

Uden sikkerhedsnet. Prekarisering blandt unge på kanten af arbejdslivet

Mette Lykke Nielsen, Anne Görlich, Regine Grytnes & Johnny Dyreborg

Begreberne 'prekært arbejde', 'prekarisering' og 'Prekariatet' konceptualiserer, hvordan aktuelle neoliberale politikker og ændrede økonomiske forhold producerer nye former for marginalisering på arbejdsmarkedet. Gennem detaljerede analyser af tre etnografiske fortællinger om unge på kanten af arbejdslivet viser denne artikel blandt andet, hvordan det at blive betragtet som en let erstattelig arbejdskraft er med til at forme de unges subjektiveringsprocesser.

Introduktion

Da Jeb Bush i sommeren 2015 tog en tur i en Uber Taxa, blev prekære arbejdsforhold med ét et hot emne i den amerikanske præsidentvalgkamp. Den amerikanske taxavirksomhed Uber blev stiftet i 2009, og appen, som virksomheden bygger på, gør det muligt for en kunde at bestille en taxatur direkte til den nærmeste registrerede Uber-chauffør. Det kaldes i en amerikansk kontekst 'work on-demand'. Ubers forretningsmodel er kendt og kritiseret for ikke at sikre chaufførernes basale rettigheder. Når historien fra den amerikanske valgkamp er interessant i en dansk kontekst, er det fordi, den er et eksempel på, at prekære arbejdsforhold er et globalt fænomen, der hænger sammen med markante økonomiske, teknologiske og sociale forandringer. Den er et eksempel på, at markedets usikkerhed overføres til det enkelte individ, der udfører en opgave, her en Uber chauffør. Unge medarbejdere har altid været en attraktiv arbejdskraft, fordi de har kunnet levere

'work on-demand'. De har kunnet træde til med kort varsel uden for normal arbejdstid, og i ferier og på helligdage. De har kunnet levere ufaglært, lavt lønnet, fleksibelt deltidsarbejde til et marked, der i stigende grad efterspørger denne type arbejdskraft (Nielsen & Dyreborg 2015). Den nordiske model, hvor arbejdsmarkedets parter, politikere og myndigheder samarbejder om udviklingen på arbejdsmarkedet (Dyreborg 2011), fremhæves ofte internationalt som svar på de udfordringer, som vi globalt står overfor (Kalleberg 2009). Sammenlignet med resten af Europa, er beskæftigelsesniveauet blandt unge i Danmark højt, ligesom uddannelsesniveauet er højt (Görlich & Katznelson 2015). Velfærdsydelse betyder, at prekære ansættelser ikke har så vidtrækkende negative konsekvenser som i lande uden samme grad af statslige velfærdsydelse. Men ligesom i resten af Europa er deltidsansættelser, vikaransættelser og forskellige former for midlertidige, ofte subsidierede, ansæt-

telser i vækst, og de er især udbredt blandt unge. Det skønnes således, at mindst hver sjette under 35 år var midlertidigt ansat i 2013 (Scheuer 2014). Det gør det relevant at sætte fokus på unge. Med udgangspunkt i tre case-eksempler hentet fra to kvalitative forskningsprojekter sætter vi fokus på, hvordan det danske ungdomsliv leves på kanten af arbejdsmarkedet. Vi undersøger, hvordan de unge bliver til igennem materielle såvel som diskursive prekariseringsprocesser på arbejdspladser såvel som i forskellige former for beskæftigelsesprojekter. I artiklen spørger vi:

- Hvordan bliver forskellige former for prekariseringsprocesser medkonstituerende for de unges subjektiveringsprocesser?

I artiklen diskuteres det desuden, om usikkerheder og risici kobler sig til et ungdomsliv i transition, eller om prekariseringsprocesserne også rækker videre ind i voksenlivet?

Dette undersøges og diskuteres med udgangspunkt i tre individuelle case-analyser, der følger efter præsentationen af de tre cases. Afslutningsvis samles der op på de introducerede spørgsmål i en tværgående diskussion. I de følgende afsnit sættes case-analyserne ind i en bredere samfundsmæssig kontekst: Hvad er prekært arbejde, og hvad mener vi, når vi i artiklen anvender analytiske begreber som 'assembly subjects' og 'neo-liberale selvteknologier'?

