

# Unge som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet

## – fordele og ulemper

Mette Lykke Nielsen & Johnny Dyreborg

Den allerførste danske arbejdsmiljølovgivning, *Fabriksloven* fra 1873, var specifikt rettet mod at forbedre børn og unges arbejdsvilkår. Denne artikel viser, hvordan unge gennem historien er blevet udpeget som et særligt indsatsområde i det danske arbejdsmiljøarbejde. Artiklen retter samtidig blikket mod aktuelle ungdomsrettede kampagner og indsatser. Det konkluderes, at dominerende diskurser om ungdom og risiko kan udgøre en alvorlig barriere for udformningen af effektive tiltag til forebyggelsen af arbejdsskader blandt unge mellem 18 og 24 år.

### Unge farlige overgang til voksenlivet – en evig bekymring

Formålet med denne artikel er at undersøge, hvad der sker, når unge udpeges som en særlig kategori af medarbejdere på arbejdsmarkedet, særligt i relation til forebyggelse af arbejdsulykker og arbejdsskader. I artiklen stiller vi spørgsmålene:

1. Hvordan er unge blevet udpeget og italesat som et særligt indsatsområde i arbejdsmiljøarbejdet gennem historien?
2. Hvordan konstitueres unge som forebyggelsesobjekt i arbejdsmiljøarbejdet i dag, og med hvilke konsekvenser?
3. Hvilke forhold må der tages hensyn til, når vi ønsker at målrette forebyggelse og kampagner mod unge arbejdstagere?

Unge og nyansatte er udpeget som et særligt fokusområde i regeringens arbejdsmiljøstrategi frem til 2020. Baggrunden for

dette er blandt andet, at unge lønarbejdere mellem 18 og 24 år har en øget risiko for at komme til skade på arbejdet i Danmark (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2013; Rasmussen m.fl. 2011). Det er et billede, der kendes fra andre vestlige lande (Breslin m.fl. 2007a; Breslin & Smith, 2005; European Agency for Safety and Health at Work 2007; 2009; Salminen 2004). Den øgede risiko for arbejdsskader forklares ofte med udgangspunkt i unges individuelle egenskaber (Chau m.fl. 2004; 2007). Unge arbejdstageres erfaringer og kognitive evner betragtes som mindre udviklede. Især når det gælder unge mænd forklares overhyppighed af arbejdsskader med en ungdommelig følelse af usårlighed (Hargreaves & Davies 1996; Barker m.fl. 1996). På den anden side har en canadisk retrospektiv undersøgelse (Breslin m.fl. 2007 B) udfordret denne antagelse. Her argumenteres der for, at forklaringen på den øgede risiko for skader skal findes i den type ar-

bejde, de unge arbejdstagere udfører, og i de vilkår, de arbejder under. Denne forklaring findes også hos Rasmussen m.fl. (2011), der fandt, at hårdt fysisk arbejde, høje psykologiske krav samt lav grad af social støtte i arbejdet øger risikoen for arbejdsskader blandt unge arbejdstagere.

Samtidig betragtes unge ofte som én homogen gruppe. I indledningen til Tidsskrift for Arbejdslivs sidste temanummer om unge og arbejdsliv, der udkom i 2006, skrev redaktørerne:

*"I debatten om unge og arbejdsliv kommer unge ofte til at fremstå som en særlig og entydig størrelse: "Unge i dag ønsker ikke at binde sig, at have et rutinepræget arbejde, men ønsker personlig udvikling, at være kreative og frie i arbejdslivet" (Hutters m.fl. 2006, 5).*

Redaktørerne stillede sig spørgende overfor, i hvilken grad de nævnte karakteristika gjaldt alle, som befandt sig i kategorien 'ung'. Vi ønsker, ligesom Hutters m.fl., at undersøge, hvad der sker, når unge som gruppe udpeges som en særlig kategori på arbejdsmarkedet. Vi vil samtidig sætte spørgsmålstegn ved italesættelsen af unge arbejdstagere som en entydig størrelse med bestemte karakteristika, som vi uproblematisk kan rette forebyggelsesaktiviteter og kampagner mod. Vi vil argumentere for, at sådanne tiltag kræver en mere nuanceret forståelse af gruppen 'unge', og at vi må gå bort fra antagelsen om, at unge er udstyret med bestemte karakteristika, der kan forklare deres øgede risiko for arbejdsskader.

I det ovennævnte temanummer om unge fra 2006 (Hutters m.fl. 2006, 5) spurgte redaktørerne, hvorvidt den problematisering og bekymring, der ofte kobler sig til unges arbejdsliv, er et nyt fænomen, eller om politikere og planlæggere altid har haft den slags bekymringer.

Dette spørgsmål undersøger vi i den første del af artiklen ved at se på, hvordan unge gennem historien er blevet udpeget som et særligt indsatsområde i arbejdsmiljøarbejdet. I den forbindelse sætter vi luppen over den bekymring og problematisering, der knytter sig til unges arbejde. Tematiseringen af unge som et problemområde er nemlig ikke kun relateret til spørgsmål, der retter sig mod risici og sikkerhed i arbejdet, men kan ses som en mere generel problemstilling, der vedrører ungdomslivet som en overgang mellem barndom og voksenalder: De ufuldkomne unge skal igennem en kvalificeringsproces, inden de fuldt ud kan lukkes ind i arbejdslivet. Denne gennemgang skal ikke betragtes som en tilbundsgående analyse af alle de tiltag, der gennem tiden har været rettet mod forbedring af børn og unges arbejdsmiljø (se for dette Huulgaard & Knudsen 1991 og Jacobsen 2011), men skal rammesætte analysen af, hvordan unge konstitueres som forebyggelsesobjekt i arbejdsmiljøarbejdet i dag.

Konstitueringen af unge som forebyggelsesobjekt i arbejdsmiljøarbejdet undersøger vi i anden del af artiklen. Med udgangspunkt i en konkret case undersøges, hvordan unge defineres og italesættes som forebyggelsesobjekt, og hvilke tiltag der sættes i spil, når unge udpeges som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet. Som case er valgt en konference om unge og nyansattes arbejdsmiljø, hvor forfatterne selv var deltagere. Konferencen blev afholdt i sommeren 2012 af Branchearbejdsmiljørådene, Arbejdsmiljørådet, Videntcenter for Arbejdsmiljø, Arbejdstilsynet samt Ministeriet for Børn og Undervisning. Konferencen skulle fungere som et startskud til en bred arbejdsmiljøindsats rettet mod målgruppen 'unge'.

I den sidste del af artiklen trækker vi på resultater fra forskningsprojektet 'SAFU' – Sikker Arbejde For Unge. Projektet undersøger bl.a., hvordan unge praktiserer sikkerhed

på arbejdspladsen. I dette projekt betragter vi gruppen af unge arbejdstagere som en meget differentieret gruppe med forskellige positioneringer, der har stor betydning for deres sikkerhed i arbejdet. Denne sidste del af artiklen kan ses som anbefalinger til politikere og arbejdsmiljøprofessionelle om, hvilke muligheder og faldgrupper der må tages hensyn til, når vi ønsker at målrette forebyggelsen mod unge arbejdstagere.

## Materiale og analyseperspektiv

### Materiale

I den historiske analyse har vi udvalgt citater fra lovgivning og betænkninger, der kan illustrere arbejdsmiljøsystemets udpegning og italesættelse af unge som indsatsobjekter over tid. Vi har læst efter og udvalgt steder i centrale lovgivninger og betænkninger, som specifikt retter sig mod børn og unges arbejdsmiljø. Her har vi dels identificeret ændringer i den aldersmæssige afgrænsning af unge som gruppe, dels identificeret italesættelsen af unge som gruppe og de arbejdsmiljøtiltag, der er sat i værk.

Caseanalysen af konferencen om unge og nyansattes arbejdsmiljø i artiklens anden del bygger på tilgængelige opsamlinger, notater m.m., som vi blandt andet har fået tilsendt af konferencens arrangører, samt nedskrevne observationer fra vores egen deltagelse i konferencen. Observationerne er nedskrevet som en såkaldte 'thick descriptions' (Geertz 1973). 'Thick descriptions' skal ikke forstås som objektive beskrivelser af, hvad der 'virkelig skete', men snarere som et udtryk for, hvordan forskeren oplevede, fortolkede og beskrev de begivenheder, som hun var vidne til og deltog i, i den specifikke situation. Observationen gav en unik adgang til at analysere en specifik situation under konferencen, hvor deltagerne arbejdede med en øvelse, hvis

formål var at pege på mulige forebyggende indsatser rettet mod målgruppen. Denne case gav således mulighed for at observere en begivenhed, hvor gruppen 'unge' konstitueres som forebyggelsesobjekt inden for en forebyggelses- og ungdomsdiskurs. Her tages således udgangspunkt i, at diskursive praksisser har betydning for, hvilke forebyggelsestiltag det bliver relevant at igangsætte over for gruppen 'unge'.

Endelig har vi trukket på resultater, der vedrører første del af forskningsprojektet SAFU (Sikkert Arbejde for Unge), hvor fokus er på unge ansatte i detailhandlen. Den viden, der er udviklet i forbindelse med dette forskningsprojekt, og som vi henviser til i denne artikel, er publiceret i Nielsen m.fl. (2013).

