ungarbejdere og studerende i arbejde fortæller om arbejdet som midlertidigt. Begge disse kategorier af unge er i forskellige faser af en transitionsproces; mens den ene gruppe er under uddannelse, er den anden på vej mod en uddannelse. Risikoen for begge grupper er, at de bliver hængende i ufaglært arbejde. Dermed ikke sagt, at flygtigheden i ansættelsen og dermed en flygtig indtjening ikke kan udgøre en risiko for unge under uddannelse. Tværtimod har disse grupper af unge nøjagtig lige så stort behov for fast indtjening som alle andre grupper på arbejdsmarkedet. Men grundlæggende set må det antages, at der er tale om en transitionsproces fra uddannelse til arbejde, og disse unge har derfor ikke et flygtigt og usikkert arbejde i den form, som Guy Standing beskriver.

### Uddannelses-drop-outs' fortællinger om usikre arbejdsmarkeds- og arbejdsvilkår

Denne gruppe unge har typisk ikke haft megen succes i det formelle uddannelsessystem og er droppet ud af en eller flere ungdomsuddannelser. Denne kategori består primært af unge mænd, der arbejder fuld tid i ufaglærte job. Deres arbejde er karakteriseret af rutinearbejde og flere hårde fysiske arbejdsopgaver end de øvrige unge ansatte.

Peter er 18 år, han arbejder fuldtid som serviceassistent i et supermarked. Han har aldrig gennemført en uddannelse og fortæller om mange nederlag gennem sin skoletid. Ligesom flere af de ovenfor citerede unge, fortæller han om hårdt fysisk arbejde.



*Peter:* Ja, jeg er alt-muligt-mand, hvis man kan kalde det sådan. Jeg vil hellere formulere det sådan, at jeg gør det, de andre ikke gider.

*Int.:* Okay...

*Peter:* Hvis de kommer til at spilde noget nede i deres gang, så ringer de efter mig.

*Int.:* Okay, er det fair?

*Peter:* Nej, det er ikke fair, det synes jeg ikke selv. Men hvad kan jeg gøre ved det? Ikke særlig meget.

Men for Peter er det hårde fysiske arbejde ikke et midlertidigt vilkår:

*Int.:* Men hvordan kan det være, at du har arbejdet med så tunge ting, siden du var 15 år?

*Peter:* Det ved jeg ikke, folk har bare misbrugt min krop. Nok også fordi jeg var så stor, da jeg var mindre. Jeg kunne sagtens.

*Int.:* Altså, fordi du er stærk?

*Peter:* Ja, og det har de så benyttet sig af. Og så har det jo været sådan, at jeg jo bare har været dum, og syntes det var sjovt at arbejde med sådan nogle ting. Så jeg har jo bare sagt 'ja, hvorfor ikke' og så først nu opdaget, at det var nok ikke så klogt (Peter har ondt i ryg og led, red.).

*Int.:* Er det svært at få sådan et arbejde, som du har?

*Peter:* Ja pt. er det jo svært at få et arbejde nogen steder overhovedet (2011, red.). Jo, det vil jeg skyde på, det er.

*Int.:* Har det nogen betydning for, hvorfor du er her?

*Peter:* Ja, det har det. Jeg tør ikke rigtig sige op, for så ved jeg, hvor jeg ender, og det er på jobcentret. Der gider jeg fandeme ikke sidde hver dag. Så et eller andet må jeg jo beskæftige mig med, plus at man får lidt pænere løn, end at være på kontanthjælp.

(18 år, fuldtidsansat serviceassistent i et supermarked)

Peter repræsenterer den eneste kategori af de unge, vi har citeret i denne artikel, der reelt kan karakteriseres som at arbejde under usikre og flygtige arbejdsforhold. Han fortæller, at han på trods af et meget belastende arbejde ikke tør sige op, fordi han ved, at han ender som arbejdsløs. Det ønsker han ikke. Peter fortæller fra en position, hvor han aktuelt er udsat for fysisk belastende arbejde. Men belastningen fortælles langt fra frem som midlertidig, tværtimod har han arbejdet sådan, så længe han husker, og der er ikke noget i hans fortælling, der tyder på, at det vil ændre sig i fremtiden. Peter taler således fra en udsat og usikker position, både aktuelt og på længere sigt. Der er således ikke tale om en transitionsproces, som vi så hos de studerende i arbejde, men denne kategori af medarbejdere er også i et fremtidigt perspektiv henvist til at arbejde under belastende og usikre arbejdsforhold.

