

# Prekarisering og akademisk arbejde

*Janne Gleerup, Birger Steen Nielsen, Peter Olsén og Niels Warring*

Prekarisering har indtil for nyligt overvejende været forbundet med betingelser for kortuddannede og i en europæisk kontekst primært lokaliseret til sydeuropæiske lande. Men analyser peger på, at prekarisering har bredt sig til nordeuropæiske lande og til mange sektorer og faggrupper, herunder akademikere. Der er imidlertid kun i begrænset omfang forsket i prekarisering og akademisk arbejde, ligesom der i mindre omfang er forsket i de subjektive konsekvenser af prekariseringen. Artiklen fremlægger resultater fra et forskningsprojekt med empirisk omdrejningspunkt i, hvordan prekarisering opleves og håndteres af akademikere, der lever med midlertidige og usikre ansættelsesforhold<sup>1</sup>.

## Indledning

I gennem de senere år er udbredelsen af forskellige former for 'atypisk' og usikker beskæftigelse på det danske arbejdsmarked blevet genstand for voksende politisk og forskningsmæssig interesse. I den forbindelse er betegnelser som 'prekært arbejde', 'prekarisering' og 'prekaritet' blevet introduceret og stadig mere udbredt. Det prekære henviser i sin gængse betydning til forhold, der er særligt vanskelige, usikre, penible. Mere specifikt drejer det sig om nye former for (tilspidsede) usikkerheder i ansættelser, arbejdsbetingelser, kvalificering, indkomster og udviklingsperspektiver – med konsekvenser for både livsførelse og identitet.

Hvordan man nærmere skal definere og operationalisere prekarisering, og hvordan man må forstå prekarisering som forbundet med bredere samfundsmæssige transformationsprocesser, er fortsat genstand for diskussion (Lambert & Herod 2016; Harvey 2010; Standing 2011; Castel & Dörre 2009). Prekarisering er især blevet forbundet med forringelser af arbejds- og ansættelsesfor-

hold blandt ufaglærte og faglærte medarbejdere, og prekarisering har endvidere primært forekommet på det private arbejdsmarked (Kalleberg 2009; McKay m.fl. 2012). Men der er en stigende opmærksomhed på, at prekarisering breder sig til stadig flere faggrupper, offentligt ansatte og ansatte med mellemlange og videregående uddannelser. Det er ved at blive del af en ny spændingsfyldt 'normalitet', der mødes med blandede, ja, polariserede holdninger - mellem accept, kritik og modstand.

I artiklen præsenteres resultater fra et forskningsprojekt om prekarisering og akademisk arbejde. Projektet har to omdrejningspunkter: Dels en indkredsning af de økonomiske og samfundsmæssige forhold, som prekariseringen må forstås som en integreret del af. Dels en empirisk baseret undersøgelse med udgangspunkt i interviews med akademikere, berørt af prekarisering. I artiklen berøres den bredere diskussion af prekariseringens samfundsmæssige baggrund kun ganske kort, mens fokus er på de subjektive konsekvenser af prekariseringen.

Med udgangspunkt i problemstillingen: Hvordan er det at leve med prekarisering?, spørger vi akademisk uddannede mennesker om deres erfaringer og orienteringer under prekære livsvilkår - med særligt fokus på relationen til arbejdet. Hvordan bearbejder de subjektivt deres situation? Hvordan handler de på 'kort sigt' i en hverdagshorisont? Og hvilke forestillinger, ønsker, relationer og handlestrategier udvikler de i et længere perspektiv, et livsperspektiv? Heri indgår både en beskrivende dimension vedrørende vilkår og erfaringer og en menings- og forståelsesdimension, der kan rumme både frygt, ønsker og forestillede muligheder.

I artiklen diskuterer vi først prekarisering som begreb og udbredelsen til akademiske faggrupper. Dernæst diskuteres prekarisering som samfundsmæssigt, socialt og subjektivt fænomen, hvilket leder frem til en præsentation af vores tilgang, det empiriske grundlag for projektet og den valgte fremstilling af resultater fra interviewundersøgelsen. Derefter gennemgås den tematiserede analyse af de empiriske resultater, og konklusionen samler op på og perspektiverer de empiriske fund.

## Definition og udbredelse

I indkredsningen af en definition af 'prekarisering' lægger vi os i forlængelse af den engelske økonom Guy Standing, der har haft en fremtrædende rolle i den danske debat. Han opregner syv former for usikkerhed, der indgår i bestemmelsen af arbejdsrelateret prekarisering. Den første handler om generel sikring af beskæftigelse på arbejdsmarkedet i det hele taget (sikring af fuld beskæftigelse). Den næste er sikring i det enkelte ansættelsesforhold og den enkelte arbejdskontrakt i form af beskyttelse mod pludselige eller tilfældige fyringer og kontraktbrud. En tredje dimension er job-

sikkerhed, forstået som muligheden for at bevare et arbejdsområde med kontinuert beskæftigelse og muligheder for fremgang i løn og status; til denne dimension hører bl.a. en sikring mod at blive flyttet vilkårligt rundt og degraderet inden for det enkelte ansættelsesforhold. Hertil er knyttet en fjerde dimension: behovet for vedligeholdelse og udvikling af relevante kvalifikationer. Atter andre sikkerheder angår beskyttelse mod ulykker, sygdom og nedslidning i arbejdet (arbejds miljø) samt ikke mindst sikring af en stabil og adækvat indkomst. Endelig er der en syvende dimension, der er afgørende for de øvrige: sikring af repræsentation, dvs. en kollektiv stemme og indflydelse, fx gennem uafhængige fagforeninger og strejkeret. Det er nedbrydningen af sikkerhed i én eller flere af disse dimensioner, der konstituerer prekariseringen og rammer en voksende - heterogen - gruppe på arbejdsmarkedet. Den har en ny bredde af etniske minoriteter, immigranter, udsatte fra den traditionelle arbejderklasse, men som sagt også højtuddannede, der ikke kan finde fodfæste på de nye arbejdsmarkeder. Guy Standing mener ligefrem, at denne gruppe er en ny, 'opkommende klasse' (en bestemmelse, vi er skeptiske overfor; men denne diskussion ligger uden for denne artikels rammer).

I den faglige og politiske debat sættes nogle gange lighedstegn mellem mennesker i prekære arbejdsforhold og såkaldt 'atypisk beskæftigede', hvor sidstnævnte defineres som en afvigelse fra de traditionelt 'typisk beskæftigede' i faste fuldtidsansættelser uden tidsbegrænsning og med en række erhvervede rettigheder (pension, sygedagpenge, ferie osv.). Det er en nærliggende identificering, men den er kun delvist rammende. På trods af et vist sammenfald er der vigtige forskelle: 'De atypiske' er ikke alle i prekære forhold, men rummer også privilegerede, f.eks. succesfulde selv-

stændige, freelancere og højt specialiserede kontraktansatte samt deltidsansatte, hvor der i nogle undersøgelser er forsøgt at skelne mellem frivilligt og ufrivilligt deltidsansatte (hvilket kan have betydning for, hvorvidt man anskuer dem som en del af prekariatet eller ej). Og på den anden side omfatter mennesker i prekære forhold også 'typisk ansatte', der f.eks. har særligt belastende arbejdsbetingelser og/eller ringe løn ('working poor'), men også midlertidigt arbejdsløse. I Danmark er grupperne nok omtrent lige store og delvist overlappende, men altså ikke identiske. De atypiske vilkår opgøres i den empiriske forskning til at omfatte 20-29% af den danske arbejdsstyrke, afhængigt af opgørelsesmetode (Mailand & Larsen 2011; Scheuer 2017), mens vi anslår, at prekære vilkår omfatter mindst 20-25% af arbejdsstyrken. Sidstnævnte tal fremkommer indirekte, når vi sammenstykker statistik fra forskellige andre variabler, da de gængse statistikker ikke sigter direkte på prekære forhold (en nærmere redegørelse for dette findes i vores bog: Gleerup m.fl. 2018).

For akademikere som særlig gruppe har prekariseringen formodentlig omtrent samme relative omfang, som gælder for resten af arbejdsstyrken (23% iflg. Pedersen & Ribe 2013). Disse 23% kan opdeles i to undergrupper: dem, der er på det organiserede arbejdsmarked, og dem, der er udenfor. Førstnævnte (13%) udgøres af dem, der er usikre på grund af tidsbegrænsede stillinger og ufrivillige deltidsstillinger; de er stort set alle medlemmer af deres fagforening. Sidstnævnte undergruppe (10%) sidder bl.a. i usikre HK-stillinger i kommunerne, er arbejdsløse i løntilskudsordninger og lignende. De prekariserede er hovedsageligt naturvidenskabeligt og humanistisk uddannede og tæller også en del samfundsvidenskabeligt uddannede, men næsten ingen ingeniører, jurister eller læger.

Det bliver diskuteret, hvorvidt andelen af ansatte, ramt af prekære forhold, er stigende, men når vi ser isoleret på akademikere og især på andelen af midlertidigt ansatte, er der tale om en stigning. Andelen af 'atypisk' ansatte akademikere kan opgøres til en tredjedel (Scheuer 2017), hvoraf knapt halvdelen er midlertidigt ansatte, og en særkørsel opgør andelen af midlertidigt ansatte akademikere i den offentlige sektor til 20 % (Ejlertsen 2017). De midlertidigt ansatte fordeler sig ujævnt på tværs af sektorer, ligesom andelen af deltidsansatte. I forbindelse med arbejdet med vores projekt er vi igennem samtaler med repræsentanter fra offentlige forvaltninger og faglige organisationer blevet bekræftet i, at mange stillinger, der før ville være slået op som almindelige, tidsbegrænsede stillinger, nu bliver besat som midlertidige stillinger. I vores interviews med akademikere berørt af prekarisering er det også erfaringer med midlertidige ansættelser, der er udgangspunktet, fordi disse er den helt gennemgående kilde til de livsmæssige konsekvenser af prekære arbejdsforhold.