### Analyseperspektiv

Interessen for at undersøge konstruktionen af unge som forebyggelsesobjekter udsprang af vores deltagelse i den tidligere nævnte konference, der havde unge og nyansatte som fokus. I forbindelse med konferencen blev der talt om unge som forebyggelsesobjekt fra mange forskellige positioner, med mange forskellige interesser for øje. Men i de forebyggelsesaktiviteter, der blev præsenteret på konferencen, var der, for os at se, et sæt af diskurser om unge som forebyggelsesobjekt, der dominerede. Vi begyndte at reflektere over sammenhængen mellem dominerende diskurser om unge som forebyggelsesobjekt og de handlemuligheder, som sådanne diskurser stiller til rådighed for det ungdomsrettede forebyggelsesarbejde, som konferencen skulle initiere.

I en Foucaultsk optik kan vi anskue konstitueringen af unge som forebyggelsesobjekt som en organisering af arbejdsmiljøarbejdet, der produceres og reproduceres i og igennem magt-/videnrelationer. Hos Foucault er enhver relation en magtrelation; magten er indlejret i enhver social relation.

Magt-/videnrelationer involverer således alle former for praksisser som for eksempel udformning af politikker, afholdelse af konferencer, udførelse af forskningsprojekter, samt alle de komplekse og flertydige måder, hvorpå unge, som der er fokus på i denne artikel, konstitueres som forebyggelsesobjekt gennem tale, handling og materialitet (Foucault 1980). Målet med en Foucault-inspireret analyse er at undersøge;

*"Gennem hvilke diskurser man kan påberåbe sig definitionsmagten – muligheden for at udøve magt?"* (Krøjer 2000, 4).

Relationen mellem magt og viden er relateret til subjektet i den forstand, at forskellige diskurser stiller forskellige positionerings- og handlemuligheder til rådighed for subjekter (Se for eksempel Krøjer 2000). Med andre ord er vi med denne optik interesserede i at undersøge, hvilke mulige handlinger dominerende diskurser om unge som forebyggelsesobjekt stiller til rådighed for det ungdomsrettede forebyggelsesarbejde, herunder de handlinger, som ikke stilles til rådighed.

## Konstruktion af unge som forebyggelsesobjekt

Ungdommen er den livsfase, der skyder sig ind mellem barndommen og voksenlivet. Hvor den starter, og hvor den slutter, er der ikke noget endeligt 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 (Jensen 2011, Illeris m.fl. 2009, Mørch 2011). Som vi vil se i det følgende, gælder dette også i forhold til regulering af unges arbejde.

Jensen (2011) argumenterer i den forbindelse 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). Men som vi skal se, så er uddannelse ikke den eneste arena i børn og unges liv.

## Unge som anledning til arbejdsmiljøregulering

Den industrielle revolution i det 19. århundrede havde samtidig afgørende betydning for udbredelsen af børn og unges erhvervsarbejde (Coninck-Smith 2005; Jacobsen 2011; Nieuwenhuys 1996). Industrialiseringen betød blandt andet, at børnen og unge, der tidligere primært havde arbejdet i hjemmet og i landbruget, nu blev en eftertragtet arbejdskraft i de fabrikker, der voksede frem. Tobaksindustrien var en af de brancher, hvor børnearbejdet var mest udbredt, men der var også børn og unge ansat på jernstøberier, maskinfabrikker, klædefabrikker, teglværker, glasværker, trykkerier og mange andre dele af industri og håndværk (Jacobsen 2011, 68).

I 1873 blev Danmarks første lovgivning rettet mod arbejdsmiljø stadfæstet af kong Christian IX. Denne lov rettede sig særlig mod at forbedre arbejdsvilkårene for børn og unge ansat på fabrikker og værksteder, hvor arbejdet udførtes på fabriksmæssig måde (Jacobsen, 2011, 68). I *Fabriksloven* bliver de "*unge mennesker*" skrevet frem som arbejdstagere mellem 14-18 år. For denne gruppe blev det vedtaget, at arbejdstiden højst må være på 12 timer om dagen, hvoraf 2 timer skulle være hviletid (Ibid.).

*"§ 3. Unge Mennesker af begge Kjøen imellem*

14 og 18 Aar maa ikke anvendes til det i §1 omhandlede Arbejde mere end tolv Timer i løbet af et Døgn, ej heller Tiden før Kl. 5 Morgen eller efter Kl. 9 Aften. Af den nævnte Arbejdstid af tolv Timer skal der tiltaas de her ommeldte Unge Mennesker til Hvile- og Maaltider mindst to Timer imellem Kl. 8 Morgen og Kl. 6 Aften, hvoraf en og en halv Time gives før Kl. 3" (Uddrag af Fabriksløven, her fra Jacobsen 2011, 68).

'Unge' blev således defineret ud fra deres biologiske alder, nemlig i aldersgruppen 14-18 år, og de tiltag, der blev rettet mod dem, handlede om at begrænse den arbejdstid, som indtil da havde været ureguleret. Der er således tale om et strukturelt tiltag, hvor unge som diskursiv kategori vinder indpas og institutionaliseres igennem lovgivningen om forbud og begrænsninger i børns og unges arbejde. Som følge af lovgivningen skete der et markant fald i udbredelsen af børnearbejde i industrien (Jacobsen 2011).

I 1901 blev *Fabriksløven* af 1873 revideret. Hovedargumentet for at stramme den 25 år gamle lovgivning var hensynet til børns skolegang. Mange børn arbejdede stadig under "*højest usunde forhold*", og næsten hver tiende arbejdsulykke ramte børn under 10 år. For unge arbejdstagere under 18 år kom den nye lovgivning til at betyde, at arbejdstiden blev yderligere reguleret, så de nu højst måtte arbejde ti timer dagligt. Og arbejdstiden skulle ligge mellem kl. 6 om morgenen og otte om aftenen, hvilket voldte især bagermestre problemer (Jacobsen 2011, 129-133). Senere lovgivninger medførte yderligere stramninger i forhold til børn og unges arbejdstid samt generelle arbejdsvilkår.

Overordnet set førte teknologiske, økonomiske, sociale og politiske skift igennem den første halvdel af det 20. århundrede til en afslutning på børnearbejdet i de vestlige lande. Lovgivning og påbud om uddannel-

se 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 lavstatusarbejde i servicejobs (Tannock 2003).

Lige efter 2. verdenskrigs afslutning blev der nedsat en kommission med professor dr. Theol. Hal Kock som formand. Kommissionens opgave var at pege på, hvilke foranstaltninger der skulle iværksættes for: "*(...) at sikre den normale Ungdom en harmonisk og social og kulturel udvikling*". I betænkningen blev det for første gang et udtalt politisk mål, at adgangen til højere uddannelser skulle demokratiseres, således at det ikke udelukkende var unge fra de privilegerede klasser, der skulle have adgang til højere uddannelser.

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 tager 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 øges (Mortimer 2009).

Ungdomskommissionens betænkning, der handler om '*Ungdommen og arbejdslivet*' (af 7. dec. 1952), er et eksempel på, hvordan unge italesættes i forbindelse med arbejdsmiljø. I betænkningen kan man læse:



*"(...) ungdomstiden må ses som en læretid, hvor den unge modtager en uddannelse, som tager sigte på erhvervslivet. Den overgang fra skolemilieu til arbejdsmilieu, som dette indebærer, er præget af en række problemer, hvis løsning er af stor betydning for, om den unge finder sig til rette i sin fremtidige stilling"* (Ungdomskommissionen 1952, 12).

Og:

*"Overgangen til arbejdslivet rummer endelig forskellige problemer af fysisk og psykisk art, og man går ind for, at overgangen såvel med hensyn til den fritid, som de unge disponerer over, som med hensyn til de fysiske anstrengelser, som arbejdet byder på, foregår gradvist, og at det navnlig sikres, at arbejdsugen (iberegnet eventuel skoletid og transporttid) for de unge under 18 år ikke er længere end de voksne arbejderes arbejdsuge"* (Ibid., 14)

Som det fremgår af citatet, blev ungdomsperioden italesat som en læretid, der sigtede mod, at den enkelte unge skulle varetage et erhverv i voksenlivet. Ligeledes bemærkes, at 'unge' italesættes som personer under 18 år. Endemålet for ungdomslivet var et lønnet arbejde, men samtidig vidner det sidste citat om, at der i kommissionen var en opmærksomhed mod, at unge også dengang arbejdede, mens de uddannede sig. Dette bliver skrevet frem som arbejde, der var knyttet til en "overgang til arbejdslivet" og som "fritid"; ikke som egentligt lønnet arbejde. Således skrives unges erhvervsarbejde her frem som et gråzonefelt, der placerer sig midt imellem uddannelse, fritid og et 'rigtigt' arbejde.

Fra gennemgangen af denne periode vil vi fremhæve to ting: Ungdomsperioden defineres primært som personer under 18 år, og der er hovedsageligt tale om strukturelle arbejdsmiljøtiltag i form af lovgivning, der retter sig mod at forbyde eller begrænse denne gruppe af unges tilgang til arbejde.

Som det ses, er unge indtil da italesat som personer i aldersgruppen 15-18 år, men dette kommer til at ændre sig i den efterfølgende periode, idet ungdomsperioden ekspanderer ud over de 18 år.

### **Rent arbejdsmiljø 2005 – unge som uerfarne**

I 1995 blev handlingsprogrammet *Rent arbejdsmiljø år 2005* udarbejdet. En af de syv tværgående hovedvisioner i programmet var at:

*"sigte på mest muligt at reducere/helt undgå skader blandt børn og unge i forbindelse med arbejde"* (Arbejdstilsynet 1995a, 2).