Han fortæller om en form for resignation (*'hvad kan jeg gøre ved det...'*), og med udgangspunkt i resignationen finder han sig i de forhold, som arbejdet i supermarkedet kræver.

I en rapport fra ILO rettes blikket mod samme problematik:

"For low skilled workers, "McJobs" without training lead to an inevitable dead end. The lack of prospects, apathy, and resignation become normal". (ILO 2011:18)

Peter vil ikke være uden nogen form for social understøttelse i Danmark, hvis han bliver arbejdsløs. Men hvis Peter blev arbejdsløs i dag (2015), ville han ikke kunne modtage kontanthjælp. Siden 2014 har unge under 30 år uden en uddannelse nemlig ikke kunnet modtage kontanthjælp. De er derimod berettiget til uddannelseshjælp på SU-niveau, under forudsætning af, at de starter på en uddannelse. Men for Peter er uddannelse ikke en mulighed, han betragter som realistisk.

Som ufaglært vil Peter sandsynligvis heller ikke i fremtiden kunne sikre sig arbejdsforhold, der er mere lempelige for ham end dem, han har i dag. For ham handler det om at beholde det arbejde, han har, fordi det er meget vanskeligt for ham at få noget andet, og fordi han har vanskeligt ved at gennemføre en uddannelse.

## Vikarers fortællinger om usikkert og flygtigt arbejde

Vikarer udgør en bred kategori af medarbejdere, som kan være både ufaglærte og faglærte, samt være under uddannelse, mens de arbejder som vikarer eller afløsere.

Mia er 22 år og ansat som fast vikar på et plejehjem. Hun er ved at udanne sig til sygeplejerske. Hun bliver mest tilkaldt til aften- og nattevagter.

*Mia: Som vikar eller afløser og ung kan man godt være lidt dårligt stillet nogle steder. Særligt i mine yngre år, der havde jeg også rigtig svært ved at sige fra. Der blev man altså sendt ud til de her beboere, som det faste personale ikke gad. Det er tit sådan nogle, man bliver sat hen til, fordi at: 'Uha', så skal de faste ikke slås med de pårørende. Men det kan også være beboere, der drikker meget, som de bliver trætte af, fordi at de igen skal lægge rent sengetøj på, og der er en masse ekstra opgaver, de bliver nødt til at tage sig af. Det kan jo også være folk, hvor at der er rigtig meget afføring og en ubehagelig lugt, så er det også et sted, man gerne sender afløsere hen, fordi: 'Åh, så slipper de lige for det'. Så jeg tror det er en kombination af, at man er ung, og man er afløser. Så er ens stemme ikke så høj.*

*Int.: Så det siger man ikke nej til?*

*Maria: Ikke rigtig, og også fordi at typisk, så hvis man ikke lige kender beboerne, så... og det er et sted, man ikke kommer så ofte, jamen, så er det jo sådan: 'Hvad skal jeg gøre, hvem skal jeg tage?'*

*(22 år, fast vikar som sosu-hjælper på et plejehjem)*

I interviewet tematiserer Mia flere former for risikoforhold, som hun forbinder til det forhold, at hun arbejder som løst tilknyttet vikar. Hun fortæller fra en po-

sition som erfaren i feltet, og ser tilbage på den gang, hun selv følte sig ung og udsat. Denne position gør hende i stand til at formulere en meget skarp kritik af de forhold, hun mener, at vikarer er udsat for. De vilkår, som Mia fortæller om, kobles til det forhold at komme som fremmed til en arbejdsplads, som man ikke kender. De hænger således sammen med positionen som perifert tilknyttet, og fra den position formulerer Mia en række organisatoriske problemer, der handler om desorganisering på arbejdspladsen: Mia fortæller, at hun sjældent kender beboerne. Derfor kan hun ikke levere en optimal pleje og omsorg, og kan heller ikke forudse og tage højde for alle de komplekse forhold, som virker ind på hendes sikkerhed som medarbejder. Samtidig siger hun, at hun som ung og afløser ofte får ansvar for de beboere, som det faste personale af forskellige grunde ikke påtager sig. Beboere, som er besværlige af forskellige grunde, eller som ligefrem optræder truende. Til positionen som perifert tilknyttet medarbejder kobles således også særlige arbejdsopgaver, der her italesættes som uattraktive og som i andre sammenhænge beskrives som risikable eller usikre (se også Krøjer et al. 2014).