## **Prekariseringens baggrund, dynamik og konsekvenser**

Prekære livs- og arbejdsforhold er ikke et nyt fænomen, tværtimod. Men der er noget historisk nyt og specifikt ved den karakter og dynamik, som arbejdsmarked og arbejdsliv har fået under den senkapitalistiske globalisering siden 1970-80'erne. Det har både en økonomisk-markedsmæssig og en politisk-statslig side. Med baggrund i en kriseplaget økonomisk udvikling med faldende og derefter stagneret vækst (Altvater 2010) har international kapital i samarbejde med neoliberale regeringer gennemsat en neoliberalistisk udviklingsmodel i for søget på at 'redde' kapitalakkumuleringen (Hirsch 1998; Standing 2016). Denne stra-

tegis hovedsigte er frisættelse af kapitalen (deregulering); og den indebærer bl.a. øget dominans af finanskapital, fjernelse af priskontrol og handelsbarrierer, privatisering af statslige virksomheder, stram økonomisk politik, begrænsning af statslige støtteordninger og sikringssystemer – og nedbrydning af fagforeningers indflydelse (Boas & Gans-More 2009; Harvey 2005). Det har bl.a. resulteret i voksende ulighed i indkomster og formuer og magtforskydninger mellem kapital og arbejde, til fordel for kapitalens side. Men det har ikke løst de grundlæggende akkumulationsproblemer. Senest (sept. 2017) har Deutsche Bank i en stor analyse peget på den voksende hyppighed af finanskriser i den globale økonomi siden 70'erne og forudset stadig flere finanskriser eller deciderede chok (Deutsche Bank 2017). Med skærpelsen af den globale konkurrence øges kravene til kapitalens omslagshastighed; markederne bliver mindre forudsigelige, og kravene vokser til organisationers forandringsevne, 'responsivitet'. Dermed stiger presset på arbejdskraftens tilpasningsevne, dens 'fleksibilitet' – og følgelig presset på medarbejdernes interesseorganisationer. Alt andet lige tenderer dette mod færre faste, sikre og langvarige ansættelser og flere løse ansættelser eller kontrakter, hvor arbejdskraften kan trækkes ind, flyttes rundt og skubbes ud efter virksomhedernes skiftende behov. Denne tendens skærpes af en markant øget konkurrence på det globale arbejdsmarked, hvor arbejdsstyrken er tredoblet i perioden fra 1970'erne til år 2000, fra én til tre milliarder - for størstedelen af vækstens vedkommende til en brøkdel af de traditionelle lønninger (Standing 2011). Denne udvikling er sammenvævet med velfærdsstatens omdannelse til konkurrencestat (Hirsch 1998; Pedersen 2011), hvor de politiske mål om fuld beskæftigelse, sociale sikringer og klassekompromisser svækkes til fordel for

øget udbud af arbejdskraft, aktivering, individuel ansvarliggørelse og sanktionering af ledighed (workfare). I vores forståelse er denne økonomisk-politiske 'dobbel-bevægelse' selve grundlaget for prekariseringsdynamik. (En mere indgående fremstilling og diskussion findes i vores bog: Gleerup m. fl. 2018).

### **Prekariseringen som socialt og subjektivt fænomen**

Det er et centralt punkt i vores forståelse, at såvel prekariserede som ikke-prekariserede vilkår er led i samme ovennævnte basale samfundsmæssige (kapital-)dynamik, der i stigende grad udsætter alle for store omskiftelser - hvad man med en eufemisme kalder fleksibilisering. Men det sker på vidt forskellige betingelser. Fleksibiliseringen i dens aktuelle kapitalistiske form producerer på én gang nye muligheder og fordele - og risici og tab. Fordele, risici, tab og belastninger er ulige fordelt, ja polariserede, men også hele tiden i bevægelse. Det er vores antagelse, at vi på det konkrete plan, i folks livsførelse, vil se forskellige, men også skiftende balancer mellem fordele, ulemper, belastninger og usikkerheder i forskellige grupper.

Kernen i nutidens prekære eksistens i de 'rige samfund' er nye former for uforudsigelighed og usikkerhed for livsgrundlaget i form af indkomst- og arbejdsforhold. Disse former er mangfoldige: tidsbegrænsede job eller job, der er afgrænset til en bestemt opgave - hvad enten som løst ansat, selvstændig eller freelancer. Eller man kan have fast job, man uden videre kan miste; man kan have perioder med ledighed og perioder med et eller flere deltidsjob; man kan have (fast) job med så lav indtægt, at man ikke kan leve af det, i hvert fald ikke på et acceptabelt socialt niveau ('working poor'). Og man kan have perioder med forskellige former for understøttelse, hvor man i stigende grad afkræves kontrol og aktivering

og risikerer udstødning. Et gennemgående træk for den enkelte er det midlertidige – vel at mærke forbundet med manglende kontrol, forudsigelighed og perspektiv. Midlertidighed kan i andre sammenhænge være noget positivt, hvis det har karakter af variation, udvikling eller overgang til noget andet, der er ønskværdigt. Men det modsatte gælder, når midlertidigheden har karakter af vilkår, man er underlagt. Lever man med prekarisering, kan man resignere, men man kan også have håb om og forsøg på at få mere fast arbejde, karriere, kontinuitet - håb, der kan næres og skuffes i én uendelighed. I en sådan eksistens mister man let (evnen til) orientering, planlægning og udvikling; og faglig og personlig identitet hindres eller vanskeliggøres. En sådan eksistens har ligheder med 'klassisk' arbejdsløshed – men også forskelle. Arbejdsløshed har for den enkelte (næsten) altid været psykisk belastende, stressende, tendentielt nedbrydende, evt. også forbundet med decideret sult og nød (Olsén 1982; Wacker 1976). Men den blev tidligere – i en stor del af sidste århundrede - i større omfang forstået som en særlig situation, der var strukturelt betinget og et kollektivt vilkår. Den var i denne epoke genstand for en større politisk forståelse og bestræbelse på at afbøde konsekvenserne for de udsatte (velfærdsstaten). For den prekærerede i dag er det anderledes. Kollektive orienteringer er i stigende grad afløst af individualisering og 'normalisering' (prekære forhold ses ikke i samme grad som særlige eller som undtagelser, hvor man har krav på hjælp); og struktur- og magtrelationer er i konkurrencestaten omtolket til dualismen inklusion-eksklusion – med indbygget tilskrivning af individuel skyld ('workfare'). Det er den enkeltes egen opgave at blive aktiv og inkluderet. Arbejdsløshedens psykiske byrde bliver nærværende på en ny måde som trussel og eventuelt periodevis realitet i den prekære

'normal-tilværelse'; og det er overladt til den enkelte og hendes nærmeste at bearbejde situationen psykisk, at tolke og handle individuelt i forhold til dette vilkår.

Som to sider af fleksibiliseringen skelner vi mellem potentiel prekarisering og reel eller faktisk prekarisering, men lægger vægt på, at der er flydende overgange. Så længe man oplever at være i relativ kontrol og fremgang, kan forandringer og krav om læring og omstillinger være forbundet med lyst og positiv motivation; men bagsiden er potentielt til stede i form af tab af kontrol og dermed angst og forsvar - og eventuelt aggression. Mentalt og kulturelt antager vi, at prekariseringen har virkninger, der rækker langt ud over de aktuelt 'ramte' – gennem udbredte oplevelser af uforudsigelighed og usikkerhed. Et indicium på dette er de såkaldte tryghedsmålinger, der viser, at stadig flere mennesker angiver en generel oplevelse af utryghed i hverdagen (Andersen 2014). Andelen, der føler sig utrygge på det danske arbejdsmarked, er ifølge disse målinger i perioden 2009-13 steget fra 13,5% til 23,2% for de dårligst stillede ('underklasse') og fra 3,4% til 11% for de bedst stillede ('overklasse, højere middelklasse'). En tilsvarende, men procentmæssigt højere, tendens gælder det mere specifikke spørgsmål om frygt for ledighed. Tendensen er almen, men ulige fordelt. Man kan selvfølgelig tolke dette som et isoleret resultat af finanskrisen, men omvendt kan man spørge, om ikke udviklingen generelt netop er - og opleves af stadig flere som - kriseagtig. Antallet af arbejdsrelaterede stresstilfælde med længevarende sygdomsforløb er ligeledes steget markant de senere år, om end det stadig er noget nær umuligt at få anerkendt stress som en erhvervsskade (Santesson 2017).

Dermed kan man også stille det spørgsmål, om der på det subjektive plan udvikles og udbredes visse fælles psykiske træk (angst, stress, forsvar), der i praksis – under

vidt forskellige betingelser - indgår og forarbejdes i forskellige, ja, endda modsatrettede, motivstrukturer og handleformer. Det kan for eksempel træde frem i polariseringer mellem disciplinering (konkurrence-, status- og præstationsadfærd) og mere kritiske og modstandsprægede holdninger og handlinger. Det spørgsmål, vi stiller, er ikke (primært), om disse nye karakteristika er bedre eller værre end de tidligere, men hvordan de er kvalitativt anderledes, peger i nye retninger og kræver nye svar.