Handlingsprogrammet førte til, at Arbejdstilsynet og branchearbejdsmiljørådene satte en række aktiviteter i gang i programperioden. For Arbejdstilsynet drejede det sig primært om regulering og information, mens branchesikkerhedsrådene, og senere branchearbejdsmiljørådene, arbejdede med projekter, der var målrettet visionerne i programmet (Arbejdstilsynet 2007, 127).

I 2007 fulgte Arbejdstilsynet op på, hvordan det var gået med visionerne i programmet. I denne opfølgning stod der om børn og unge:

*"Børn og unge er særligt sårbare over for de påvirkninger, som et arbejde kan medføre, bl.a., fordi denne gruppe er arbejdsmæssigt uerfarene. Ved børn og unge forstås her 10-24-årige"* (Arbejdstilsynet 2007, 127).

Børn og unge italesættes som sårbare og arbejdsmæssigt uerfarne, og unge italesættes nu som personer i aldersgruppen 10-24 år. Arbejdstilsynet vurderede overordnet, at målsætningen med programmet om *Rent arbejdsmiljø 2005* var nået, når det gjaldt arbejdsskader hos børn og unge, idet der var sket et fald i antal arbejdsulykker samt et

fald i anmeldte arbejdsrelaterede sygdomme og symptomer. Men samtidig skrev Arbejdstilsynet:

*"Arbejdsmiljøkonsulenterne vurderer, at det kun er få virksomheder, der gør et særligt arbejde vedrørende arbejdsmiljøet for deres unge ansatte, og at mange helt mangler viden om, at der kunne være et særligt behov i virksomheden i relation til deres unge medarbejdere"* (Arbejdstilsynet 2007, 129).

Børn og unge blev således italesat som en (meget stor) gruppe medarbejdere i aldersgruppen 10-24 år, der er arbejdsmæssigt uerfarne og særligt sårbare, og derfor har nogle særlige behov i de virksomheder, hvor de er ansat. Behov, som virksomhederne tilsyneladende ikke var særlig opmærksomme på at imødekomme. Blandt andet pegede Arbejdstilsynet på, at mange mindre virksomheder ikke introducerede unge og nyansatte til arbejdet. Det er første gang, at kategorien 'unge' knyttes an til kategorien 'nyansatte'. Unge og nyansatte italesættes som en gruppe med sammenfaldende problemstillinger på arbejdsmarkedet; kategorierne nævnes i flæng. Koblingen af kategorierne unge og nyansatte, er sammenfaldende med Arbejdstilsynets fokus på vigtigheden af virksomhedernes instruktion til arbejdet; manglende erfaring i målgruppen kom dermed i fokus som et særligt indsatsområde i arbejdsmiljøarbejdet.

Italesættelsen af personer mellem 18-24 år som unge åbner op for en række aktiviteter rettet mod denne gruppe, der tager udgangspunkt i en ungdomsdiskurs, selv om det er myndige personer. Efterfølgende besluttede Arbejdsmiljørådet at prioritere deres indsats mod børn og unges arbejdsmiljø, og en del af denne indsats handlede om at få mere viden om, hvordan virksomheder introducerer unge og nyansatte til

arbejdet (se bl.a. Nielsen & Sørensen 2009; Nielsen 2010).

Som beskrevet i indledningen til dette afsnit ændrer opfattelsen af unge sig gennem arbejdsmiljøhistorien, især i relation til unges involvering i længere og længere uddannelse. Den position, som unge indtager i arbejdslivet, ændrer sig parallelt med dette. Således fremgår det af ovenstående, at ungdomsperioden i denne periode ekspanderer ud over de 18 år, og at diskursen om unge, forstået som gruppen mellem 18-24 år, vinder indpas. I nogle tilfælde omtales endog gruppen 18-29 år som unge.

*"Educational expansion, spurred by the shift from an industrial to a post-industrial society, has had a tremendous impact on both the nature and scope of youth work. The very category of youth itself- which historically has been closely associated with enrollment in formal education, exclusion from full-time or primary labor market, and, consequently, an extended period of economic semi-dependence and legal and social semi-autonomi- has expanded upwards in its normative age range. Workers in their 20s and even early 30s, for example, who might have been identified in another era as clearly being "adult workers", many now see themselves (and be seen by others) as being "youth" workers. A key factor in this shift has been the rise and proliferation of the social category of the "student Worker"* (Tannock 2003, 292).

Som Tannock beskriver ovenfor, så er det især gruppen af medarbejdere, der har et job ved siden af studierne, der er i vækst i denne periode, og dermed konstitueres som en særlig kategori på arbejdsmarkedet. Det betyder, at det bliver umuligt at skelne skarpt mellem ungdom og voksenliv, idet unge i stor udstrækning påtager sig deltidsarbejde ved siden af deres studier. Hvor

den tidlige arbejdsmiljøregulering med lov kunne begrænse og forhindre 'unge' i aldersgruppen 15-18 år adgangen til arbejde, så ligger dette ikke lige for, når det gælder unge i gruppen 18-24 år, idet personer i denne aldersgruppe er myndige.

I *Rent arbejdsmiljø 2005* udpeges denne gruppe af unge til at udgøre en særlig risiko samtidig med, at det foreslås, at de forebyggende tiltag begrænses til at opfordre virksomhederne til at gøre et særligt stykke arbejde for at forhindre denne gruppe af unge i at komme til skade i deres arbejde. Det er ikke muligt at regulere sig ud af det, da det ikke er muligt at indføre en særlig lovgivning for personer i gruppen 18-24 år.

## Unge som indsatsobjekter

For unge under 18 år gælder bekendtgørelse om unges arbejde, der trådte i kraft i 2005 (Arbejdstilsynet 2005b). I denne bekendtgørelse lyder det:

*"§ 4. Ved enhver beskæftigelse af unge, som er under 18 år, skal der, ved valg af arbejdsopgaver og ved arbejdets tilrettelæggelse, drages omsorg for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt."*

Herefter følger en række specifikationer af, hvilken type arbejde unge under 18 år må udføre. I den gældende lovgivning fremgår det af 'Kapitel 10: Unge under 18 år', at der i lovgivningen skelnes mellem 'unge under 18 år', 'unge som er under 15 år eller omfattet af undervisningspligt', og 'unge der er fyldt 13 år'. For en præcis gengivelse af loven se Beskæftigelsesministeriet, 2010. For alle arbejdstagere over 18 år gælder samme regler.

Regulering af arbejdet for unge under 18 år skriver sig således ind i samme reguleringsdiskurs som kom til udtryk i *Fabriksloven* af 1873, idet loven foreskriver, hvilket

arbejde unge i denne aldersgruppe må eller ikke må varetage. Som det begrundes i forordet til EU-direktivet om unges arbejde:

*"medlemsstaterne bør beskytte de unge mod de særlige risici, der skyldes deres manglende erfaring, manglende bevidsthed om eksisterende eller potentielle risici eller det forhold, at de endnu ikke er fuldt udviklede"* (Europæiske Fællesskaber, 1994).

Regulering sker således ved at holde denne gruppe unge væk fra bestemte typer af arbejde, begrundet i manglende erfaring, bevidsthed om risici eller manglende udvikling.

For unge over 18 år er situationen anderledes. Her gælder den almindelige arbejdsmiljølovgivning, da personer på 18 år og derover er myndige. Men som vi konstaterede i det foregående afsnit, så er ungdomsperioden, og dermed også kategorien 'ungdom', ekspanderet ud over de 18 år. Det hænger sammen med, at ungdom som livsperiode er tæt koblet til kvalificering og uddannelse. Da der siden 1960'erne er sket en eksplosion i antallet af unge, der går i gang med mellemlange og lange uddannelser, betyder det, at den tidligere etablerede diskurs om unge, defineret som dem under 18 år, udfordres. Ungdomsgruppen ekspanderer, således at de 18-24 årige nu også italesættes som unge og dermed omfattes af ungdomsdiskursen. Dette udfordrer arbejdsmiljøfeltets etablerede ungdomsrettede praksisser og reguleringsformer. For hvordan er det muligt at rette tiltag mod gruppen af unge 18-24 årige uden at umyndiggøre dem, fx ved at lave undtagelser for, hvilket arbejde unge må varetage som i den tidlige arbejdsmiljølovgivning?