Hvad er prekært arbejde?

Begreberne 'prekært arbejde', 'prekarisering' og 'Prekariatet' (Standing 2011) konceptualiserer, hvordan aktuelle neoliberale politikker og ændrede økonomiske forhold producerer nye former for marginalisering på arbejdsmarkedet (Casas-Cortés 2014;

Furlong 2015). Centralt for begreberne er, at de adresserer en øget usikkerhed og flygtighed i arbejdslivet. Prekært arbejde er et flertydigt fænomen, der sætter fokus på flere former for usikkerhed og sårbarhed for arbejdstagere, uden at der findes klare afgrænsede definitioner af, hvad der udgør dette prekære arbejde (Quinlan et al. 2001; Underhill & Quinlan 2011; Rasmussen & Håpnæs 2012). Der er imidlertid bred enighed om, at usikre ansættelsesforhold er et voksende problem, og at det især er udbredt blandt unge, ufaglærte og kortuddannede (Duell 2004; Hamilton et al. 2014; MacDonald 2007; Mills 2004), men også findes blandt højtuddannede (Gherardi & Murgia 2013; Rasmussen & Håpnæs 2012). I overensstemmelse med artiklens analytiske perspektiv definerer vi prekært arbejde med inspiration fra Kalleberg:

"(...) An employment that is uncertain, unpredictable, and risky from the point of view of the worker." (Kalleberg 2009, 2)¹.

I nærværende artikel tages der således udgangspunkt i de unges oplevelse af forskellige former for usikkerheder for at undersøge, hvordan dette er med til at forme deres subjektive tilblivelsesprocesser.

Kalleberg peger endvidere på den 'globale neoliberale revolution'; den centrale placering af markedet og markedsdrevne løsninger, privatisering af offentlige ressourcer, samt fjernelse af statslig beskyttelser, som katalysatorer for stigningen i prekære ansættelser (Kalleberg 2009). Scheuer (2011) argumenterer for, at 1970'erne udgjorde et vendepunkt i Danmark, idet regulering af arbejdsmarkedet begyndte at blive betragtet som en del af årsagen til den høje arbejdsløshed, og som en konsekvens heraf blev deregulering og fleksibilisering af arbejdsmarkedet ofte udpeget som den foretrukne løsning. Det medførte en udvikling, som

har formet arbejdsmarkedet på nye måder, med store konsekvenser for arbejdstagere.

Pedersen (2011) argumenter for, at globalisering og international konkurrence har ført til signifikante forandringer af den danske velfærdsstat. Mens Rasmussen et al. (2015) peger på, at velfærdsreformer de sidste 15 år har forringet lønmodtagernes adgang til velfærdsydelser og beskyttelse i form af kortere perioder for støtteberettigelse og højere krav til at blive berettiget til ydelser. Det betyder, at den danske flexicurity-model, hvor sikkerheden for arbejdstagerne sikres gennem en kombination af fleksible ansættelsesvilkår og statsligt finansierede velfærdsydelser, aktuelt er under pres. Samtidig peger Scheuer (2011) på, at en tiendedel af arbejdskraften er permanent holdt uden for den sikkerhed og beskyttelse, som gælder for majoriteten af danske arbejdstagere. Unge under 30 år er overrepræsenterede i denne gruppe, fordi de, hyppigere end andre grupper, er ansat på vilkår, der ikke giver adgang til denne type sikkerhed (Scheuer 2011, 61).

I en engelsk kontekst hævder Standing (2011), at en ny klasse af arbejdere er ved at opstå, da den øgede fleksibilitet i højere grad overfører risici og usikkerhed til den individuelle arbejdstager. Denne prekære klasse af arbejdere er karakteriseret ved at være uden stabil erhvervs-mæssig identitet, uden adgang til en fremtidig karriere og uden nogen social beskyttelse². Manglende sikkerhed i ansættelses- og arbejdsforhold kalder Standing en radikal indgriben i menneskers liv. At være i en prekær livssituation betyder, ifølge Standing, at man udvikler en livsstil, hvor man lever i nuet uden mulighed for at etablere en sikker identitet og uden fornemmelsen af, at man udvikler sig gennem sit arbejde og gennem sit liv (Standing 2011, 16).