### **En subjektivitet i krise?**

Subjektive reaktioner, orienteringer og handlinger under prekære vilkår er underbelyst i forskningen; og der kan være en tendens til at se det subjektive som et simpelt 'aftryk' af de sociale og materielle omstændigheder og/eller som en simpel internalisering af herskende diskurser. Det er en uheldig 'sociologisering', hvor det subjektive reduceres eller opløses i sociale forhold eller sproglige relationer. Til forskel herfra forstår vi det subjektives dannelse som bearbejdninger, reaktioner og 'svar' på de sociale og materielle livsomstændigheder, krav og muligheder. Altså som resultat af subjektiv-objektive relationer. De handle-mæssige svar kan være offensive eller defensive, nøgterne eller flugtprægede, re-producerende eller overskridende osv. De er hverken determinerede eller uafhængige, men står i et dialektisk forhold til de eksisterende vilkår.

Et sjældent eksempel på et psyko-sociologisk perspektiv på prekarisering er den franske psykolog Annick Bourguignons undersøgelse af samtaler og diskussioner mellem prekariserede deltagere på et bestemt website på nettet (Bourguignon 2012). Metoden er uortodoks, men kan siges at have visse træk fælles med 'det naturlige eksperiment', idet forskeren ikke intervernerer med sit design, men blot observerer

og registrerer, hvad deltagerne gør på eget initiativ. Det giver mangler og begrænsninger, men også fordele. Således mener Bourguignon, at deltagerne udtrykker oplevelser og følelser af bl.a. angst og skam mere direkte, rå og uhæmmet end i andre sociale situationer; til gengæld er der ingen sikring af repræsentativitet eller mulighed for at stille spørgsmål. Deltagernes udsagn er ekstreme og kan have karakter af 'nødråb'. De fortæller ikke blot om usikkerheder, social eksklusion, andres ligegyldighed eller mistro, mobning og isolation. De fortæller også om selv-eksklusion og social fobi, om selvnedvurdering og panik, oplevelser af depression og selvmordstanker, angst og tab af mening. Selv-nedvurderinger kommer til udtryk i stærke billeder af at være unyttig, ubrugelig, usynlig, en 'beskidt sok', skidt og pest - mens en forstyrret realitetssans udtrykkes i billeder af at være fra-koblet, sindssyg, 'ude af trit' med verden, at være 'en fri elektron' eller slet og ret ikke at eksistere. Elendige jobs bliver accepteret på trods af statustab og nedvurdering - i forsøg på overhovedet at bevare resterne af et selvbillede og en identitet. Disse oplevelser og reaktioner er ekstreme og næppe repræsentative for mennesker i prekære arbejds- og beskæftigelsesforhold, hverken i Frankrig eller Danmark. Men de har alligevel en afgørende relevans. Dels er de faktisk en realitet for et mindretal; og dels viser de - i forstørret format - et truende udviklingsperspektiv for andre, måske for stadig flere. Også for (dele af) en traditionelt privilegeret gruppe som akademikerne kan det udgøre en truende horisont. I en sådan analyse træder prekariseringens potentielle destruktivitet umisforståeligt frem.

## At undersøge prekarisering af akademisk arbejde – tilgang og metode

I takt med en erkendelse af, at prekariseringen i stigende grad også rammer højtuddannede, er der en øget interesse for at belyse dens subjektive betydning for akademikere. Nadine Sander (2012) har sammenfattet et større empirisk studie med konstruktion af fire forskellige typologier, der kategoriserer måder, akademikere oplever og håndterer prekarisering på (Sander 2012: 176ff.): For 'Kompensationstypen' gælder det, at den ansættelsesmæssige usikkerhed håndteres (kompenseres) gennem forskellige former for personligt 'sikkerhedsmanagement' både i forhold til privatliv og kvalifikationsudvikling. 'Accepttypen' underspiller usikkerhedsmomentet som noget forbigående. I relation til en akademisk karrierevej anses de prekære forhold for at være normale, og angsten for stilstand vejer stærkere end angsten for det usikre. Man har tiltro til egne kræfter. 'Delegationstypen' forsøger at håndtere usikkerheden ved at delegeres sit eget-ansvar og også sin egen-ansvarlighed til en tredje person eller instans. Det kan ytre sig som en form for mangel på egne initiativer; man finder nye jobs gennem sit netværk; man forlader sig på økonomisk støtte fra sine forældre. På ét punkt fungerer delegationen dog ikke, nemlig i forhold til at blive moder; ønsket udskydes på ubestemt tid, delegeres så at sige til engang i fremtiden. Endelig er der 'Stabilitetstypen', hvor man prøver ikke at arrangere sig med midlertidighed i ansættelsen, men stræber efter at undgå den. Alligevel forekommer det, at man opfatter et ansættelsesforhold som stabilt, hvis blot det er 'tilstrækkelig langt' – hvad det så ellers vil sige. Sanders empiri viser, at en længde på mindst fire år gennemgående anses som 'tilstrækkeligt lang' for denne type - så oplever man stabi-

litet. Det er karakteristisk, at stabilitet her er ensidigt knyttet til arbejdslivet; usikkerhed kan ikke kompenseres af stabilitet i privat-sfæren. Hos denne type træder et 'angstpotentiale' tydeligst frem: angsten for at miste sit eksistensgrundlag, for arbejdsløshed, social deroute. Men i forskellige former kan et sådant potentiale identificeres hos alle typerne.

Sanders fire 'typer' bevæger sig alle i et spændingsfelt mellem midlertidighed og forsøg på planlægning. Det er et billede, man genfinder i det meste af prekariseringslitteraturen med forskellige vægtninger. Således lægger Guy Standing (2011) i sit almene signalement af prekariseringens subjektive dimension bl.a. en særlig vægt på tabet af kontrol over tiden, mens andre f.eks. viser, hvordan et prekariseret arbejdsliv blandt yngre akademikere kan få negativ betydning for overvejelser om at stifte familie; 'reproductive insecurity' (Chan & Tweedie 2015). Armano og Murgia (2013) har gennemført kvalitative studier blandt højtuddannede og diskuterer blandt andet, hvordan 'prekariserede vidensarbejders' stærke identifikation med arbejdet kan medføre selv-udnyttelse; 'self-identification and self-exploitation'. Prekarisering har således vidtrækkende konsekvenser, både i forhold til arbejde og livet uden for arbejdet.

Vores eget forskningsprojekt om Prekarisering og akademisk arbejde (Gleerup m. fl. 2018), hvoraf et udsnit ligger til grund for denne artikel, er både et teoretisk og et kvalitativt empirisk studie. Den empiriske del af analysen er hermeneutisk og primært baseret på interviews gennemført i 2016-2017 med 33 akademikere, der er og har været berørt af midlertidige og usikre arbejdsforhold. Der er tilstræbt en nogenlunde ligelig fordeling mellem kvinder og mænd og en aldersspredning, der rækker fra næsten nyuddannede til deltagere, der

nærmer sig pensionering. Deltagerne er rekrutteret blandt magistre og scienter som to akademiske grupper, der er særligt ramt af prekarisering. Alle har erfaringer med midlertidige ansættelser, de fleste har erfaringer med perioder med arbejdsløshed, og fem af de interviewede er på interviewtidspunktet enten selvstændige eller arbejder som freelancere. I forhold til arbejdsmarkedet har vi koncentreret os om tre områder, nemlig kulturområdet, videregående uddannelser og den kommunale (forvaltningsmæssige) sektor. Undersøgelsen er således ikke repræsentativ i gængs forstand, men sigter mod at have en eksemplarisk karakter. Dvs., at resultaterne i deres særlige karakter samtidig rummer og fremviser noget alment. Metodisk fremdrages dette almene ved, overordnet sagt, at resultaterne bliver sat i relation til andre undersøgelser på området og til en analyse af prekariseringens samfundsmæssige dynamik og karakter. Dansk Magisterforening har været behjælpelig med rekrutteringen af en del af deltagerne, men har ikke derudover haft indflydelse på projektet. Rekrutteringen gennem en fagforening kan have som konsekvens, at erfaringer hos ikke-medlemmer, der f.eks. har vendt fagforeningen ryggen, og/eller er faldet markant ud af sociale sammenhænge, ikke kommer med, hvilket kan give materialet en skævhed. Det har vi forsøgt at medreflektere i vores analyser. For en mere udførlig redegørelse for vores empiriske tilgang, herunder analysemåderne, henviser vi til vores bog (Gleerup m. fl. 2018).