Arbejdstilsynet fremhævede i 2010 unge som en af de arbejdstagergrupper, hvor der er en særlig arbejdsmiljøudfordring og dermed også et behov for mere viden (Arbejdstilsynet, 2010, 41):



*"Unge er den aldersgruppe, der generelt rapporterer om flest påvirkninger af kroppen i arbejdsmiljøet inden for områderne: tungt arbejde, ensidigt, gentaget arbejde og akavede arbejdsstillinger (Burr et al 2005)" (Refereret i Arbejdstilsynet, 2010, 129).*

Og:

*"Unge og nyansatte har et særligt behov for instruktion og oplæring. Det kan derfor være relevant at undersøge, om det kan indskærpes, at virksomhederne inddrager oplæringen af målgruppen i forbindelse med kortlægning og handlingsplaner i APV-arbejdet" (Arbejdstilsynet 2010, 146).*

Arbejdstilsynet peger dels på, at unge har en forøget risiko for skader i arbejdet, idet denne gruppe rapporterer flere påvirkninger på kroppen end andre aldersgrupper, dels peges der på, at unge og nyansatte har et særligt behov for instruktion og oplæring i arbejdet, et forhold, der kobles til deres manglende erfaring og viden i arbejdet. Kategorierne, unge og nyansatte, kobles her med den fællesnævner, at begge grupper formodes at have et særligt behov for instruktion og oplæring. De unge og nyansatte italesættes som en fælles målgruppe, som det indskærpes virksomhederne at inddrage i deres handlingsplaner. Samtidig peges der på, at kommunikation tilsyneladende spiller en særlig rolle i indsatsen overfor de 18-24 årige. Både i regeringens strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020 (Regeringen 2010), og i Arbejdstilsynets redegørelse (2010) fremhæves kommunikation både som vigtigt, men også som særlig vanskelig, når det drejer sig om de 18-24 årige:

*"Arbejdstilsynet vil kommunikere målrettet om arbejdsmiljø til unge via deres foretrukne medier" (Regeringen 2010, 11).*

Og:

*"Det er Arbejdstilsynets vurdering, at det kan være vanskeligt for virksomhederne at gøre sikkerhedsarbejdet relevant for 18-24-årige medarbejdere, og at en styrkelse af deres deltagelse forudsætter motivationsskabende faktorer" (Arbejdstilsynet 2010, 143).*

Udover at Arbejdstilsynet fremhæver en række forhold i unges arbejdsforhold, der er problematiske set i et arbejdsmiljøperspektiv, fremhæves det samtidig, at det tilsyneladende er vanskeligt at gøre arbejdsmiljøarbejdet relevant for de unge, hvilket kalder på *"særligt motivationsskabende faktorer"*.

Unge skal nu nås med kommunikative midler, ligesom det gør sig gældende inden for public health forebyggelsesstrategier, idet der relateres til dem som individuelle personer, uafhængigt af deres jobfunktioner og arbejdspladsrelationer.

Det, vi observerer i disse år, kan anskues som en konstitueringsproces, hvor det er ved at vinde indpas at italesætte gruppen af 18-24 årige som unge i arbejdsmiljøfeltet. De konstitueres samtidig som en gruppe, der er særligt sårbare, særligt udsatte og særligt uerfarne. Denne italesættelse af ungdom tilrettelægger et sæt af handlemuligheder i forhold til de indsatser, der følgende må rettes mod gruppen.

Også et nyligt afsluttet forskningsprojekt påpeger den øgede risiko, som unge bygningsarbejdere (her under 30 år) har for at komme ud for arbejdsulykker:

*"Vores undersøgelse bekræfter endnu engang billedet af en øget ulykkesrisiko for unge bygningsarbejdere, hvor op mod halvdelen af de registrerede ulykker involverede personer under 30 år. Og den øgede risiko handler om de unges til tider u hensigtsmæssige risikoholdninger og – adfærd, som i kombination med manglende erfaringer placerer dem i en*

klasse for sig. Det gælder i øvrigt også for fritidsulykker og trafikulykker, hvor de unge også er klart overrepræsenteret” (Lander & Lauritsen, 2012, 15).

Begrundelsen for at rette kampagner og indsatser mod denne gruppe af unge arbejdstagere er, at der til stadighed fremhæves en række arbejdsmiljøudfordringer, der særligt gør sig gældende for arbejdstagere mellem 18 og 24 år. Når disse særlige udfordringer skal forklares, henter forklaringerne meget ofte betydning i diskursen om unge som særligt uerfarne arbejdstagere, der har en uhensigtsmæssig sikkerhedsadfærd, der ”placrer dem i en klasse for sig” i forhold til risiko i arbejdslivet.

Fra gennemgangen af den foregående periode vil vi fremhæve to ting: Dels udvider ungdomsperioden sig i perioden til at omfatte myndige personer i aldersgruppen

18-24 år, dels er der hovedsageligt tale om individuelle kommunikationsorienterede arbejdsmiljøtiltag rettet specifikt mod denne gruppe. De strukturelle tiltag retter sig i den første periode, efter 1873, mod at forbyde eller begrænse gruppen af unges tilgang til arbejde gennem lovgivning. Denne type tiltag var derefter udpræget for perioden op til 1970’erne (Dyreborg 2011).

I figuren nedenfor har vi listet de ovenfor nævnte lovgivninger, betænkninger og tiltag, der gennem tiden har været rettet mod unge medarbejdere på arbejdsmarkedet. Figuren skitserer samtidig, hvordan denne kategori har ændret sig gennem tiden

I det følgende vil vi forlade det historiske perspektiv for at vende os mod nutiden, nærmere betegnet sommeren 2012, hvor BAR’erne, Arbejdsmiljørådet, Videntcenter for Arbejdsmiljø, Arbejdstilsynet og Ministeriet for Børn og Undervisning holdt en

Figur 1. Historisk gennemgang af lovgivning og tiltag rettet mod unge arbejdstagere.

Årstal/ periode	Lovgivning/ Betænkning	(Type af) tiltag	Aldersafgrænsning
1873	Fabriksloven	Begrænsning af arbejdstid.	’Unge mennesker’ 14-18 år
1901	Revision af Fabriksloven af 1873	Yderligere begrænsning af unges arbejdstid, af hensyn til skolegang.	’Unge mennesker’ 14-18 år
1952	Ungdoms-kommissionens betænkning, ’Ungdommen og arbejdslivet’	Opmærksomhed på psykiske såvel som fysiske anstrengelser, samt arbejdstid.	’Unge’ under 18 år, i nogle tilfælde omtales unge under 21 år.
1995	Handlingsprogrammet, <i>Rent arbejdsmiljø år 2005</i>	Mål: At reducere/helt undgå skader blandt børn og unge i forbindelse med arbejde. Middel: Aktiver virksomhederne til fokus og indsats	’Børn og unge’
2007	Arbejdstilsynets opfølgning på <i>Rent arbejde 2005</i>	Det vurderes at målsætningen med <i>Rent arbejdsmiljø 2005</i> var nået, når det gjaldt arbejdsskader hos børn og unge.	’Børn og unge’ 10-24-årige. Kategorien unge kobles til kategorien nyansatte
2011	Handlingsplan for arbejdsmiljøet frem til 2020	Unge og nyansatte som særligt indsatsområde	Unge er primært gruppen 18-24 år. I nogle tilfælde unge i alderen 18-29 år. Unge og nyansatte kobles i handlingsplanen.

konference om unge og nyansatte. Konferencen giver os adgang til at undersøge, hvad der sker, når unge aktuelt konstitueres som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet. Konferencen blev afholdt som en del af en politisk prioritering af området i forbindelse med Regeringens 2020 handlingsplan for arbejdsmiljøet.

### Konferencen om unge og nyansatte

Målet med konferencen om unge og nyansatte var, som beskrevet tidligere, at sætte fokus på forebyggelse af unges og nyansattes arbejdsmiljøproblemer. Artiklens forfattere var begge deltagere og oplægsholdere på konferencen. Konferencedeltagerne blev inviteret med til at reflektere over, hvilke indsatser der skulle igangsættes frem mod 2020. I den forbindelse blev deltagerne på konferencen præsenteret for en række kampagner og initiativer, der de seneste år har været rettet mod unge arbejdstagere. I det følgende vil vi nævne nogle af dem.

BAR Industri præsenterede to kampagner rettet mod unge og nyansatte. *'En tryk og sikker jobstart'* (Industriens Branchearbejdsmiljøråd 2012a), der gennem forskellige medier informerer om introduktion af unge og nyansatte, samt *'Hvem har aben'* (Industriens Branchearbejdsmiljøråd 2012b), der ligeledes fokuserer på unge og nyansatte.

Et andet eksempel, der blev præsenteret på konferencen, er BAR's hjemmeside ungedmedjob.dk (Branchearbejdsmiljørådene 2012a). Her kan de unge blandt andet spille et dilemmaspil, udviklet af forskere fra Arbejdsmedicinsk Klinik, Herning (Branchearbejdsmiljørådene 2012b).

Et tredje eksempel, der blev præsenteret på konferencen, er hjemmesiden Sjaksnak.dk, som Videncenter for Arbejdsmiljø har udviklet. Sjaksnak.dk er primært rettet mod unge ansatte i byggebranchen. På siden kan brugerne melde sig i Facebook gruppen *"Erling the lærling"*, (det har 1766 besøgende

indtil videre gjort). Og unge kan spille spillet med samme navn:

*"Har du slåbt gips hele dagen? Fik du en sten i hovedet, da I kastede mursten op på taget? Eller er du bare træt af, at det regner eller sner hele tiden? Alle kan have en skod-dag – men det bliver lidt mindre skod, hvis vi alle sammen kan få lov til at grine af den (Videncenter for Arbejdsmiljø 2012).*

Alle kampagnerne har forskellige grupper af unge som målgruppe – også unge over 18 år. De er desuden forskellige med hensyn til både form og indhold. Det forhold, der gik på tværs af alle præsentationerne, var, at alle initiativtagere til kampagnerne samstemmende meldte om store vanskeligheder med at ramme den unge målgruppe. Det har nemlig vist sig at være vanskeligt at få de unge til at benytte de initiativer, der er blevet udviklet til dem.

Alle initiativerne deler det udgangspunkt, at de er rettet mod en meget bred gruppe af unge arbejdstagere; unge ansat i byggebranchen, lærlinge, nyansatte, unge med job. De deler samtidig det udgangspunkt, at det er de unge arbejdstagere, der konstitueres som forebyggelsesobjekter. De unge skal tiltrækkes af hjemmesiden til at spille dilemmaspillet eller til at læse informationerne om arbejdsmiljø via de virkemidler, der er udviklet ud fra en ide om, hvad der tiltrækker unge: En særlig form, et særligt sprog, en særlig humor, en særlig musik – ofte rap musik.