Mia fortæller videre, at hun accepterer sine arbejdsforhold, fordi hendes *'stemme ikke er så høj'*. Med andre ord fortæller hun om at være i en magtesløs position, hvor hendes stemme ikke bliver hørt, fordi hun er perifert tilknyttet, og lavest i hierarkiet. En position, som hun dels kobler til at være ung, dels til at være løst tilknyttet arbejdspladsen (se også Nielsen 2012). Denne gruppe er netop karakteriseret ved at være perifert positioneret i forhold til arbejdspladsens sociale liv, løst tilknyttet og lavest i hierarkiet, når der skal fordeles arbejdsopgaver. For denne kategori af medarbejdere vil vi karakterisere arbejdet som særdeles usikkert og flygtigt.

## Konklusion

I denne artikel har vi fokuseret på unge, fordi denne gruppe kan tematiseres som en særligt udsat gruppe i forhold til usikkert og flygtigt – eller *'prekært'* – arbejde. I artiklen diskuteres og nuanceres Standings begreb (*'precarious work'*) gennem empiriske analyser af danske unges opfattelser af deres arbejde.

På baggrund af vores materiale konkluderer vi, at det ikke er alle kategorier af arbejdsmarkedsmæssigt perifert placerede unge, der er i fare for at ende med at arbejde *'prekært'* på længere sigt. Nogle kategorier af unge er

Tabel 2  
Karakteristik af seks ungdomskategorier i relation til usikkert og flygtigt arbejde.

	Faglærte	Elever og lærlinge	Sabbatår-ungarbejdere	Studerende i arbejde	Uddannelses-drop-outs	Vikarer
Arbejdstid	Fuldtid	Fuldtid, veksler mellem perioder med skole og arbejde	Fuldtid	Deltid i fleksible 'stop-gap'-jobs	Fuldtid	Skiftende vagter, arbejdstider, på skiftende arbejdspladser
Tidsperspektiv i arbejdet	Langt	Langt	Kort	Kort	Langt	Kort
Positionerer sig selv som:	Centrale deltagerne. Ansvarlige for andre med-arbejdere.	Variere af erfaring og ansvar.	Variere af erfaring og ansvar.	Perifere deltagere, eller i bunden af hierarkiet.	I bunden af hierarkiet.	Aktører uden for normal praksis, derfor perifere deltagere, uden for hierarki.
Positionering i relation til risiko og skader på arbejdet	Kobler sig til positionering som central, ansvarlig og dygtig med-arbejder.	Kobler sig til nødvendig-heden af at vise mestring i arbejdet på måder, der tillægges værdi på arbejdspladsen.	Kobler sig til en position som tidsbegrænset ansat. Hvilket legitimerer manglende fokus på risici og skader.	Kobler sig til positionen som ung i krisetid. Hvilket legitimerer, at de 'ikke siger fra'.	Kobler sig tæt til frygten for at miste jobbet. Risiko og skader ses som en betingelse for at have et arbejde.	Risiko og skader kobles til og forklares eksplicit med positionen som perifert og løst tilknyttet arbejdspladsen.
Kontrakt	Tids-ubegrænset	Tids-begrænset	Tids-ubegrænset	Tids-ubegrænset	Tids-ubegrænset	Tids-begrænset
Fleksibilitet	-	-	Høj grad af fleksibilitet	Høj grad af fleksibilitet	-	Meget høj grad af fleksibilitet
Frygt for at miste job	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
I transitions-process	Nej	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej/Ja

blot ansat i et midlertidigt studiejob, der har fællestræk med usikre og ustabile arbejdsforhold på arbejdspladsniveau, mens andre har en større risiko for at forblive ufaglærte med usikre og ustabile arbejdsforhold som resultat, fordi de ikke har mulighed for at komme videre i et arbejde med andre og bedre vilkår.