Hovedsagen i den empiriske del af vores hovedundersøgelse (hvoraf et udsnit ligger til grund for denne artikel) har været at tegne et foreløbigt, men fyldigt og sammenhængende billede af implikationerne af den prekarisering af akademisk arbejde, der ser ud til at bide sig fast og brede sig. Vi har som nævnt tidligere haft som formål at undersøge, hvordan det er at leve med og

opleve prekarisering – eller truslen om prekarisering - hvordan erfaringer bearbejdes subjektivt, og hvad de betyder for den daglige livsførelse. Det gælder både i forhold til arbejdet og arbejdsmarkedet og i forhold til den samlede livssammenhæng, herunder livsforventninger og fremtidsperspektiver. I vores analyser har vi prøvet at fastholde en dialektik mellem individuelt-særegne og kollektivt-almene dimensioner, fremstillet gennem personlige arbejdslivshistorier kombineret med tematiske erfaringsanalyser. Et gennemgående tema har vist sig at være den påtvungne midlertidighed, og i et overgribende livsperspektiv har det, vi kalder et personligt balancearbejde, stået centralt - herunder relationen mellem at leve med prekarisering - og ud over den. Tilgangen adskiller sig fra en typologisering, som den ovenfor nævnte hos Nadine Sander. Typologisering som metode kan godt vise reale og væsentlige træk ved socialitet og subjektivitet, men har indbygget en risiko for at afgrænse og 'fastfryse' subjektiviteten i dens fremtrædende generelle træk og reducere dens sammensathed og evt. indre modsigelser - og dermed usynliggøre potentialer og et dynamisk perspektiv.

## **Prekarisering og akademisk arbejde – empiriske fund**

I den følgende fremstilling af resultater af vores empiriske undersøgelse med omdrejningspunkt i interviews med akademikere, berørt af prekarisering, fokuserer vi på oplevelser og erfaringer, der er relateret til arbejdslivet. Vi har bearbejdet vores materiale med udgangspunkt i en indholdsanalyse af, hvad de interviewede lægger vægt på i deres historier. Den tematiske fremstilling er drevet af en kondensering af betydningsindhold, sammenholdt med alment anerkendt arbejds sociologisk og arbejdspsykologisk viden. Temaerne omhandler således rela-

tioner til kollegaer og ledelse (socialt-faglige og magtmæssige aspekter), betydningen af faglighed (relaterer sig til mening og identitet i arbejdet), midlertidighed og manglende kontrol og disciplinering, skyld og skam (relaterer sig bl.a. til psykiske belastninger). Den kollektive interessevaretagelse er medtaget i et tema om fagforeningernes rolle. Vi har i fremstillingen bestræbt os på at udvælge eksempler og citater, der på én gang siger noget specifikt om den pågældendes arbejds erfaringer og viser bredere, almene betydninger på tværs af materialet.

## Midlertidighed

Prekariseringens betydning for arbejdslivet er grundlæggende rammesat af den objektive situation, ens arbejdsforhold er reguleret efter, som en tilstand af påtvunget midlertidighed. Og oplevelsen af midlertidighed er på mange måder sammenbindende for historierne om at leve med prekarisering. Midlertidigheden er tæt forbundet med tab af kontrol, en potentiel underminering af mulighederne for at kunne handle relativt autonomt som subjekt i forhold til sit arbejdsliv og sin samlede livssituation. Midlertidigheden har afsæt i ansættelsesforholdene, men breder sig ind i relationer til kolleger, til fagligheden, til privatlivet og til oplevelser med forskellige beskæftigelsesinstanser. Den skaber uro og tendentielt stress, hvilket gør det svært at omorientere sig og afsøge andre muligheder. Den potentielt 'frie' tilstand (fri fra bindinger i det nuværende arbejde og fri til at søge efter noget andet) bliver til en ufri tilstand, mens en længerevarende kontrakt, hvor man på en måde umiddelbart er mere bundet, derimod for nogle kan give ro og et afsæt til at søge videre.

Midlertidigheden betyder i forhold til arbejdet, at man er nødt til at tænke videre nærmest fra starten af ansættelsen, at man ikke føler sig som et fulgyldigt medlem af

arbejdsfællesskaberne, og at man også er i tvivl om, hvad det er, man har mulighed for at bidrage med. Når der er tale om ansættelser under et år, nogle gange ned til få måneder, kan det synes som en stor forskel, hvis blot man får ansættelsessikkerhed på et par år. Det er der flere eksempler på i vores materiale, som her, hvor en ansat i kultursektoren har været gennem en række meget kortvarige projektansættelser og forlængelser og fortæller:

*"Hvis det så bare var længerevarende projekter - jeg vil da sige, for mig er det ændret til, at bare jeg kan få noget, der er mere end de her få måneder. Altså fastansættelse ville helt klart være det rareste, men en projektansættelse på et eller to år ville også være godt. Men rigtig meget af det, der er mulighed for, er nede på meget få måneder. Og det er ikke nok til overhovedet at give en ro. Men altså to-tre år ville jo være fantastisk. Så har man oven i købet mulighed for at finde noget andet til bagefter. Nej, det er de der tre måneders projektansættelser, du når jo nærmest ikke at lægge mærke til det, og arbejdspladserne, ja, man kan også godt tænke, hvad de egentlig får ud af det. "*

Midlertidigheden opleves forskelligt; for nogle er den blevet et livsvilkår, man til en vis grad har indrettet sig på, efter mange års midlertidige ansættelser. Eksempler på dette findes inden for flere områder, bl.a. på de videregående uddannelser, hvor eksterne lektorer kan opleve en nogenlunde stabil tilknytning til en eller flere uddannelsesinstitutioner. Men som en ekstern lektor med flere årtiers ansættelser som deltidsansat underviser siger:

*"Jeg regner jo sådan set med, at der løbende vil være brug for mig, men usikkerheden over det midlertidige, den slipper man aldrig -*

*hvor mange timer er der til mig her til næste semester? ”*

Nogle nyuddannede anser ikke midlertidigheden for nødvendigvis at være et stort problem, fordi de i forvejen ser sig i en udvikling, hvor de gerne vil prøve lidt forskelligt af og ikke være så forpligtede. En relativt nyuddannet har som sit første job fået en to-årig projektansættelse i en kommunal forvaltning og siger:

*”Jeg synes ikke nødvendigvis, at det er noget negativt, at stillingen blev lavet som tidsbegrænset projektansættelse, og jeg har hele tiden været opmærksom på, hvad jeg skal have med herfra. Jeg tror, at jeg allerede fra starten har gjort det klart for mig selv, at det nok ikke var her, jeg skulle være i længere tid. Jeg har tænkt det som en slags introduktionsstilling, hvor jeg selv kan få defineret, hvad det er, jeg vil lave. Men når jeg snart har været her et års tid, begynder jeg da at kigge mig lidt mere omkring. Jeg har da tænkt på, om jeg mon kommer til at være her i to år, fordi hvis jeg alligevel skal videre, så vil jeg da nok tage noget andet. Jeg er nok i tvivl, om jeg faktisk er her i to år.”*

Denne mere åbne og positive indstilling til midlertidigheden kan nok genfindes hos en række nyuddannede uden familieforpligtelser. Hvorvidt det så betyder, at unge også i et livsperspektiv indstiller sig på midlertidigheden og ikke rammes af dens konsekvenser i samme grad som ældre, er imidlertid et åbent spørgsmål. Der kan være grund til at tro, at en fortsat stigning i antallet af midlertidige stillinger måske kan føre til en større grad af indstillen sig på midlertidige stillinger som en nødvendighed i kortere eller længere perioder. Men man kan ikke uden videre slutte, at unge vil blive belastet mindre, hvis de objektive

usikkerheder og konsekvenser for arbejdsliv og privatliv vil være de samme.

### **Faglighedens betydning – mellem engagement og resignation**

Deltagerne i vores projekt har en stærk orientering mod et arbejde, der er fagligt meningsfuldt. De vil kunne bruge deres kompetencer, de har tilegnet sig igennem en lang uddannelse og hidtidige arbejdsforhold. På arbejdspladserne viser det sig som et stort engagement, primært i de konkrete faglige opgaver, men også socialt og organisatorisk. I adskillige tilfælde er det det faglige engagement, der gør, at man affinder sig med en række kortvarige og mere eller mindre tvivlsomme ansættelsesforhold, f.eks. som studentermedhjælp eller HK'er eller med forskellige tilskudsordninger. I processen sker det imidlertid for flere, at engagementet langsomt udhules, resignationen sætter ind, og når det lille håb om at kunne få en længerevarende eller permanent ansættelse forsvinder, nedtones også engagementet i arbejdet. Typisk er det i første omgang engagementet i organisationen, der forsvinder, hvor flere fortæller, at de ellers har holdt fast i at deltage i møder mv. - ofte 'på trods'. Hvor 'på trods' vil sige: Deres deltagelse var egentlig ikke forventet eller nødvendig, eller den lå ud over deres aflønnede opgaver. Men til sidst opleves det meningsløst, fordi man alligevel ikke er indtænkt i organisationens fremtid, i hvert fald ikke som central medarbejder. Trods det bibeholdes det faglige engagement et langt stykke ad vejen, og det kan endda række så langt som til, at man insisterer på en ordentlig overlevering af ens opgaver, selvom organisationen ikke har blik for betydningen af det. En af interviewpersonerne, der før var ansat i en selvejende institution på kulturområdet, fortæller:

*"Jeg skriver alle mine opgaver ned, laver vejledninger, det er god afhænging, når man ved, man skal stoppe."*

Samtidig oplever hun, at virksomheden ikke har øje for vigtigheden af overdragelsen og dermed hendes faglige engagement:

*"Når jeg er væk, så er der ikke nogen til at samle op, og det opdager de først bagefter."*

Parallelt med den stærke subjektive orientering mod et meningsfuldt og fagligt tilfredsstillende arbejde oplever deltagerne også et (ydre) pres i forhold til løbende at skulle præstere fagligt. For at kunne bevare sin ansættelse og måske endda forbedre ansættelsesforholdene føler man, at man er nødt til at præstere, ofte ud over hvad ansættelsen egentlig tilsiger. En midlertidigt ansat i en kommunal beskæftigelsesindsats beskriver det sådan:

*"Det er jo nærmest som at være ansat på en resultatkontrakt. Forskellen er bare, at dér plejer man at få et økonomisk udbytte, hvis man leverer varen, og så plejer ansættelserne også at være noget længere end et år".*

Og selv om man - som en ansat på universitetet beskriver det - oplever sig som polyfills, der fylder huller ud, er man nødt til at præstere højt hele tiden for at sikre forlængelse, en ny kontrakt eller lignende. Orienteringen mod et meningsfuldt arbejde med fagligheden i centrum udgør på én gang et subjektivt værn mod destruktiviteten i arbejdsbetingelserne, samtidig med at vedligeholdelsen og udviklingen af fagligheden synes vanskeligere og vanskeligere at opretholde, jo længere tid man må leve med usikre og midlertidige ansættelses- og arbejdsforhold.