*"Sikkerhedsarbejdet skal gøres relevant for de 18-24 årige" og det skal ske "gennem deres foretrukne medier" lød det (Regeringen 2010, Arbejdstilsynet 2010).*

Regeringen og Arbejdstilsynet positionerer således gruppen af unge arbejdstagere som en gruppe, for hvem sikkerhedsarbej-

det skal gøres relevant. Og måden at gøre sikkerhedsarbejdet relevant, er ved brug af "deres foretrukne medier". Her tales der ind i en helt særlig ungdomsdiskurs, hvor unge konstitueres som en samlet gruppe med særlige karakteristika. Der etableres således en særlig praksis for at nå målgruppen unge – en gruppe medarbejdere med særlig høj risiko for at komme til skade i deres arbejde. Det er tankevækkende, at ungdomsdiskursen tilsyneladende bliver medkonstituerende af en praksis, der ikke refererer til de institutionaliserede praksisformer til at skabe bedre arbejdsmiljø på virksomheden, såsom sikkerhedsrepræsentanten, arbejdsmiljøorganisationen, ledelsen samt andre dele af arbejdsmiljøsystemet, men derimod henvender sig og appellerer direkte til den enkelte unge.

Konferencen bød desuden på flere kortere præsentationer fra feltets centrale aktører, ligesom vi selv var inviterede til at give vores bidrag om unge, arbejdsskader, ulykker og risiko (Arbejdstilsynet 2012). Præsentationerne af de ovennævnte tiltag stod således ikke alene, men flettede sig sammen med flere forskellige former for italesættelser af unge som forebyggelsesobjekt. Også italesættelser, der udfordrede de her citerede. En central del af konferencen handlede om at finde måder at nå de unge med forskellige virkemidler.

*Forløb: Konferencedeltagerne sætter sig tilbage til bordene efter kaffepausen. På alle bordene har arrangørerne lagt en bunke A4-papirer med forskellige opgaver. Nu skal deltagerne selv drøfte virkemidler, der retter sig mod den målgruppe, de særligt skal arbejde med. Målgrupperne er: "Unge under 18 i fritidsjob", "Unge mellem 18 – 24 år" og "Nyansatte på alle typer arbejdspladser". En af arrangørerne af konferencen introducerer til de drøftelser, som han gerne vil have, at konferencedeltagerne skal have med hinanden.*

*Temadrøftelser skal handle om to ting:*

*1) Hvordan når vi målgrupperne [i arbejdsmiljøfeltet, red.]?*

*2) Hvordan kan indsats koordineres mellem aktørerne?*

*For at hjælpe konferencedeltagerne på vej, har arrangørerne forberedt det ark papir, der ligger rundt omkring på de runde borde. På dette papir er der tegnet en cirkel, hvor de tre forskellige målgrupper står i midten [figur 2]. Rundt om målgrupperne er der tegnet en række pile, der peger ind mod de unge. Cirklerne for enden af pilene er tomme. Nu skal deltagerne selv fylde cirklerne ud. Deltagerne går i gang med at nævne alle de mange forskellige parter, der kunne gøre en indsats: fagforeningerne, BAR'erne, Arbejdstilsynet, forskerne m. fl., listen bliver lang.*

*(Nedskrevet umiddelbart efter deltagelse på konferencen med hjælp fra tilgængelige hjemmesider og dokumenter)*

Figur 2. Opgave til deltagerne på konferencen



*Viser en af de tre forskellige opgaver, der fokuserede på ungdom som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet. De andre var 'Unge under 18 år' og 'Nyansatte'. Opgaven gik ud på at konferencedeltagerne skulle finde ud af, hvem/hvad der bedst kan påvirke målgrupperne. I cirklerne udenom var der plads til deltagernes forskellige forslag.*

Efterfølgende kom en stor del af diskussionen til at handle om, hvordan indsatsen skal koordineres parterne imellem. Nogle få konferencedeltagere stillede spørgsmål ved, om det i det hele taget er de unge/nyansatte, der skal være målgruppen for indsatsen og dermed dem, som pilene i figuren peger på. Kunne pilene ikke i stedet pege på de arbejdsvilkår, som de unge og nyansatte arbejder under? På de typer af arbejdsopgaver, de varetager? På deres ansættelsesforhold? På konferencen førte udpegningen af unge og nyansatte som særlig målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet frem til, at pilene i øvelsen, og i diskussionerne, blev rettet mod de enkelte arbejdstagere i målgruppen. Det rammesættende spørgsmål var; hvem/hvad påvirker bedst målgruppen? Og det var efterfølgende det spørgsmål, der blev diskuteret: Hvordan påvirker vi bedst de unge og nyansatte? En mere institutionaliseret arbejdsmiljødiskurs rettet mod de unges arbejdsvilkår på arbejdspladsen blev fortrængt i denne praksis, mens diskursen om ungdom som en særlig målgruppe, der skal påvirkes, og som kræver helt særlige virkemidler, vandt indpas.

Øvelsen blev afsluttet med, at deltagerne samlede forslagene sammen på store plancher, som blev diskuteret i plenum. I en afsluttende paneldebat var der stor enighed blandt deltagerne om, at der i fremtiden måtte etableres en koordineret indsats mellem feltets forskellige parter, hvis målgruppen skulle nås. Hvordan den skulle nås, var der flere forskellige bud på. Konferencen gav blandt andet anledning til, at Arbejdsmiljørådet efterfølgende nedsatte en Task Force, der skulle arbejde videre med de problemstillinger, der blev taget op på konferencen.

I det følgende tages der et kritisk blik på den ungdomsdiskurs, der ikke blot konstituerede sig som dominerende på konferencen, men også dominerer i en bredere samfundsmæssig sammenhæng. Vi diskuterer,

hvilke konsekvenser denne diskurs har på udformningen af forebyggelsestiltag.

## Unge en differentieret gruppe i udsatte positioner

Ungdom som målgruppe appellerer tilsyneladende til en række kulturelt indforståede forestillinger om ungdom, risiko og særlige ungdomsrelaterede virkemidler, som har betydning for udformningen af indsatser til forbedring af unges arbejdsmiljø. Dels har disse forestillinger ofte den effekt at unge ses som en homogen gruppe (alle mellem 18 -24 år). Dels har det den effekt, at fokus på unges arbejdsbetingelser fortøner sig i forebyggelsesarbejdet, til fordel for en overfokusering på den enkelte unges adfærd og mangler.

### Unge – en differentieret kategori

Som nævnt indledningsvis, er det et delmål med denne artikel at argumentere for, at unge på arbejdsmarkedet er en meget varieret og sammensat gruppe, som vi ikke entydigt kan rette forebyggelsesaktiviteter og kampagner imod, heller ikke selvom der skelnes mellem unge over og under 18 år. Bourdieu fremhæver i den forbindelse de ideologiske/manipulatoriske elementer, der er indlejret i fremstillingen af 'unge' som en gruppe med fælles interesser. En gruppe, der tager udgangspunkt i alder som en biologisk størrelse.

*"Alder er en biologisk given størrelse som der kan manipuleres med og som der bliver manipuleret med (...) det at tale om de unge som en social enhed, som en konstitueret gruppe med fælles interesser, og at sætte disse interesser i forbindelse med biologisk defineret alder, udgør en åbenlys manipulation. Man burde i det mindste analysere forskellene mellem de forskellige ungdomskategorier (...) Man kunne fx lave en systematisk sammenligning mellem de "unge" der allerede er ude*



*på arbejdsmarkedet, og de yngre mennesker på samme (biologiske) alder der er studerende” (Bourdieu 1997,148).*

Han argumenter for, at de ideologiske fremstillinger og klassifikationer, der foregår på basis af alder, hænger sammen med tildeling af magt. Klassifikationer sætter, ifølge Bourdieu, nogle grænser og producerer en særlig orden. Det gælder også fremstillingen af 'ungdom', som en konstitueret gruppe, der har fælles interesser og måder at tænke og handle på. Som et eksempel kan nævnes forestillingen om, at det er svært at gøre unge interesserede i arbejdsmiljø. Vi vil i forlængelse af Bourdieu argumentere for, at indsatser rettet mod unge kræver en mere nuanceret forståelse af unges placering på arbejdsmarkedet. Det har andre før os peget på. Således skrev Simonsen & Katznelson (2000) om unge i Danmark:

*”Unge i Danmark findes typisk opdelt i institutionaliserede grupper, der er resultatet af folkeskolens sorteringsfunktion. Nogle er under almen/studieforberedende uddannelse i gymnasiet eller HF, nogle er under erhvervsuddannelse, nogle er på arbejdsmarkedet enten som arbejdsløse eller i jobs, og endelig er der en gruppe, der er vokset stærkt i de seneste år, som er i en vente- og afklaringsposition i forhold til den nævnte tredeling, og som typisk befinder sig på en eller anden form for kostskole, dvs. efterskole eller højskole, på rejse eller i et midlertidigt job for at tjene op til de andre aktiviteter” (Simonsen & Katznelson 2000, 3).*

Forfatterne peger på, at gruppen af danske unge kan opdeles i forhold til en uddannelsesmæssig sortering, en sortering, der samtidig hænger sammen med, hvordan de er placeret på arbejdsmarkedet. Denne sammenhæng mellem unges uddannelsesmæssige placering og deres placering på

arbejdsmarkedet, finder vi også hos Tan-nock (2001), der gør opmærksom på, at 'youth workers' er en stor og meget varieret gruppe. I de fleste amerikanske og canadiske studier, der omhandler 'youth workers', defineres de unge ansatte således efter deres uddannelsesniveau og status. Her opdeles 'youth workers' for eksempel som 'high-school-student workers', 'high-school graduate workers', 'high-school-dropouts workers', og 'college-student workers'.