Prekært arbejde blandt unge – Usikkerhed på langt eller kort sigt?

I denne artikel anvender vi kategorien 'unge', om unge arbejdstagere mellem 18 og 24 år. Vi anvender således kategorien qua de unges alder. Ikke desto mindre har vi i tidligere forskning netop rettet opmærksomheden mod den store grad af heterogenitet, der er mellem unge i denne aldersgruppe. Der vil også typisk være store forskelle på de unges arbejdsmæssige positioner og vilkår på arbejdspladsen; forskelle hvor alder udgør en begrænset måde at differentiere arbejdstagerne på. En alternativ måde at differentiere unge arbejdstagere på er ved at benytte kategorierne: 'Faglærte', 'Elever/lærlinge', 'Sabbatår ungarbejdere', 'Studerende i arbejde', 'Uddannelsesdropouts' samt 'Vikarer' (Nielsen m.fl. 2013). De tre unge der indgår i nærværende artikel kan betegnes som 'Sabbatår ungarbejder', 'Vikar', og 'Uddannelsesdropout'. Rasmussen et al. (2015) peger i den forbindelse på, at det netop er de grupper på arbejdsmarkedet, der arbejder på tidsbegrænsede kontrakter, deltidsansatte samt vikaransatte, for hvem der eksisterer mere alvorlige huller i de grundlæggende beskæftigelsesmæssige rettigheder. Eksempelvis manglende ret til arbejdsløshedsunderstøttelse, fordi de sidste 15 års velfærdsreformer har betydet strengere krav til optjeningspligt samt kortere dagpengeperioder for arbejdsløse (Rasmussen et.al, 2015).

For mange unge har deltidsarbejde og midlertidige stillinger traditionelt været en trædesten ind på arbejdsmarkedet. Dette kan være selvvalgt for nogle unge, fordi de typisk er i gang med en uddannelse, mens den for andre er et uønsket vilkår (Andersen & Klinken 2013; Nielsen & Dyreborg 2015). Duell (2004) peger imidlertid på, at unge har en særlig risiko for at blive fastholdt i

usikkert arbejde, hvis denne type ansættelser ikke leder videre til faste stillinger.

Traditionelt har transitioner i ungdomslivet været betragtet som mere eller mindre lineære overgange mellem uddannelse og arbejde. Dette har dog ændret sig således, at man i højere grad anser transitioner for at være mere usikre, fragmenterede og præget af prekære forhold på arbejdsmarkedet (Furlong 2015; Walther 2006; Woodman & Wyn 2015). Woodman og Wyn beskriver i den forbindelse, at den usikre tilknytning til arbejdsmarkedet for en hel generation af unge betyder, at de ikke længere kan se frem til den form for voksenliv, som deres forældre har haft (Woodman & Wyn, 2015). Forfatterne adresserer en usikkerhed, der følger den aktuelle generation af unge hele livet. I nærværende artikel undersøger vi, hvordan de usikkerheder og risici, som de unge adresserer, kobler sig til et ungdomsliv i transition.

Analytisk optik: 'Assembling subjects'

Med inspiration fra Nikolas Rose (1989) undersøger artiklen, hvordan unge bliver formet af forskellige former for prekariseringsprocesser. Med inspiration fra Rose's begreb om 'assembling subjects', undersøges det, hvordan subjekter konstitueres gennem teknikker, som rækker ud over kroppens grænser og lokaliseres i specifikke rum, som fx plejehjem, supermarkeder og beskæftigelsesindsatser. Begrebet indfanger, hvordan subjekter 'samles' i 'apparaturer', som for eksempel beskæftigelsesindsatser med dets procedurer, skemaer og krav om tilstedeværelse, eller supermarkeder med dets kasseapparater, palleløftere og flydende vagtplaner. Inden for disse 'apparaturer' tildeles subjekter en række muligheder, motivationer, følelser og selv-refleksioner (Rose

1989, xx), som de lever deres liv igennem og orienterer sig efter.

Ifølge Rose er unges subjektiviteter formet af selv-rettede strategier, som på den ene side giver de unge autonomi og valgfrihed, men samtidig giver selvsamme autonomi et enormt pres på den ansvarlighed, de forventes at udvise, når det ikke lykkes dem at forvalte den (Rose 1989).