I vores materiale har vi eksempler på, hvordan et skifte i orientering hen mod at

arbejde som freelancer eller selvstændig er drevet af et ønske om at fastholde sin faglighed. Hvis det tilbudte arbejde både er usikkert og uden tilstrækkeligt fagligt udfordrende og meningsfulde opgaver, er det for nogle tillokkende at begynde som freelancer eller selvstændig. En deltager, der har arbejdet i forlagsbranchen, oplevede, at hun var nødt til at gå på kompromis med sin faglighed, når ting skulle gøres for hurtigt færdige og dermed uden den fornødne kvalitet. Hun valgte at arbejde som selvstændig:

*"En af glæderne ved at være selvstændig er: Man kan selv bestemme! Jeg kan ikke have opgaven færdig til på torsdag, det kan jeg ikke, ikke med min faglighed i behold, men jeg kan nå det til næste mandag."*

Det indbefatter så en række andre usikkerheder, og flere af dem, der har taget springet, fortæller også om savnet af kolleger og fagligt fællesskab. Nogle freelancere og selvstændige etablerer sig derfor i kontor-fællesskaber, hvor der kan være et socialt og nogle gange også fagligt fællesskab. Blandt dem, der har valgt arbejde som freelancer eller selvstændig, opleves det i varierende grad som tvunget af omstændighederne eller som positivt tilvalg; men ønsket om et fagligt meningsfuldt arbejdsliv går igen for alle. Gennemgående er det også, at der familiemæssigt er en partner i fast beskæftigelse, der er med til at sikre en grundlæggende indkomst for familien.

Når arbejdet som freelancer eller selvstændig bliver positivt fremhævet, handler det også om fravalget af negative sider af et presset arbejdsmarked og oplevelsen af nogle gange at sidde fast i bureaukratier, hvor kontakten til borgere er reduceret. Man får ikke bragt den faglighed i spil, man selv synes er vigtig:

*"Det, der er sjovere ved selv at skulle ud og støve kunder op, er nok det der med, at man skaber noget selv. Og når du arbejder for private og andre, så har du faktisk nogle glade kunder. Nogle gange når du sidder inde i sådan en større institution, så skal du altså sige til dig selv: 'Det er fandt'ne godt gået det der'. Fordi der er ikke andre, der siger det til dig."*

Ønsket om faglig kvalificering og udvikling kan have betydning for midlertidigt ansattes motiver for at påtage sig jobs, der er kortvarige eller på anden måde usikre. Presset for overhovedet at have en fod inden for på arbejdsmarkedet samt egne faglige ambitioner fører til løbende overvejelser om, hvordan man skal orientere sig. En tidligere ansat på et museum beskriver ambivalensen i forhold til at tage imod en meget kortvarig ansættelse:

*"Der var forskellige aspekter af min faglighed i de forskellige typer ansættelser, jeg havde på museet. Og jeg håbede da også lidt, at noget af den der erfaring jeg kunne få, ville betyde noget, selvom det ikke er vildt sjovt at sige ja tak til fire måneder og ikke helt vide, hvad der så skal ske bagefter. Jeg tænkte, det kunne give mig noget erfaring, der forhåbentlig ville kunne føre til noget mere et andet sted."*

De konstante forhandlinger med sig selv, som gentagne midlertidige ansættelser - ofte i kombination med perioder som arbejdsløs - tvinger en ud i, er potentiel kilde til stress og psykisk belastning. Flere af interviewpersonerne har haft perioder med sygemeldinger pga. stress. Ud over det åbenlyst belastende i en usikker jobsituation har hindringer for at arbejde med det, man fagligt brænder for, ofte været en medvirkende belastningsfaktor.

## Relationen til kolleger

Sammenvævet med ønsket om et fagligt meningsfuldt arbejde er betydningen af kollegiale fællesskaber på arbejdspladsen. I interviewene bliver der fortalt om, at de kollegiale relationer har været afgørende for, at de prekære arbejdsforhold trods alt har været til at leve med. De faglige fællesskaber består ofte kun af midlertidigt og usikre ansatte, hvor den fælles erfaringshorisont kan støtte og fungere som baggrund for at gøre noget ved ansættelses- og arbejdsforholdene. En ansat på et museum fortæller om, hvordan de løst ansatte sluttede sig sammen på et tidspunkt:

*"Vi talte om, at det måske var nemmere at få noget igennem, hvis vi kom i samlet flok. Det viste sig jo så ikke at betyde noget, men det var med til at skabe et sammenhold hos os, som stadig betyder noget i dag, også selvom vi egentlig arbejder med forskellige områder."*

Fællesskaber med andre i prekære arbejdsforhold kan være betydningsfulde; men det er fællesskab med og relationer til fastansatte, der typisk rummer potentialet til både at få en mere fagligt central placering og en adgang til besluttende fora. Derfor søger de midlertidigt ansatte også de etablerede faglige fællesskaber; og de oplever det som afgørende at blive inkluderet i disse fællesskaber.

At opleve sig som del af de etablerede faglige fællesskaber er med til at fastholde og styrke den faglige identitet. Det kan imidlertid også være sårbart, hvis inklusionen kun rækker et stykke og holder op, når der skal træffes beslutninger, der potentielt kan ændre ens ansættelsesforhold. En ansat i en kulturinstitution fortæller, at hun var ansat til at foretage registreringer, et arbejde som også blev foretaget af studentermedhjælpere, og derfor var hun også ansat på

overenskomst som studentermedhjælper i en midlertidig stilling:

*"Der blev sagt, at der ikke var penge nok til at ansætte mig rigtigt, det var derfor vi havde det, vi havde. Samtidig med at hver gang, vi var til møder eller noget andet, blev der jo snakket om alle de projekter alle de andre ting, der skulle laves, og der var der penge nok. Jeg blev ved med at komme til møderne, men det blev mere og mere absurd, fordi der var mange ting, de talte om, hvad der skulle ske fremover, hvor jeg kunne have været med, så var det bare slet ikke med som en mulighed. Til sidst holdt jeg så bare op med at komme."*

Selvom man kan have et udmærket kollegialt forhold og føle sig fagligt velanset, kan det komme som et chok at opleve, hvordan fastansatte reagerer, hvis der bliver sat fokus på eller opstår egentlige konflikter om midlertidigt ansattes forhold. En ansat på universitetet beskriver det som 'en slags parallelt univers', hvor man på den ene side har et kollegialt givende fællesskab og gode personlige relationer med de fastansatte, men på den anden side oplever en helt anden situation, da der kommer en konflikt om løstansattes ansættelsesbetingelser:

*"Der er et eller andet misforhold mellem det, også fra kollegial side, synes jeg. Der er ikke nogen, der siger noget. Det tror jeg i og for sig er det, der har overrasket mig mest, ikke. Den tavshed."*

Gode relationer til kolleger kan også blive påvirket af gentagne, midlertidige ansættelser på samme arbejdsplads, som en ansat i en kommunal forvaltning beskriver det:

*"Relationen til kollegerne var i begyndelsen fin, og det blev så lidt anstrengende til sidst. Især da jeg blev klar over, hvor midlertidig*

*jeg selv var i det. Med kollegerne var det sådan en blanding af en gang imellem at være meget opmærksom på, at jeg var midlertidig og så engang imellem glemme det, og ingen af delene var specielt rart. Det er simpelthen ikke sjovt at føle, at de har glemt, at du ikke skal være der altid. De tager det for givet og samtidigt så, ja... Er det heller ikke rart at have den der: 'Nå, men hvor længe er det nu, du skal være her denne gang?'"*

Det bliver i interviewene beskrevet, hvordan den konkrete, ansættelsesmæssige forskel på de fastansatte og de midlertidigt ansatte sætter sig igennem og ofte besværliggør relationerne. Både de fastansatte og de midlertidigt ansatte kan opleve, at den store objektive forskel gør det sværere at opbygge ligeværdige faglige udvekslinger, selvom der kan være gode viljer hos begge parter, og selvom den midlertidigt ansatte i øvrigt oplever sig fagligt anerkendt af kollegerne.