I Nielsen m.fl. (2013) har vi udviklet en kategorisering af unge arbejdstagere (18-24 år). Kategorierne er udviklet på baggrund af en undersøgelse af unge arbejdstagere i detailbranchen. Her opdeler vi gruppen af unge arbejdstagere mellem 18 og 24 år i fem delkategorier, som vi præsenterer nedenfor. Med udgangspunkt i den nye kategorisering vil vi argumentere for, at forebyggelse og kampagner rettet imod unge arbejdstagere må nuanceres på måder, der – i det mindste – tager hensyn til de forskellige positioner og betingelser, de unge har på deres arbejdspladser. Ligesom det vil være relevant at overveje, hvorvidt målgruppen for indsatsen betragter sig selv som unge. Strategierne må således både tage udgangspunkt i strukturelle og i specifikke forhold omkring de unges lønarbejde.

1. *Faglærte:* Arbejder fuld tid i faglært arbejde. Vil ofte have et længere tidsperspektiv i arbejdet end de unge i de tre sidste kategorier. De vil ofte identificere sig med deres fag/arbejdsplads/kolleger. 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. Denne gruppe vil sjældent betragte sig selv som 'unge' i en arbejds-sammenhæng.
2. *Elever/lærlinge:* Er ansat som elev eller lær-

ling 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. Elever/lærlinge har valgt faget/arbejdet til og vil derfor ofte have et længere tidsperspektiv i arbejdet end de unge i de tre sidste kategorier, omend de fleste stopper på arbejdspladsen, når elev/lærlingetiden ophører. De vil ofte identificere sig med deres fag/arbejdsplads/kolleger. De unge i denne kategori kan have mange års erfaring som ufaglærte i faget. De vil sjældent betragte sig selv som 'unge' i en arbejdssammenhæng, men snarere som elev/lærling.

3. *Sabbatårarbejdere*: 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 (1 til 2 år). De kan have været ansat i deltidarbejde 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. De vil ofte betragte sig selv som unge.

4. *Studerende i arbejde*: Er unge, der arbejder deltid, mens de er i gang med en ungdomsuddannelse/ mellemlang uddannelse/lang videregående uddannelse, der ikke har forbindelse til lønarbejdet. Arbejdet er sjældent studierelevant og dermed ikke direkte kvalificerende. Disse unge arbejder ofte uden for normal arbejdstid, i weekender og i helligdage, i fleksible

jobs, der kan tilpasses deres uddannelse. Denne gruppe vil ofte have meget rutinearbejde. De vil ofte arbejde på tidspunkter, hvor de er alene eller sammen med andre unge på arbejdspladsen. De vil ofte betragte sig selv som unge.

5. *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. De unge i denne gruppe kan potentielt arbejde i ufaglærte jobs i mange år frem (eksempelvis i detailhandlen), hvis de formår at beholde deres arbejde. De vil sjældent betragte sig selv som unge i en arbejdssammenhæng. Denne gruppe får typisk mere rutinearbejde og flere hårde fysiske arbejdsopgaver end de øvrige unge ansatte.

For en yderligere udfoldelse af kategorierne, se Nielsen m.fl. (2013).

Hensigten med kategorierne har i første omgang været at vise, at unge er en relativt differentieret gruppe, og at det derfor er vigtigt at skelne mellem dem. Kategoriseringen viser blandt andet, at der er stor forskel på, hvor megen erfaring de unge har, hvilket kan ses som en nuancering af en dominerende diskurs om unge som uerfarne. Kategoriseringen skal ikke læses som en form for typologisering af forskellige slags individuelle unge. Det er derimod en kategorisering, der medtænker de unges øvrige livssituation, især i relationen til de unges uddannelsessituation og status på arbejdspladsen. Kategorisering henviser til, at de unge i de forskellige kategorier typisk varetager forskellige former for arbejde (ledelse, hårdt fysisk arbejde, rutinearbejde m.m.), som indebærer forskellige former for risiko.

Vi vil ikke argumentere for, at de foreslå-

ede kategorier er et spejl af virkeligheden. Grænserne mellem kategorierne kan være flydende og ikke altid let at afgrænse præcist. Unges arbejdsliv vil typisk bestå af mange overgange: Fra uddannelse til lønarbejde, fra uddannelse til en anden uddannelse, overgange fra forskellige typer af lønarbejde, og mellem forskellige typer af stillinger på samme arbejdsplads. Alt sammen betyder, at en ung medarbejder kan flytte fra en kategori til en anden meget hurtigt, hvis han eller hun for eksempel drop- per ud af en uddannelse og får et arbejde. Vi vil derfor gerne understrege, at formålet med kategoriseringen i første omgang er at åbne kategorien 'unge arbejdstagere' og pege på de store variationer gruppen imellem. Opgaven er derefter at stille spørgsmålet: Er der noget særligt ved de unge i denne kategoris arbejdsituationer, arbejdsvilkår, arbejdsopgaver m.m. som kan betyde, at de er særligt udsat for arbejdsskader eller arbejdsulykker på arbejdspladsen?

## Diskussion: Unge som risiko kategori

I indledningen spurgte vi til, om den problematisering og bekymring, der ofte kobler sig til unges arbejdsliv, er et nyt fænomen, eller hvorvidt politikere og planlæggere altid har haft den slags bekymringer? I artiklen har vi vist, at bekymringen for unges velbefindende på arbejdsmarkedet ikke er et nyt historisk fænomen, tværtimod – og med god grund. De indsatser, lovgivninger og kampagner, der både tidligere og i dag rettes mod gruppen af unge arbejdstagere, bunder i en række alvorlige problemstillinger i unges arbejdsliv, herunder deres overrepræsentation i statistikker over arbejdsulykker. Politikere og planlæggere har bekymret sig for unge arbejdstagere lige siden Fabrikloven af 1873.

I den forbindelse argumenterer Mørch

(2011) for, at det siden antikken har været anset som et samfundsmæssigt problem at få unge lært de samfundsmæssige spilleregler; derfor er unge altid blevet anset som 'et problem':

*"Selvom retorikken af og til kan være fuld af lovsange over unge, så ligger frygten altid bag: Bare det nu ikke går galt, bare de ikke bliver til et problem"* (Mørch 2011, 12).

I forlængelse af dette argumenterer Mitchell (2001) for, at 'ungdom' og 'risiko' ofte er blevet betragtet som synonyme, mens Poulsen (2010) kalder temaet om unges risikoadfærd for en af "*udviklingspsykologiens store fortællinger*". Den store fortælling går, ifølge Poulsen, ud på, at der er en forhøjet tendens til risikobetonet adfærd hos unge; at den er universel, og at den skyldes et forhøjet behov for spænding hos de unge.

En tænkning om ungdomslivet som en afgrænset psykologisk udviklingsfase kan ofte føres tilbage til Erikson (1971). Her bestemmes ungdomsperioden traditionelt ud fra alder samt den unges hormonelle og seksuelle udvikling. En måde at afgrænse ungdomsperioden inden for denne tradition er at lade puberteten definere grænserne, således at ungdomslivet er perioden mellem det 13. og det 19. år. Inden for denne tradition vil ungdomslivet ofte beskrives som en periode karakteriseret af følelseskvaler, indre psykisk oprør og problemer med at finde en plads i livet. I forlængelse af dette er en hyppigt anvendt tilgang til unges overrepræsentation i statistik over arbejdsulykker at forklare det med unges manglende erfaring og mindre udviklede kognitive evner. Samtidig peges der ofte på frygtløshed, som et særligt karaktertræk hos unge (Hargreaves & Davies 1996; Barker m.fl. 1996). I en dansk kontekst skriver Jensen (2010) om samme fænomen:

*"De unge påstås i hverdags sproget, i medier og politisk at have fælles "træk", som adskiller dem fra andre, som har andre "træk". Følgen af dette er, at man let kommer til at tænke i og ud fra noget, som kaldes en "typisk personlighed", som er den unges personlighed. Dette kan forstås som en slags personligisering i overformat, altså en gruppepersonlighed. Denne personlighedstænkning om et bredt udsnit af mennesker er både farlig og problematisk, idet der ses bort fra eller 'kortslyttes' samfundsmæssige strukturer og relationer, der reduceres til at være en slags overindividuelle personlighedsskaber, som gælder alle, der falder inden for betegnelsen 'unge'" (Jensen 2010, 70).*

Der rettes således en kritik mod det at tillægge unge en særlig gruppepersonlighed, hvor samfundsmæssige strukturer og relationer 'kortslyttes', eksempelvis de forhold og de relationer, som unge indgår i på arbejdspladsen (se også Nielsen 2012; 2013). I citatet herunder skriver Tannock (2003) om ungdomsrelaterede stereotyper og deres mulige konsekvenser:

*"Prejudicial stereotypes of youth as being immature, ignorant, incapable, unstable and unreliable have long been invoked to argue that youth are fit for little more than the most mundane, unskilled forms of entry-level service work. Condemning youth to tedious and routine service sector jobs has further been justified by popular beliefs in the "school of hard knocks" and the value and necessity of "paying one's dues". Even the most unpleasant and intolerable forms of children and youth work have been constructed as being "character-building" and valuable for the socialization and education of younger generations" (Tannock 2003, 289).*

En anden form for kritik, der specifikt retter sig imod at forstå unges overrepræsentation

i arbejdsulykkesstatistikker, fremføres i et canadisk studie (Breslin m.fl. 2007a). Her udfordres den generelle antagelse om unges uerfarenhed og risikovillighed. Forfatterne peger på, at den ovenfor beskrevne logik må betyde, at de helt unges risiko for arbejdsulykker vil blive formindsket, når de unge bliver ældre og dermed mere modne. Men det canadiske studie viste, at dette ikke var tilfældet. Forfatterne konkluderer derimod, at unges arbejdsulykker konsekvent hænger sammen med den type arbejdsopgaver, de unge får; og at der især er en afgørende sammenhæng mellem unges arbejdsskader og de fysiske krav, der er i deres arbejde. En omfattende gennemgang af den videnskabelige litteratur om sammenhængen mellem faktorer i arbejdet og risikoen for, at unge kommer ud for arbejdsulykker, viste i den forbindelse, at der ikke var grundlag for at konkludere, at individuelle faktorer var afgørende for unges arbejdsskader (Breslin m.fl. 2006).