Variation blandt unge arbejdstagere og deres forskellige former for udsathed, har vi sammenfattet i tabel 2 ovenfor:

Når vi således spørger om, hvorvidt usikkert og flygtigt arbejde blandt unge må anskues som et midlertidigt vilkår i unges transitionsproces eller som et permanent forhold for denne generation af unge, må vi svare: Ja, nogle unge arbejdstagere fortæller om usikkert og flygtigt arbejde som et midlertidigt vilkår i forbindelse med deres transitionsproces. Det gælder især for sabbatårs-ungarbejdere, studerende i arbejde, samt for nogle vikarer. For eksempel fortæller sabbatårsarbejderne det fysisk hårde ufaglærte fuldtidsarbejde frem som midlertidigt og derfor acceptabelt. De unge i denne kategori fortæller, at de regner med at uddanne sig ud af det hårde ufaglærte arbejde. Midlertidigheden i arbejdet fortælles frem som et led i deres transitionsproces.

Men usikkert og midlertidigt arbejde kan blive til et permanent vilkår for den kategori af unge, som vi betegner som uddannelses-'drop-outs', idet mange af disse unge netop ikke vil være i stand til at uddanne sig ud af usikkerhed og flygtighed i arbejdet. Ligesom det i øvrigt kan blive et vilkår for de øvrige unge, hvis de af forskellige grunde bliver hængende i de stillinger, som de i udgangspunktet forestillede sig skulle være midlertidige.

De unge lærlinge og elever er også ansat på midlertidige kontrakter, som kan opleves som både usikre og risikable. Dog har de ofte en lang tidshorison i det fag, som de uddanner sig indenfor, med mindre de som nogle af sosu-hjælperne også betegner deres aktuelle fag som en midlertidig holdeplads. Alle undtaget de faglærte unge, der er repræsenteret i denne artikel, fortæller om frygt for at miste deres arbejde. Dette peger på, at de unge er underlagt nogle samfundsvilkår, som går på tværs af kategorier, arbejdspladser og brancher. Vilkår, som de formodentlig også i varierende grad vil møde i det arbejdsliv, der venter dem som voksne.

Vi spørger samtidig, om de risikoforhold, der er karakteristiske for usikkert og flygtigt arbejde, kan overføres til danske unge og til de erfaringer, som disse unge giver udtryk for. Og om der er særlige grupper af unge, der bli-

ver sårbare. Vores analyse viser at graden af udsathed varierer kategorierne imellem. Usikkert og flygtigt arbejde er ikke kendetegnende for alle de seks ungdomskategorier. Peter, som vi betegner som 'uddannelses-drop-out', repræsenterer den unge arbejdstager, hvis arbejde bedst kan karakteriseres som prekært usikkert og flygtigt arbejde, idet den usikkerhed og flygtighed, der kendetegner hans arbejde, også retter sig fremad i tid. De fleste af de unge arbejdstagere, der er citeret i denne artikel, repræsenterer forskellige grader af usikkerhed og flygtighed i arbejdet, men på meget forskellige måder og med forskellig intensitet. For eksempel fortæller vikaren Mia om de forskellige former for udsathed, der hænger sammen med positionen som perifert tilknyttet medarbejder, nederst i hierarkiet. En position, som hun meget direkte kobler til forskellige former for konkrete risici i arbejdet med de ældre beboere.

Den perifere tilknytning til arbejdspladsen udgør tilsyneladende en specifik form for strukturel og organisatorisk betinget udsathed, som ofte er kendetegnende for unge arbejdstagere ansat i deltidsjobs. Dette peger samtidig på, at det er afgørende at sondre mellem unge med forskellige grader af tilknytning til arbejdspladsen, når vi undersøger sammenhængen mellem usikre job- og arbejdsmarkedsarbejdsvilkår og unge medarbejders øgede risiko for at komme til skade i arbejdet. I den forbindelse viser de seks kategorier, at unges tilknytning til arbejdspladsen kan antage meget forskellige former.