Faglig anerkendelse fra kolleger kan for den midlertidigt ansatte være betydningsfuld, men kan også forstærke en følelse af modløshed – for når man nu er anerkendt for sit væsentlige bidrag, hvorfor skal der så være den ansættelsesmæssige og afgørende forskel? Det beskriver en ansat på universitetet:

*"Altså på den måde, det var også sådan en paradoksal situation at stå i som løst ansat at se, at universitetet ville jo være på herrens mark, hvis man ikke havde en. Det er jo sådan et underligt paradoks. At på den ene side er der en enorm mangel på anerkendelse og på den anden side jo en strukturel ting, at man har virkeligt brug for os."*

På dele af det akademiske arbejdsmarked – eksempelvis kultursektoren - har brugen af tilskudsordninger, frivillig arbejdskraft mm. været en tradition, men deltagerne oplever, at det har været i stigning i de se-

mere år. Antallet af fastansatte reduceres og de kollegiale relationer udgøres derfor af en voksende skare af personer uden fast tilknytning til arbejdspladsen. Det reducerer også muligheden for, at de kollegiale relationer kan udgøre et fagligt udviklende fællesskab med henblik på at få forbedret ansættelsesforholdet. Forholdene beskrives af en tidligere ansat i en selvejende kulturinstitution:

*"Nogle steder er det nærmest blevet sådan en selvfølge, at man arbejder frivilligt. Der hvor jeg var, var der tre fastansatte, én projektansat, det var den stilling, jeg havde været på som praktikant, og så tror jeg, der var syvotte frivillige, sådan pensionister, der kom i løbet af ugen og scannede aviser og gjorde ting og sager. Så der var faktisk flere frivillige, end der var arkivarer."*

### Lederens rolle

Gode relationer til og faglig anerkendelse fra kolleger står imidlertid ikke alene for de midlertidigt ansatte. For i sidste instans er det lederen, der har den afgørende indflydelse på, hvilken form for ansættelse, man kan få. Derfor ser vi også lederens betydning fremhævet på mange forskellige måder. Det kan for eksempel dreje sig om at bruge energi på at tolke forskellige udtalelser eller handlinger fra lederens side, fordi de måske eller måske ikke peger på, om fortsat ansættelse vil være mulig. Man bestræber sig på at vise engagement i arbejdet, gøre sig synlig og arbejder ofte mere end forventeligt, og håbet om anerkendelse forbindes med håbet om en bedre ansættelse.

Også for dem, der igennem en årrække har levet med prekære arbejdsforhold, og hvor forestillingen om en mere fast ansættelse efterhånden er forduftet, betyder opmærksomhed og anerkendelse fra lederens side en del. En ansat på et museum uden nogen positiv forventning om, at lederen vil gøre

noget for hende, undres alligevel over, at der ikke bliver udvist anerkendelse:

*"Og så bare det symbolske, da jeg fik en fin orden en gang, så blev der holdt en reception, men de havde ikke engang sørget for en blomst, ikke en gang en lille 20 kroners Netto-blomst. Og kollegerne kom hen og sagde 'godt gået', men direktøren han kom som den eneste ikke hen – ja, undskyld, det koster jo ikke noget at være venlig."*

En ansat på en videregående uddannelse udtrykker den dobbelte betydning af anerkendelse og opmærksomhed: både den konkrete, materielle og ansættelsesmæssige – altså hvad der rent faktisk gøres for at forbedre forholdene - og den symbolske: At der overhovedet bliver vist en interesse. Det kan så slå om i skuffelse, hvis det viser sig, at anerkendelsen 'kun er symbolsk', som en ansat på universitetet beskriver det:

*"Jeg har jo været her i over 20 år, og jeg har jo aldrig været til en medarbejdersamtale. Der er ikke nogen ledelse, der har tænkt på: 'Nå, hvad skal vi egentlig gøre, og kunne vi gøre et eller andet?' Det er virkelig ekstremt individualiseret. Hvis ikke man får den der anerkendelse på andre måder og andre steder, så ville man jo formodentlig gå til. Det tætteste, jeg kom på at få en snak med en leder, var, at der var én, der tog en snak med os alle sammen. Jeg kan huske, at jeg tænkte på, altså, hvor fedt det egentlig var. Men det er ligesom den eneste, der har været i de 20 år. Og så kan jeg huske, skuffelsen var, at det var ikke noget, han fulgte op på."*

De udfordringer, de prekært ansatte beskriver i forhold til relationer til kolleger og ledelse, udspiller sig i et arbejdsliv, der fremmer individualisme og vanskeligheder ved at forudsige, kontrollere og planlægge. Som prekært ansat bliver man ekstra hårdt ramt,

fordi fællesskaber er under pres, konkurrencen imellem kolleger stigende og ledelsers prioriteringer følger stramme politiske og økonomisk-strukturelle rammer.

## Udbytning og selvdisciplinering - skyld og skam

Blandt de ansatte under prekære arbejdsforhold er der forskellige vægtninger af, hvilke faktorer der er betydende for deres situation. Nogle fremhæver politiske prioriteringer, som f.eks. nedskæringer på det offentlige arbejdsmarked, mens andre vægter bredere udviklingstendenser på arbejdsmarkedet og ustabile og pressede arbejdsforhold. De fleste peger også på organisatoriske og ledelsesmæssige beslutninger som grunde til, at de ikke kan få faste stillinger eller bare bedre ansættelsesvilkår. Selvom der kan være forståelse for organisationens rammevilkår, er fortællingerne fyldt med forbitrelse over konkrete handlinger, der har fastholdt dem i perifere og usikre positioner på arbejdspladserne.

Forbitrelsen er ofte næret af et forløb, hvor den ansatte først arbejder ihærdigt på at vise, at organisationen har gjort ret i at ansætte én, og at det ville være fornuftigt, hvis de beholdt én og gerne i en fast stilling. En fælles erfaring, de interviewede giver udtryk for, er oplevelsen af at skulle præstere, ofte mere end arbejdsbetingelserne berettiger. Det kan være i form af at tage ansvar, at deltage i møder, at arbejde flere timer, end man får løn for. Men efterhånden som det står klart, at man ikke får bedre forhold, bliver det nødvendigt at ændre indstilling, som en ansat på en selvejende kulturinstitution beskriver det:

*"Men det, som man oplever, er, at jo flere gange, man kommer tilbage til det samme sted, jo mindre ansvar føler man over for det sted, fordi det er sådan lidt: 'Nå ja, jeg får alligevel ikke lov til at blive her, og hvorfor*

*skulle jeg gå til alle mulige møder, der handler om alle mulige ting, fordi det har egentlig ikke noget med mig at gøre?' Sådan kan man godt få det lidt. Og så gør man det, man er der for og ikke særligt meget andet. Men hvis det ikke var, fordi jeg havde børn, så havde jeg sikkert kommet til at arbejde meget mere, end jeg egentlig skulle, for ligesom at man skal vise sit værd. Og der er jeg nået dertil, at det hjælper alligevel ikke, så jeg er der de timer, jeg bliver ansat til at være der og ikke mere overhovedet."*

I processen, hvor det i forskellig grad står klart for de prekært ansatte, at deres ansættelsesforhold ikke bliver forbedret, optræder der hos mange tanker om deres egen rolle i forløbet. Det kan f.eks. dreje sig om en selvansagelse: at have fundet sig i for meget, mens man gik og håbede på at få bedre forhold. En ansat på en mindre, statslig institution var blevet stillet i udsigt, at hun muligvis kunne blive flyttet med over i en ny institution i forbindelse med en organisationsændring:

*"Jeg fik sådan nærmest at vide dagen før, at det kunne alligevel ikke blive til noget. De der timer, de havde snakket om, de kunne finde til mig, dem kunne de ikke finde alligevel. Jeg tror, at det var der, jeg begyndte at blive lidt træt af det og egentlig bare ikke gad mere, men da de så skrev, og jeg stadig ikke havde fundet noget andet, da de så ringede en måned senere, så sagde jeg ja alligevel. Og med de her korte gentagne ansættelser, så kan man blive lidt trist, når man tænker over, hvad man siger ja til, som man egentlig ikke synes, er specielt sjovt, fordi man vil have et arbejde. Man vil have noget erfaring. Man vil gøre et eller andet. Så man finder sig i utrolig meget."*

En ansat på en videregående uddannelsessituation beskriver det som en 'løbende selv-

styring' og 'selvdisciplinering', hvor den individualiserede situation, man befinder sig i, gør, at man hele tiden siger ja til små ekstraopgaver, der ikke afregnes for:

*"Der er enormt mange ansat lige som dig, og man kan være bekymret for: 'Får jeg nu næste gang, der skal fordeles timer?' Det er det der tryk på én, tror jeg, der også er med til, at de fleste laver væsentligt mere, end man får timer for. Det er det, jeg mener med sådan en lidt skjult undertrykkelses- og udbytningsmekanisme."*

Det kan være smertefuldt at tænke på, at man selv har været aktivt deltagende i et forløb, hvor man er blevet fastholdt i et prekært ansættelsesforhold. Den tanke trænger sig på, at man måske netop er med til at opretholde de midlertidige stillinger i kraft af det ekstraordinære engagement, man investerer i forløbet. Organisationerne bliver bekræftet i, at det er udbytterigt at have midlertidigt og løst ansatte, fordi de ikke alene er billigere og nemmere at komme af med igen, men de er endog en god og ansvarlig arbejdskraft:

*"Så jeg tænker på, at jeg har været med til at fastholde hele det system ved at knokle løs, det er selvfølgelig ikke min skyld, men alligevel."*