Et nyligt afsluttet review af effekten af forskellige typer af tiltag til forebyggelse af arbejdsulykker understøtter dette. Reviewet viser, at der generelt ikke er nogen effekt af individuelle tiltag til forebyggelse af arbejdsulykker (Dyreborg m.fl. 2013). Den ovenfor nævnte udviklingspsykologiske fortælling er derfor ikke særlig relevant, når det gælder om at forklare unges forøgede risiko for arbejdsulykker.

Et andet studie af samme forfattere (Breslin m.fl. 2007b) viste ligeledes, at der ikke var basis for at antage, at individuelle faktorer var afgørende for unges arbejdsskader. Begge studier peger på, at unge sættes til mere risikofyldte arbejdsopgaver. Derfor kommer de også mere til skade.

På baggrund af ovenstående er der derfor ikke noget grundlag for at antage, at det at være ung i sig selv medfører en øget risiko for arbejdsulykker. Men tænkningen om ungdommen som en særlig og problematisk

overgangsfase ser ud til at skygge for indsigter, der modsiger denne tænkning og samtidig baserer forebyggelsestiltag på tilgange, der ikke har nogen dokumenteret effekt.

## Konklusion og perspektiver på forebyggelse

Unge har været et vigtigt fokusområde i arbejdsmiljøarbejdet, lige siden den allerførste danske arbejdsmiljølovgivning, *Fabriksløven*, blev vedtaget i 1873. Gennemgangen af, hvordan unge gennem tiden er blevet konstitueret som forebyggelsesobjekt i arbejdsmiljøarbejdet, viser således, at der siden dengang har været fokus på at forbedre de unges arbejdsvilkår gennem nedsættelse af arbejdstid og forskellige former for regulerings- og kontrolindsatser. Der har ikke historisk været tradition for, at det er de individuelle unge, de forebyggende indsatser har været rettet imod, men derimod de vilkår, som de unge arbejder under. Der er således sket et markant skift fra strukturelle tiltag som love og regler til individuel forebyggelse rettet mod den enkelte unge i form af kampagner. Dette reflekterer et mere generelt skift i reguleringsformerne fra regler og love til demokrati og indflydelse som drivkraft, til at drivkraften bliver kultur, livsstil og individuelt ansvar (Dyreborg, 2011).

Gennemgangen af den tidlige arbejdsmiljøindsats peger samtidig på, at 'unge' på arbejdsmarkedet som kategori har været knyttet til kategorien 'børn og børnearbejde', mens kategorien 'unge' i dag i højere grad kobles til kategorien nyansatte og til gruppen over 18 år. Den biologiske aldersgrænse på 18 år har været udgangspunkt for lovgivning lige siden 1873. De 'unge' var i de tidligste arbejdsmiljøindsatser arbejdstagere mellem 15 og 18 år, mens kategorien i dag er udvidet langt ud over de 18 år. Gennem den anden halvdel af det

20. århundrede vendte unge tilbage på arbejdsmarkedet, ofte som ansatte i deltidsjobs, mens de var under uddannelse. Ofte i midlertidige eller sæsonbetonet arbejde i lavstatus servicearbejde. De faglærte og eleverne/lærlingene havde hele tiden været på arbejdsmarkedet, men tidligere blev de ikke italesat som unge.

Med handlingsprogrammet *Rent arbejdsmiljø år 2005* (1995) blev gruppen af unge udvidet til at inkludere personer mellem 18 og 24 år, således at der nu var tale om en meget stor gruppe af arbejdstagere, der faldt ind under gruppen unge. Handlingsplanen afspejler, at uddannelsesperioden og arbejdslivet i dag ikke kan betragtes som to afgrænsede og afsluttede størrelser. Ligesom uddannelse sjældent afsluttes som en periode, der er sammenfaldende med afslutningen på ungdomslivet; uddannelse fortsætter ofte langt ind i voksenlivet, hvorfor det kan være særdeles vanskeligt overhovedet at definere, hvor ungdomsperioden slutter i dag.

Dette betyder, at der generelt er rod i kategorierne, ikke blot i kategorien 'ungdom', men også i kategorierne 'uddannelse' og 'arbejde'. Derfor er der brug for nye kategorier, der forholder sig til de mange måder, som unge er på arbejdsmarkedet, mens de uddanner sig og lever det ungdomsliv, som ofte fortsætter langt ind i den livsperiode, vi tidligere kategoriserede som voksenliv.

I artiklen foreslår vi kategorierne: Faglærte, Elever/Lærlinge, Sabbatår ungarbejdere, Studerende i arbejde og Uddannelses drop-outs. Der er meget stor forskel på at være en 18-årig butiksassistent, der arbejder deltid et par gange om ugen, og så en 25-årig butiksansvarlig med ledelsesansvar. Det er således langt fra alle unge, der ikke har erfaring med det arbejde, de udfører. Der er ligeledes stor forskel på, hvilke typer af arbejde de unge arbejdstagere udfører, afhængig af hvilken kategori vi kan placere dem i.



Desuden er der stor variation i forhold til, om de overhovedet betragter sig selv som unge. Hvis vi skal finde frem til, hvorfor unge arbejdstagere får flere arbejdsskader, må vi således fokusere på de specifikke arbejdsvilkår, som fører til skader og ulykker, og målrette indsatserne her. I artiklen rettes der ligeledes kritik af at tillægge unge særlige karaktertræk, fordi de tilhører kategorien 'unge'. Parallelt med dette viser artiklen, at der er god grund til at forholde sig kritisk til diskursen om unge som risikotagere.

I analysen af den aktuelle case viser vi, at der er et særligt fokus på indsatser, der retter sig mod at kommunikere via nettet til unge med et ungdommeligt formsprog. Diskurser om unge som en homogen gruppe bestående af ufuldendte/ uerfarne/ risikovillige arbejdstagere appellerer tilsyneladende til indsatser, der retter sig mod individet i form af rådgivning, information og undervisning. Vores pointe er ikke at argumen-

tere for, at erfaring, manglende uddannelse og kognitive begrænsninger ikke kan være vigtige at tage hensyn til i forebyggelsesindsatser rettet mod unge. Men ikke mod alle unge. Konstitueringen af 'ungdom', der udelukkende relaterer sig til biologisk alder, er for unuanceret.

Med kategoriseringen af unge arbejdstagere har vi vist, at arbejdstagere i alderen 18-24 er en heterogen gruppe. Vi har således udvidet kategorien 'unge' til fem kategorier, som vi håber giver et mere nuanceret udgangspunkt for politikere og arbejdsmiljøprofessionelle. For at øge effekten af fremtidige arbejdsmiljøindsatser, der har til formål at reducere unges arbejdsskader, må det anbefales at rette indsatsen mod de arbejdsvilkår og arbejdsopgaver, som unge varetager, samt at indtænke de unges forskellige formål med – og perspektiver i lønarbejdet. De foreslåede fem kategorier kan tjene som retningslinje for dette.