Artiklen må således konkludere, at Guy Standings begreb om 'precarious work' gælder nogle unge på arbejdsmarkedet, men ikke alle. Risikoen for at blive hængende i usikkert og flygtigt arbejde ser ud til at være mere udtalt for de grupper af unge, der i forvejen indtager marginale positioner på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet. Flygtigt og midlertidigt arbejde knytter dog også an til unges transitionsprocesser mellem uddannelse og arbejde, hvor der altså ikke er tale om et permanent forhold, men blot en overgangsfase. Men unges arbejde i denne transitionsproces har lighedspunkter med det, der beskrives som 'prekært arbejde'. Set i det lys rammer de konkrete risici, der er forbundet med denne type arbejde, en bredere gruppe af unge, som vi ser i relation til den øgede risiko for arbejdsulykker blandt unge. Der mangler dog for nuværende mere viden om den præcise kobling mellem overhyppigheden af arbejdsulykker blandt unge og så deres midlertidige eller 'prekære' ansættelsesforhold.

## Litteratur

- Andersen, K. J., & Klinken, J. T. (2013). Debat: Overenskomst for dovne wanne reality tv-stars? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15, 3.
- Breslin, F. C., & Smith, P. (2005). Age-related differences in work injuries: A multivariate population based study. *American Journal of Industrial Medicine*, 48, 50-56.
- Breslin, F. C., Tompa, E., Zhao, R., Amick, B. C., Pole, J. D., Smith, P., & Hogg-Johnson, S. (2007a). Work disability absence among young workers with respect to earnings losses in the following year. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 33, 192-197.
- Breslin, F. C. (2007b). Antecedents of work disability absence among young people: A prospective study. *Annals of Epidemiology*, 17, 814-820.
- Bjørnstad, E., & Andersen, M. A. K. (2014). De europæiske unge er hårdt ramt af ledighed. Analyse, Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd. <http://www.ae.dk/analyser/de-europaeiske-unge-er-haardt-ramt-af-ledighed>.
- Clarke, J. (2008). What's the problem? Precarious youth: Marginalisation, criminalisation and racialisation. *Social Work & Society*, 6, 306-314.
- Davies, B., & Harre, R. (1990). Positioning: The production of selves. *Journal for Theory of Social Behavior*, 20, 43-63.
- Duell, N. (2004). *Defining and assessing precarious employment in Europe: A review of main studies and surveys*. Munich: Economix Research and Consulting.
- European Agency for Safety and Health at Work (2007). *Factsheet 70 - Young Workers – Facts and figures. Exposure to risks and health effects*. Luxembourg: Factsheet 70 - Young Workers – Facts and figures. Exposure to risks and health effects European Agency for Safety and Health at Work.
- European Agency for Safety and Health at Work (2009). *Preventing risks to young workers: Policy, programmes and workplace practices*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- Furlong, A., & Cartmel, F. (1997). Risk and uncertainty in the youth transition. *Young*, 5, 3-20.
- Gherardi, S. (2006). *Organizational knowledge: The texture of workplace learning*. Blackwell Publishing.



Tidligere publiceret i: *Brydninger i ungdomslivet*, Red. Niels Ulrik Sørensen og Mette Pless. 2015. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