Følelser af skyld og skam, der næres af flere forskellige forhold, trænger sig på for de prekært ansatte. Skammen er en fast følgesvend, som det er for alle, der rammes af marginalisering, hvor normalforholdet – her det faste arbejde – ikke kan realiseres. Skammen kan blive næret af skyld i tilfælde, hvor man har oplevelsen af selv at have andel i, at man ikke er lykkedes med at få ordentlige ansættelsesforhold. I interviewene er der mange antydninger af dette, ofte i form af markeringer som: "Jeg kunne

jo heller ikke blive færdig med den opgave hurtigt nok" o.l. Markeringerne kommer typisk i sammenhæng med en fortælling om de beslutninger, andre har taget, som har gjort det svært at få en ordentlig ansættelse:

*"Det var to af de andre, der blev prioriteret til de faste stillinger. Det var en urimelig proces, ren magtdemonstration fra lederens side; men når det nu kørte på den måde, kan jeg jo godt se, at jeg heller ikke havde bragt mig selv i en god position."*

Selvransagelsen rækker også ind i forhold til den måde, man har ageret på i forholdet til kolleger. Selvom relationerne vurderes som betydende, og det som diskuteret ovenfor er væsentligt for det faglige engagement, så kan der for mange også opstå en distance, som man også selv er med til at skabe:

*"Nogle af de ting, jeg har været berørt af, er også, at når man bliver ansat et sted, og man ved, man skal være der i syv måneder, så var det rigtig svært for mig at knytte mig til de personer, som jeg skulle arbejde sammen med. Og jeg følte også, at de havde svært ved at knytte sig til mig, jeg var ikke en, de skulle have noget at gøre med efterfølgende. Det var nok også delvist min egen skyld."*

De mekanismer, de prekært ansatte beskriver med dobbeltheder af udnyttelse og (selv-) disciplinering og følelser af skyld og skam, er velkendt i analyser af subjektive konsekvenser af udviklingen i moderne arbejdsliv. Det er derfor ikke overraskende, at det netop for de prekært ansatte bliver sådanne følelser, der trænger sig på, og det kan være handlingslammende at befinde sig i et limbo, hvor man på en og samme gang opfatter sig selv som uskyldigt offer og som medskyldig. Det bliver påtrængende at

lede efter forhold eller institutioner, der bør og kan hjælpe og skabe forandring.

### Fagforeningernes rolle

På forskellig vis har fagforeningerne spillet en rolle for de midlertidigt ansatte. Nogle fortæller, at de har fået hjælp til at få forhandlet nogle bedre vilkår, end der ellers var stillet i udsigt. Men hovedindtrykket er alligevel skuffelse over fagforeningernes rolle. I nogle tilfælde drejer det om dårlige oplevelser med lokale tillidsrepræsentanter, og for mange drejer det sig om en generel skuffelse over, at fagforeningerne ikke kan hjælpe dem til at få bedre vilkår.

De dårlige oplevelser med lokale tillidsrepræsentanter svinger fra oplevelser af egentligt svigt til en skuffelse over, at tillidsrepræsentanterne ikke forsøger at kæmpe de midlertidigt ansattes kamp. En ansat i en selvejende kulturinstitution havde haft flere korterevarende kontrakter og mener, at der flere gange blev forhandlet kontrakter, der var alt for korte i forhold til, hvor lang tid en opgave åbenlyst ville tage. I stedet blev der tale om gentagne forlængelser. Om en af forlængelserne fortæller han:

*"Jeg skrev en kontrakt under, som tillidsmanden kom med, med en forlængelse på fem måneder, og jeg blev rigtig glad, underskrev den der kontrakt. Så kom han igen dagen efter og sagde: 'Ja den der kontrakt, du underskrev i går, den har vi altså smidt ud, fordi vi synes, at du kun skulle have en forlængelsestid til december i stedet for'. Og så fik jeg en ny kontrakt udleveret der. Og der havde jeg så ikke været klog nok til at sørge for at få min egen kopi af den første kontrakt med det samme, da jeg underskrev."*

Flere har været med i initiativer, hvor en gruppe af midlertidigt ansatte har holdt møder med tillidsrepræsentanter for at få afprøvet, om der kunne gøres noget for at

forbedre arbejdsforholdene. En ansat på et museum fortæller:

*"Og vi havde faktisk nogle møder med vores tillidsmand dengang. Men han var jo fuldstændig kold. Fuldstændig kold. Sådan måtte vi jo vide, at sådan var forholdene, og hvis vi ikke kunne klare det, så måtte vi jo bare gå videre."*

Det er tydeligt, at der for flere er knyttet stærke følelser til oplevelser med fagforeningerne; og andre formulerer det også som et mere alment problem, at fagforeningerne ikke har nok fokus på de midlertidigt ansattes forhold:

*"Nu med fagforeningen, jeg har altid været medlem, selvom de jo aldrig har gjort noget for mig. Rent strukturelt kan man vel sige, at fagforeningerne er organisationer for fastansatte medlemmer. Og så er der randarbejdskraft, som man godt nok kan have som medlemmer, men som først bliver interessante, når de kommer ind i folden som fuldtidsansatte."*

Følelser af skuffelse eller vrede over fagforeningerne betyder ikke, at man bare melder sig ud af fagforeningen. De fleste opretholder deres medlemskab, og selvom der kan være flere grunde til det, kan det tolkes som udtryk for en forestilling eller forventning om, at fagforeningerne har, eller kan have, en betydende rolle at spille. Man kan også tolke de stærke markeringer om fagforeningernes svigt som nødråb og ønsker om hjælp. Disse ønsker om hjælp eksisterer i fortællingerne side om side med en forståelse for, at den lokale tillidsrepræsentant ikke kan ændre forhold, der er strukturelt betinget.

## Konklusion

Prekarisering i sin nuværende form er et globalt omfattende og voksende vilkår og problem, knyttet til neoliberalistiske strategier i en kriseplaget kapitalisme siden 1970-80'erne. Den er del af en samfundsmæssig udvikling, der i sin natur er historisk og politisk betinget, men som for mange kan fremtræde som noget uomgængeligt, i hvert fald på kort og mellemlangt sigt. Denne udvikling rammer ikke kun marginale grupper. Akademisk uddannede er en gruppe, der herhjemme traditionelt har været relativt privilegeret og sikret på arbejdsmarkedet, men også denne gruppe rammes i stigende grad af prekære ansættelser og arbejdsforhold. Vi har undersøgt, hvordan det opleves af de ramte, idet vi har interviewet et udvalg inden for tre sektorer af det akademiske arbejdsmarked, nemlig kultur-, universitets- og den kommunale sektor, som alle er relativt udsatte sektorer. Vi har spurgt til erfaringer, forståelser og orienteringer: Hvordan bearbejder disse mennesker subjektivt deres situation under prekære vilkår, og hvordan handler de med kort og langt perspektiv?

Som det bl.a. fremgår af de kvalitativt baserede undersøgelser, vi tidligere i artiklen har omtalt, er det belastende at leve med prekariserede forhold. Det gælder også for vores interviewede, hvor flere fortæller om både stress og sygdomsperioder, relateret til deres arbejds(marked)situation. En gennemgående tråd er det, vi har kaldt 'midlertidigheden', den manglende kontrol og forudsigelighed i arbejds- og livssituationen og dermed vanskeligheden ved at planlægge en udvikling for sig selv og sine nærmeste. Det afføder igen en række mere specifikke og forskelligartede problemer og belastninger i livsførelsen. Men de interviewede fortæller også om vekslende måder at indrette sig og klare sig på, herunder en kamp for at bevare og udvikle en faglig identitet.

Ingen af historierne har samme ekstreme karakter som dem, Bourguignon beretter om (jf. tidligere). Vores undersøgelse repræsenterer ikke de hårdest ramte. Det skyldes primært, at selve deltagelsen i undersøgelsen har krævet en vis interesse og et vist overskud. Og det bekræftes af, at langt de fleste deltagere var medlemmer af deres fagforening (selvom det ikke var et krav i udvælgelsen). En høj faglig organisationsprocent gælder nemlig kun for de bedre stillede under prekære forhold; de ringest stillede opgiver i højere grad deres medlemskab af en fagforening (Pedersen og Ribe 2013).

En række af vores interviewede giver udtryk for overraskelse over deres situation, skuffelse eller endda chok og en oplevelse af at være 'blevet snydt'. De har forventet, at en akademisk uddannelse ville give dem en mere sikret karriere med flere livsmuligheder. Omend det kan være svært at sige med sikkerhed, så taler udviklingen for, at vi står over for en forandret situation, hvor akademisk uddannede fremover i mindst lige så høj grad (og i forhold til nogle faggrupper endda i højere grad) bliver udsat for prekarisering. For kommende generationer af akademikere vil det så være vilkår, man i højere grad orienterer sig efter og måske indretter sig på. Hvorvidt det betyder, at unge også i et livsperspektiv indstiller sig på midlertidigheden, og om de rammes af dens konsekvenser i samme grad, er et åbent spørgsmål (Nielsen 2017).