## REFERENCER

- Arbejdstilsynet (1995): *Rent arbejdsmiljø år 2005. Arbejdsministerens handlingsprogram*, København, Arbejdstilsynet.
- Arbejdstilsynet (2005a): *Redegørelse om rent arbejdsmiljø år 2005*, København, Arbejdstilsynet.
- Arbejdstilsynet (2005b): *Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005, med senere ændringer*, gennemfører Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen – EFT L 216, København, Arbejdstilsynet.
- Arbejdstilsynet (2007): *Ti år med handlingsprogrammet rent arbejdsmiljø 2005*, København, Arbejdstilsynet.
- Arbejdstilsynet (2010): *Fagligt grundlag for prioritering af arbejdsmiljøindsatsen. Fremtidens arbejdsmiljø 2020*, København, Arbejdstilsynet.
- Arbejdstilsynet m.fl.(2012): ([http://www.arbejdsmiljoweb.dk/~media/Arbejdsmiljoweb.dk/PDF/Arbejdsmiljoarbejdet/Unge\\_Nyansatte/program.pdf](http://www.arbejdsmiljoweb.dk/~media/Arbejdsmiljoweb.dk/PDF/Arbejdsmiljoarbejdet/Unge_Nyansatte/program.pdf) [juli 2013]).
- Barker, M., Power, C. & Roberts, I. (1996): *Injuries and the risk of disability in teenagers and young adults*, i Archives of Disease in Childhood, 75, 2, 156-158.
- Beskæftigelsesministeriet (2010): *Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010 med senere ændringer*, København, Beskæftigelsesministeriet.
- Bourdieu, Pierre (1997): "Ungdom" er kun et ord. Samtale med Anne-Marie Métaillé, i Pierre Bourdieu (1997): *Men hvem skabte skaberne – interviews og forelæsnings*, København, Akademisk Forlag.
- Branchearbejdsmiljørådene (2012a): <http://ung-medjob.dk/> [august 2013]
- Branchearbejdsmiljørådene (2012b): <http://>

- www.video-hosting.dk/kunder/sundjob-start/game/spiloversigt/
- Breslin, F. Curtis & Smith, P. (2005): Age-related differences in work injuries: A multivariate, population based study, i *American Journal of Industrial Medicine*, 48, 1, 50-56.
- Breslin, F. Curtis m.fl. (2006): *Systematic Review of Risk Factors for Work Injury among Youth*. Toronto, Institute for Work and Health.
- Breslin, F. Curtis m.fl. (2007a): Work disability absence among young workers with respect to earnings losses in the following year, i *Scand J Work Environ Health*, 33, 3, 192-197.
- Breslin, F. Curtis m.fl. (2007b): Antecedents of Work Disability Absence Among Young People: A Prospective Study, i *Annals of epidemiology*, 17, 10, 814-820.
- Chau, N. m.fl. (2004): Relationships between certain individual characteristics and occupational injuries for various jobs in the construction industry: A case-control study, i *American Journal of Industrial Medicine*, 45, 1, 84-92.
- Chau, N. m.fl. (2007): Contributions of occupational hazards and human factors in occupational injuries and their associations with job, age and type of injuries in railway workers, i *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80, 517-525.
- Danmarks statistik (2013): *Arbejdskraftundersøgelsen*, tema 4. kv. 2012 Arbejde, løn og indkomst. (<http://www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2013/NR085.pdf> (01.03.2013))
- de Coninck-Smith, Ning (2005): "Det er skønt at have arbejde"- børns arbejde i Danmark 1970-2005, i Anette Eklund Hansen (red.): *Børnearbejde – en antologi om 1900 tallets børn og arbejde*, København, Arbejdermuseet & Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2013): *Arbejdsmiljø og Helbred 2012 – Resumé og Resultater*, København, NFA.
- Dyreborg, Johnny (2011): 'Safety Matters Have Become Too Important for Management to leave it Up to the Workers' – The Nordic OSH Model Between Implicit and Explicit Frameworks, i *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1, 1, 135-160.
- Dyreborg, Johnny m.fl. (2013): *Review af ulykkesforebyggelsen – review af den eksisterende videnskabelige litteratur om effekten af forskellige typer af tiltag til forebyggelse af arbejdsulykker*, København, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Erikson, Erik H. (1971): *Identitet – Ungdom og Kriser*, København, Hans Reitzel.
- 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.
- Europæiske Fællesskaber (1994): Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, i *EF-Tidende* nr. L 216 af 20/08/1994, 0012 – 0020.
- Foucault, Michell (1980): *Two Lectures*, i C. Gordon (red.): *Power/Knowledge – selected interviews and other writings 1972-77 by Michel Foucault*, New York, Pantheon Books.
- Geertz, Clifford (1973): *The interpretation of Cultures – Selected Essays by Clifford Geertz*, New York, Basic Books, Harper Collins Publishers.
- Greenberger, Ellen & Laurence Steinberg (1986): *When teenagers work. The sociological and social costs of Adolescent Employment*, New York, Basic Books, Inc., Publishers.
- Hargreaves, David J. & Graham M. Davies (1996): The development of risk-taking in children, i *Current Psychology*, 15, 1, 14-29.
- Huulgaard, Aage & Jes Knudsen (1991): *Arbejdsmiljøloven I – Gennemgang – Kommentarer*, København, Fremad.
- Hutters, Camilla, Ulla Højmark Jensen, Ida Juul & Jo Krøjer (2006): Indledning 'Unge og arbejdsliv', i *Tidsskrift for Arbejdsliv*. 8, 3, 5-6.
- Illeris, Knud m.fl. (2009): *Ungdomsliv – Mellem individualisering og standardisering*, Frederiksberg, Samfundslitteratur.
- Industriens Branchearbejdsmiljøråd (2012a): *En tryk og sikker jobstart*. (<http://www.i-bar.dk/>)

- vejledninger [august 2013].
- Industriens Branchearbejdsmiljøråd (2012b): *Hvem har aben.* (<http://www.hvemharaben.dk/>) [april 2013].
- Jacobsen, Kurt (2011): *Velfærdens pris – Arbejdsbeskyttelse og arbejdsmiljø gennem 150 år*, København, Gads Forlag.
- Jensen, Torben Bechmann (2010): Unge, sprog og begrebsdannelse? – Den "Gotiske" knude eller "Unge" i ordets "egentlige" forstand, i *Psyke & Logos*, 31, 1, 64-86.
- Krøjer, Jo (2000): Kønnen i arbejdslivet – et subjektivt eller diskursivt produkt?, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2, 4, 29-44.
- Lander, Flemming & Jens Lauritsen (2012): Arbejdsulykker i BA-branchen belyst gennem skadestuedata fra Odense, i Kent J. Nielsen m.fl. (red.): *Ulykker og sikkerhedspraksis i Bygge- og Anlægsbranchen*. Slutrapport: SIBA-projektet, Herning, AMK.
- Mortimer, Jeylan T. (2009): Changing experiences of work, i Andy Furlong (red.): *Handbook of Youth and Young Adulthood*, London, Routledge.
- Mitchell, W.A. m.fl. (2001): Situating young people's experiences of risk and identity, i *Health, Risk & Society*, 3, 2, 217-233.
- Mørch, Sven (2011): Ungdomsforskningen som perspektiv og mulighed, i *Psyke & Logos*. 31, 1, 11-44.
- Nielsen, Kent J. (red.) (2012): *Ulykker og sikkerhedspraksis i Bygge- og Anlægsbranchen*. Slutrapport Arbejdsmiljøforskningsfonden: SIBA-projektet, Regionshospitalet Herning, Arbejdsmedicinsk Klinik.
- Nielsen, Mette Lykke (2010): *Så kører det bare – pilotprojekt om virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde rettet mod børn og unge*. Center for Ungdomsforskning, DPU, Århus Universitet, Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet.
- Nielsen, Mette Lykke (2012): Adapting 'The Normal' – Examining Relations between Youth, Risk and Accidents at Work, i *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2, 2, 71-85.
- Nielsen, Mette Lykke (2013): Unges forhold til risiko i arbejdslivet – når skygge normaliseres, i N.C. Nickelsen (red.): *Arbejdslivets skygesider. Moderne Arbejdsliv*, Århus, Klim.
- Nielsen, Mette Lykke & Niels Ulrik Sørensen (2009): *Spænd hjelmen – pilotprojekt om unges forhold til arbejdsmiljø og risikoadfærd i arbejdet*, Center for Ungdomsforskning, DPU, Århus Universitet for Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet.
- Nielsen, Mette Lykke & Mette Pless (2012): Fra taberpiger til vinderpiger – unge kvinders uddannelsesorientering gennem 40 år, i Forskergruppen Køn, krop og hverdagsliv (red.): *'Er der spor'? Feminisme, aktivisme og kønsforskning i et halvt århundrede*, Frederiksberg, Frydenlund Academic.
- Nielsen, Mette Lykke m.fl. (2013): Exploring and expanding the category of 'young workers' according to situated ways of doing risk and safety – a case study in retail industry, i *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3, 3 (under udgivelse).
- Nieuwenhuys, Olga (1996): The Paradox of Children labor and anthropology, i *Annual Review of Anthropology*, 25, 237-251.
- Poulsen, Arne (2010): Ungdommen i udviklingspsykologien i *Psyke & Logos*, 31, 1, 45-60.
- Rasmussen, Kurt m.fl. (2011): Incidence of Work Injuries amongst Danish Adolescents and their association with Work Environment Factors, i *American Journal of Industrial Medicine*, 54, 143-152.
- Regeringen (2010): *Nye veje til et bedre arbejdsmiljø*. Regeringens strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020, København, Regeringen.
- Salminen, S. (2004): Have young workers more injuries than older ones? An international literature review, i *Journal of Safety Research* 35, 513-521.
- Simonsen, Birgitte & Noemi Katznelson (2000): Unges forestillinger om arbejde, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2, 4, 9-27.
- Tannock, Stuart (2001): *Youth at work. The Unionized Fast-food and Grocery Workplace*, Philadelphia, Temple University Press.
- Tannock, Stuart (2003): Why do working youth work where they do?, i L. Roulleau-Berger (red.): *Youth at work in the Post-Industrial City of North America and Europe*, Leiden, Brill Academic Publishers, s. 285-304.
- Ungdomskommissionen (1952): *Betænkning:*

*Ungdommen og arbejdslivet*. København, J. H. Schultz A/S Universitets bogtrykkeri.

Videncenter for Arbejdsmiljø (2012): <http://www.sjaksnak.dk/> [april 2013].

**Mette Lykke Nielsen**, post.doc., cand.mag., ph.d., Center for Ungdomsforskning, Aalborg Universitet  
e-mail: mln@learning.aau.dk

**Johnny Dyreborg**, seniorforsker, cand.techn.soc., ph.d., Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø  
e-mail: jdy@arbejdsmiljoforskning.dk