Neoliberale selvteknologier

I forlængelse af Rose og Foucault peger flere sociologer, socialpsykologer og filosoffer på, at styringen, efter hvad der aktuelt har værdi på markedet, ikke udelukkende er en dominerende økonomisk- og politisk rationalitet, men også fungerer på et subjekt-niveau i forhold til produktionen af subjektivitet. Begreber som 'neo-liberale selvteknologier' (Davies & Petersen 2005; Petersen 2007; Petersen & Flynn 2007) og 'Homo Economicus' (Brown, 2003) tilbyder forklaringer på, hvad den aktuelle samfundsudvikling gør ved unge. Begreberne konceptualiserer, hvordan vi som mennesker kontinuerligt skaber og evaluerer os selv ud fra vurderinger af, hvilke valg og handlinger, der er markedsmæssigt mest rentable. Begrebet 'neo-liberale selvteknologier' giver os adgang til at undersøge, hvordan forskellige former for prekarisering bliver en ressource i produktionen af unges subjektivitet. Vi undersøger, hvordan prekarisering er med til at forme de måder, som unge evaluerer og former sig selv for at øge deres markedsmæssige værdi (Davies & Petersen 2005; Petersen 2007; Petersen & Flynn 2007) på et prekært arbejdsmarked.

Metode

Empiri og metode

Datamaterialet er hentet fra to forskellige forskningsprojekter, der har hvert deres

forskningsdesign og problemstilling. Fra disse to forskningsprojekter har vi udvalgt den del af datamaterialet, der viste sig frugtbar til at belyse nærværende artikels problemstilling (se argumentation for udvælgelse nedenfor). Det datamateriale, vi har anvendt i denne artikel, er udvalgt ud fra etnografiske observationer samt kvalitative interviews med 20 unge mellem 18-30 år ansat i detailhandlen samt i omsorgssektoren (2015-2016) (Forskningsprojekt A), og af kvalitative interviews med 15 unge mellem 15-19 år uden uddannelse og arbejde, som deltager i forskellige uddannelses- og beskæftigelsesprojekter (2011-2014) (Forskningsprojekt B).³ Disse unge er unge, som ikke har en kompetencegivende uddannelse og generelt er udsatte i forhold til uddannelse og arbejde.

Observationerne blev udført som 'shadowing', hvor den unge medarbejder blev fulgt i arbejdstiden af en forsker (Czarniawska 2007) i løbet af to til fire dage. I projekt (A) blev de unge i detail rekrutteret via et samarbejde med BAR Handel. Udvalgelsen af plejehjem i Sosu skete i samarbejde med en kommune. I projekt (B) foregik udvalgelsen i samarbejde med Ungdommens Uddannelsesvejledning i en kommune, som havde et indblik i hvilke unge, der var involveret i projektet. Samlet set blev der i (B) gennemført 40 kvalitative enkeltinterviews af en varighed på 30-90 minutter, samt observationer af 11 unges deltagelse i undervisningssituationer.

Bredden i materialet giver adgang til at analysere, hvordan prekarisering ikke blot væver sig ind i arbejdsrelaterede forhold, men også i uddannelses- og beskæftigelsesprojekter og mere generelt i forhold til forskellige grupper af unges subjektiveringsprocesser.