- Gherardi, S., & Murgia, A. (2015). Staging precariousness: The Serpica Naro catwalk during the Milan fashion week. *Culture and Organization*, 21, 174-196.
- Greenberger, E., & Steinberg, L. (1986). *When teenagers work. The sociological and social costs of adolescent employment*. New York: Basic Books, Inc., Publishers.
- Grytnes R., Nielsen, K., & Rasmussen K. (2009). *Intervention i sikkerhedskulturen blandt lærlinge indenfor bygge og anlæg*. Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet Herning.
- Illeris, K. Katznelson, N., Nielsen, J. C., Simonsen, B., & Sørensen, N. U. (2009). *Ungdomsliv- mellem individualisering og standardisering*. København: Samfundslitteratur.
- ILO (2011). *Global employment trends 2011. The challenge of a jobs recovery*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2011). *From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment*. Geneva: International Labour Organisation.
- Jacobsen, K. (2011). *Velfærdens pris. Arbejderbeskyttelse og arbejdsmiljø gennem 150 år*. København: Gads Forlag.
- Jensen, T. B. (2010). Unge, sprog og begrebsdannelse? Den "Gotiske" knude eller "Unge" i ordets "egentlige" forstand. *Psyke & Logos*, 31, 64-86.
- Krøjer, J., Lehn- Christiansen, S., & Nielsen, M. L. (2014). Sexual harassment of newcomers in elderly care as organizational practices. *Nordic Journal of Work Life Studies*, 14, 81-96.
- Mills, M. (2004). Demand for flexibility or generation of insecurity? The individualization of risk, irregular work shifts and Canadian youth. *Journal of Youth Studies*, 7, 115-139.
- Mørch, S. (2010). Ungdomsforskningen som perspektiv og mulighed. *Psyke & Logos*, 31, 11-44.
- Mortimer, J. T. (2009). Changing experiences of work. I A. Furlong (Red.), *Handbook of youth and young adulthood* (s. 149-156). Routledge.
- Nielsen, M. L., (2012). Adapting 'the normal' – Examining relations between youth, risk and accidents at work. *Nordic Journal of Work Life Studies*. 2, 71-85.
- Nielsen, M. L. (2013). Unge og risiko på arbejdspladsen. I Nickelsen, N.C. (Red.), *Organisering og skygge* (s. 62-81). Aarhus: KLIM.

- Nielsen, M. L., Dyreborg, J., Kines, P., Nielsen, K. J., & Rasmussen, K. (2013). Exploring and expanding the category of 'young workers' according to situated ways of doing risk and safety - a case study in the retail industry. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3, 219-243.
- Nielsen, M. L., Dyreborg, J., Kines, P., Ozmec, M. N., Nielsen, K. J., & Rasmussen, K. (2014). *Sikkert arbejde for unge (SAFU-projektet)*, København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Nielsen, M. L., & Dyreborg, J. (2013). Unge som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet - fordele og ulemper. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15, 40-61.
- Nielsen, M. L., & Sørensen, N. U. (2009). *Spænd hjelmen - pilotprojekt om unges forhold til arbejdsmiljø og risikoadfærd i arbejdet*. Arbejdsmiljørådet og Center for Ungdomsforskning, DPU, Århus Universitet.
- Nielsen, M. L., Dyreborg, J., Kines, P., Nielsen, K., & Rasmussen, K. (2013). Exploring and expanding the category of young adult workers. Situating young workers' risk management in the retail industry. *Nordic Journal of Work Life Studies*, 3, 219-243.
- Nielsen, M. L., & Pless, M. (2012). Fra taberpiger til vinderpiger - unge kvinders uddannelsesorientering gennem 40 år. Forskergruppen 'Køn, krop og hverdagsliv' (Red.), *I Er der spor? Feminisme, aktivisme og kønsforskning i et halvt århundrede*. Frederiksberg: Frydenlund Academic.
- Quinlan, M. & Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work, disorganisation and occupational health: A review of recent research. *International Journal of Health Services*, 31, 335-414.
- Rasmussen, B., & Håpnes, T. (2012). Permanent temporariness in social contracts in knowledge work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2, 5-22.
- Rasmussen K., Hansen C. D., Nielsen K., & Andersen J. H. (2011). Incidence of work accidents among Danish adolescents and their association with work environment factors. *American Journal of Industrial Medicine*, 54, 43-152.
- Salminen, S. (2004). Have young workers more injuries than older ones? An international literature review. *Journal of Safety Research*, 35, 513-521.
- Standing, G. (2011). *The precariat - The new dangerous class*. London: Bloomsbury Publishing.

Tidligere publiceret i: *Brydninger i ungdomslivet*, Red. Niels Ulrik Sørensen og Mette Pless. 2015. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Tannock, S. (2003). Why do working youth work where they do? I L. Rouleau- Berger (Red.), *Youth and work in the post-industrial city of North America and Europe* (s. 285-304). Brill.

Underhill, E. (2005). Winners or losers?: Work/life balance and temporary agency workers. *Labour & Industry*, 16, 29-59.

Underhill, E. & Quinlan, M. (2011). How precarious employment affects health and safety at work: The case of temporary agency workers. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 66, 397-421.