Et helt centralt aspekt i vores interviews er betydningen af den faglige identitet og spørgsmålet er, om der i denne henseende er nogle særlige forhold, der gør sig gældende for akademikere. Meningsfuldt arbejde er et ønske blandt de fleste faggrupper (Olsen 2008), og hvis der kan formodes at være forskelle på faggrupper, kan det godt være, at den lange uddannelse og den faglige specialisering, nogle akademikere foretager, knytter særlige forventninger og ønsker til

fagligheden. At kunne arbejde med noget fagligt meningsfuldt kan imidlertid være et omdrejningspunkt med vidtrækkende konsekvenser. Det giver sig bl.a. udtryk i parathed til at arbejde (i hvert fald for en tid) under urimelige forhold, hvis det er fagligt vigtigt eller udviklende, eller omvendt at frasige sig job, som ikke kan forsvares fagligt. Det giver sig også udtryk i betydningen af at blive anerkendt som fagperson blandt ledere og kolleger, en anerkendelse der ofte frustreres - undertiden gives, men derefter svigtes. Og det kan f.eks. udtrykke sig i et skift fra lønarbejde til at blive selvstændig, hvis det vurderes at give bedre muligheder for kvalitet i arbejdet. Der er således skiftende former for kompromisser eller balancer, hvor faglig kvalitet tilstræbes gennem accept af ringe arbejdsbetingelser, eller hvor ikke-faglig indtjening er middel til fagligt meningsfuldt arbejde. På trods af denne interesse og bestræbelse må vi dog også konstatere, at en del akademisk uddannede helt må forlade deres fag.

Den faglige dimension repræsenterer således en (stræben efter) mening og tilfredsstillelse i arbejdet; men den er samtidig et element i en tilpasning og disciplinering, i en accept af uønskede og uacceptable forhold. Man arbejder gratis, man finder sig i urimelig behandling og ringe løn, man præsterer ekstra højt - ikke (blot) fordi det er meningsfuldt, men for at gøre sig synlig, 'uundværlig' eller maksimalt værdifuld med henblik på chancen for en fast ansættelse eller i det mindste en forlængelse af ansættelsen. Det ydre pres på den faglige præstation med øget vægt på individualisering, performancemålinger mv. modsvarer således af en konfliktfuld 'indre' tilpasning, der også rummer utilfredshed og (latent) modstand.

Den stærke orientering mod fagligheden kommer også til udtryk gennem betydningen af deltagelsen i faglige fællesskaber på

arbejdspladsen. Det er blandet og svingende, hvorvidt de midlertidigt ansatte føler sig anerkendt og integreret i faglige fællesskaber. Men for de fleste fremmer opdelingen i faste og midlertidigt ansatte en underordning og individualisering og dermed også risikoen for en individuel skyldtilskrivning: Den enkelte oplever selv, at han/hun måske kunne have ageret anderledes, taget andre valg, sagt fra, satset mere på en bestemt opgave eller lignende. Bevidstheden om uret kan således eksistere sammen med (og sløres af) en skyldbevidsthed og en, måske ubevidst, skam over ikke at være én af 'de faste', selvom det skyldes omstændighederne. Det fremmer en tavshed, hæmmer protest og kritik. Hertil kommer i nogle tilfælde en vis 'forståelse' for ledelsens situation og beslutninger: Lederen er jo til tider både engageret og imødekomende - og selv afhængig af andres beslutninger og af ugenomsigtige strukturelle forhold. Ansvar forflygtiges, og det er svært for den enkelte at finde en konkret 'adresat' for kritik.

Oplevelsen af marginalisering i forhold til de fastansatte kommer endelig også til udtryk i de interviewedes forhold til deres egen interesseorganisation, fagforeningen. Mange af de interviewede er indignerede, idet de ser deres fagforening som repræsentant for de fastansatte; de mener ikke, at fagforeningen gør nok for at kæmpe mod de prekære arbejdsforhold. Det formuleres dels som et generelt synspunkt og dels som konkrete erfaringer. Flere beretter om negative oplevelser med tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen; men der berettes dog også om positive oplevelser. På trods af skuffelse og kritiske synspunkter har de interviewede ikke meldt sig ud. Der er tilsyneladende en tro eller håb, der kommer til udtryk i ønskerne om, at fagforeningen bør gøre noget. Her kunne man pege på den mulighed, at en kamp for at udvikle og udøve

meningsfuld faglighed under ordentlige forhold kunne bidrage til at samle interesser på tværs af forskellige arbejds- og ansættelsesforhold. Det kunne være et skridt og

et orienteringspunkt for fagforeningernes arbejde med at finde modsvar til prekariseringen af det akademiske arbejde.

## NOTER

1 Projektet *Prekarisering og akademisk arbejde* er etableret i samarbejde med Dansk Magisterforening, der har ydet økonomisk støtte til

projektet. Resultaterne formidles bl.a. i bogen: *Prekarisering og akademisk arbejde*, Frydenlund 2018.

## REFERENCER

- Altvater, Elmar (2010): *Der große Krach, oder die Jahrhundertkrise von Wirtschaft und Finanzen, von Politik und Natur*, Münster, Westfälisches Dampfboot.
- Andersen, Jørgen Goul (2014): *Sociale klasser og utryghed. En tabelsamling*, Notat, Aalborg Universitet, CCWS.
- Armano, Emiliana & Annalisa Murgia (2013): The Precariousness of Young Knowledge Workers: A Subject-Oriented Approach, i *Global Discourse*, 3, 3-4, 486-501.
- Boas, Taylor & Jordan Gans-More (2009): Neoliberalism: From New Liberal Philosophy to Anti-Liberal Slogan, i *Studies in Comparative International Development* 44, 137-161.
- Bourguignon, Annick (2012): A Psycho-Sociological View on Precarity. The French Case, i Rolf-Dieter Hepp (Hg.): *Prekarisering und Flexibilisierung*, Münster, Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Castel, Robert & Klaus Dörre (Hg.) (2009): *Prekariat, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Frankfurt am Main/New York, Campus.
- Chan, Sharni & Dale Tweedie (2015): Precarious Work and Reproductive Insecurity, i *Social Alternatives*, 34, 4, 5-13.
- Deutsche Bank (Jim Read m.fl.) (2017): *Long-Term Asset Return Study: The Next Financial Crisis*, London, Deutsche Bank AG.
- Ejlertsen, Martin (2017): *Hver femte akademiker er midlertidigt ansat*, Magisterbladet.dk, 6.10.2017, [http://magisterbladet.dk/magisterbladet/2017/092017/092017\\_p44](http://magisterbladet.dk/magisterbladet/2017/092017/092017_p44)
- Gleerup, Janne m. fl. (2018): *Prekarisering og akademisk arbejde*, København, Frydenlund (under udgivelse).
- Harvey, David (2005): *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford, Oxford University Press.
- Harvey, David (2010): *The Enigma of Capital and the Crises of Capitalism*, Oxford, Oxford University Press.
- Hirsch, Joachim (1998): *Vom Sicherheitsstaat zum nationalen Wettbewerbsstaat*, Berlin, I D Verlag.
- Kalleberg, Arne (2009): Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, i *American Sociological Review* 74, 1, 1-22.
- Lambert, Rod & Andrew Herod (ed.) (2016): *Neoliberal Capitalism and Precarious Work: Ethnographies of Accommodation and Resistance*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Mailand, Mikkel & Trine P. Larsen (2011): *Trade Unions and Precarious Work. Danish Country Report to the BARSORI-project*, FAOS, Research Paper 121, Københavns Universitet.
- McKay, Sonia m.fl. (2012): *Study on Precarious Work and Social Rights* (Report for the European Commission (VT/2010/084)), London, Working Lives Research Institute, London Metropolitan University.
- Nielsen, Mette Lykke m.fl. (2017): Uden sikkerhedsnet. Prekarisering blandt unge på kanten af arbejdslivet, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 19, 1, 29-45.
- Olsén, Peter (1982): *Arbejdsløshedens socialpsykologi*, København, Dansk Psykologisk Forlag.

- Olsén, Peter (2008): 'Hvis man bare ku' få fred til at passe sit arbejde..' – om mening, forandring og psykisk arbejdsmiljø, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 19, 4, 43-58.
- Pedersen, Magnus S. & Malthé Øland Ribe (2013): *Akademikerprekariatet. Rapport om akademikernes arbejdsmarked 2002-2010*, København, 'Analyse og tal'.
- Pedersen, Ove Kaj (2011): *Konkurrencestaten*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Sander, Nadine (2012): *Das akademische Prekariat. Leben zwischen Frist und Plan*, Konstanz, UVK Verlagsgesellschaft.
- Santesson, Tine (2017): Stress anerkendes yderst sjældent, i *Djoefbladet.dk* 25.05.2016, <http://www.djoefbladet.dk/blad/2016/10/stress-ankendes-yderst-sj-ae-ldent.aspx>
- Scheuer, Steen (2017): *Atypisk beskæftigelse i Danmark. Om deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselevstændiges vilkår*, København, LO-dokumentation Nr. 1/2017.
- Standing, Guy (2011): *The Precariat. The New Dangerous Class*, London, Bloomsbury Academic.
- Standing, Guy (2016): *The Corruption of Capitalism*, London, Biteback Publishing.
- Wacker, Ali (1976): *Arbeitslosigkeit. Soziale und psychische Voraussetzungen und Folgen*, Frankfurt am Main, Europäische Verlagsanstalt.

**Janne Gleerup**, Lektor, Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet  
e-mail: [glerup@ruc.dk](mailto:glerup@ruc.dk)

**Birger Steen Nielsen**, Professor emeritus, Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet  
e-mail: [bsn@ruc.dk](mailto:bsn@ruc.dk)

**Peter Olsén**, Professor emeritus, Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet  
e-mail: [petero@ruc.dk](mailto:petero@ruc.dk)

**Niels Warring**, Lektor, Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet  
e-mail: [warring@ruc.dk](mailto:warring@ruc.dk)