Udvælgelse af data og konstruktion af etnografiske fortællinger

Datamaterialet er i denne artikel præsenteret gennem tre sammenhængende 'etnografiske fortællinger', der er skrevet ud fra interviewmateriale og observationsnoter fra feltarbejdet hos tre unge. 'Den etnografiske fortælling' er en fortolkning, skrevet fra forskerens synsvinkel. Forskerens opgave er at 'oversætte' datamateriale, så læseren tilbydes en overbevisende fortolkning af den praksis som studeres (Van Mannen 2010). Vi har arbejdet med at udvælge eksempler i datamaterialet og konstruere fortællingerne, så de kan vise hvordan forskellige former for prekariseringsprocesser bliver medkonstituerende af unges subjektiveringsprocesser. I vores datamateriale er der stor variation, i forhold til hvordan prekaritet kommer til udtryk, men usikkerhed går på tværs af alle cases som et samfundsmæssigt vilkår, der tages op og bearbejdes af de unge på meget forskellige måder. De tre cases der præsenteres i denne artikel er udvalgt ud fra et kriterium om tydelighed i forhold til, at det arbejde, der er i centrum af fortællingen, bliver italesat som usikkert, uforudsigeligt eller risikabelt af den unge i datamaterialet (Kalleberg 2009). Vi kunne også have udvalgt andre mindre tydelige cases fra vores datamateriale, og vi kunne have valgt at skrive flere flertydigheder og modsætninger frem i de etnografiske fortællinger, end det allerede er tilfældet (Lather 2000). Fortællingerne blev til i en konstruktionsproces, hvor tydelighed og genkendelighed blev afbalanceret med flertydighed og nuancer. 'Etnografisk validitet' skabes gennem tekstens troværdighed: Fremstår teksten autentisk, nuanceret og overbevisende i forhold til forskerens gengivelse og fortolkninger af de praksisser der studeres? (Cunliffe 2010). I det følgende præsenteres tre etnografiske fortællinger. Hver af fortællingerne efterfølges af

selvstændige analyser af de prekariseringsprocesser, der fremstilles i fortællingen. Efter de tre delanalyser følger en tværgående afsluttende konklusion.

Analyseafsnit

Etnografisk fortælling: Elias

Det er Elias' første arbejdsdag. Han har fået udleveret en hættetrøje i butikens farve med et stort logo på brystet. Jeg (artiklens førsteforfatter, red.) får lov til at følge med rundt i butikken, mens en af lederne i supermarkedet giver ham den første introduktion til butikken.

Elias er 19 år. Han har arbejdet i detailhandelen, siden han var 16 år. Da jeg møder Elias har han endnu ikke fået sin kontrakt. Han finder senere ud af, at han er ansat i syv timer om ugen med en fast ugentlig vagt fra kl. 16-23, men det forventes af ham, at han tager flere vagter, når der er behov for hans arbejdskraft i butikken. Elias vil gerne have flere vagter, for han er afhængig af indtægterne. Han har tre måneders prøvetid, indenfor hvilken han både selv kan sige op og fyres med kort varsel. Han er ansat som 'nøglebærer', hvilket betyder, at han har ansvaret for at lukke butikken, tælle kontanter efter lukketid og at han er ansvarlig for de unge ansatte under 18 år. Han skal primært sidde i kassen og fylde varer på hylderne. Elias venter på at starte på en erhvervsskole, hvor han planlægger at uddanne sig som elektriker. Den leder, der står for hans introduktion, hedder Tim. Han er en ud af fire fuldtidsansatte i butikken, hvor der i alt er 13 ansatte.

Rundvisningen starter på lageret med lidt indledende smalltalk, hvorefter Tim siger:

"Vi har haft ca. et røveri om måneden, så vi er ret hårdt ramt. Så det er virkelig vigtigt at overholde sikkerhedsreglerne. Efter kl. 21.

skal der altid være to oppe i forlokalet. Hvis du skal ryge, skal du stå udenfor, så du kan se kassen. Vi har faktisk lige haft en stor sag hvor vi mistede helt vildt mange penge (...)"

Vi går videre rundt på lageret. Tim peger på døren indtil køledisken og forklarer, at Elias altid skal huske at skubbe en palle hen foran døren til køledisken. Det er sket to gange den seneste tid, at der er nogen, der er hoppet gennem køledisken og ind på lageret for at stjæle varer. Elias får dog ikke at vide, hvordan han skal forholde sig, hvis eventuelle tyve er truende eller voldelige.

Vi går ud i butiksrummet. Tim spørger Elias, om han har prøvet at 'trimme' (rydde op på hylderne, red.). Da Elias svarer ja, siger Tim: *"Jamen så ved du jo, hvordan man gør"*. Efter at Tim har vist Elias flaskerummet, går vi op til kasserne. Der er en lang kø med kunder. Tim: *"Kan du ikke lige stå lidt og se hvordan Medina gør? Så du lige kan lære det?"*. Han sætter sig selv ved den anden kasse. Efter fem minutter foreslår Elias selv, at han sidder ved kassen. Herefter bytter de, så Medina kan stå bag ved ham. Efter at han har været i butikken i en halv time, sætter han sig bag sit eget kasseapparat og råber over mod de ventende kunder: *"Vi åbner herovre"*. Overgangen fra ny til 'vi' tog en halv time. I et efterfølgende interview, fortæller Elias:

Elias: *"Jeg er lidt bange, for jeg har jo ikke fortalt dem, at jeg har en knæskade. Og det kunne de (lederne, red.) måske godt blive sure over. Men jeg føler selv, at jeg er klar igen. Der skal noget virkelig slemt til (hvis han ikke skal kunne arbejde, red.)... Så det må jeg bare undgå.*

Int.: *Men man kunne jo også tænke, de kunne tage hensyn til det? Men det tænker du ikke, at de gør?*

Elias: *Altså, det er min erfaring at det gør chefer ikke på den måde. De tænker kun på deres egen butik, og... hvordan de tjener hurtigst penge på*

butikken. Og jeg er jo godt klar over, at jeg bare har været heldig at få jobbet. Chefen har jo 15 andre ansøgninger liggende. Altså, det ville ikke være et problem at fyre mig. Så det tror jeg ikke de tænker på.

Int.: Så du har ikke tillid til, at der vil blive taget hånd om dig?

Elias: Nej.

Int.: Det virker, som om at du vant til at leve med den type usikkerhed.

Elias: Jamen, jeg har bare aldrig oplevet andet end det. At cheferne tit er selviske. Men det er jo mig, der gerne vil tjene penge, og have et arbejde. Så det er jo enten at kunne acceptere det, eller gå."

En måned senere vender jeg tilbage til samme butik for at interviewe Elias. Han fortæller, at forrige lørdag aften blev tre unge medarbejdere truet med en pistol, mens en maskeret mand tømte kassen. Forståelig nok er Elias chokeret. Jeg fortæller ham, at jeg havde undret mig over, at Tim ikke havde fortalt Elias, hvad han skal gøre, hvis der var et røveri. Elias bekræfter, at ingen siden har talt med ham om det. Han siger, at det bekræfter ham i, at *"butikschefen tænker kun på sig selv og omsætningen i butikken"*, et udsagn han gentog flere gange under interviewet. Så spørger jeg ham, hvordan det er gået med at passe på sit knæ.

Elias: *"Det er sjovt du siger det, for jeg tror jeg har løftet noget tungt. Det er endt ud i, at jeg skal opereres her i marts (griner let nervøst).*

Int.: Okay! Hvad skete der?

Elias: *Jeg skulle bære nogle kasser. De var lidt tungere end jeg egentlig havde regnet med. Så sagde det knæk i knæet.*

Int.: Hvad gjorde du så?

Elias: *Så gik jeg lige ud på kontoret og tog en Panodil, og lige sad ned lidt. Så måtte jeg jo arbejde færdigt.*

Int.: Så du har stadigvæk ikke sagt noget?

Elias: Øhm, at jeg venter med at sige det til

ham. Jeg er bare bange for, at han fyrer mig, så det gider jeg ikke."

Analyse: Elias

Hvis vi ser på Elias arbejdsmarkedstilknytning gennem Rose's begreb om 'assembling subjects', kan vi spørge, hvordan Elias' subjektivitet 'samlers sig' og bliver til i løbet af den første periode på arbejdspladsen.

Elias synes, at han har været heldig at få et arbejde. Han er ansat på en kontrakt på syv timer om ugen. Ansatte med en arbejdstid under otte timer om ugen har ikke adgang til pension og løn under sygdom (Rasmussen et al. 2015, 7). De syv timer har således en reel betydning for Elias' mangel på social og økonomisk sikkerhed. Det samme har de tre måneders prøvetid. Elias har haft svært ved at finde et job, og bunken af ansøgninger på chefens bord forstærker Elias' oplevelse af, at han vil blive fyret og erstattet med en anden, hvis hans knæ svækker hans arbejdsindsats. Han bliver til som en hurtigt erstattelig medarbejder. Elias fortæller om sin arbejdskraft som en vare, der ikke har megen værdi, fordi mange andre end ham står klar til at levere den. Derfor er det vigtigt for ham at vise, at han er en effektiv og selvstændig medarbejder, der efter en halv time tager ansvaret på sig og åbner en kasse. Han stiller ikke spørgsmål til sin egen kontrakt og sikkerhed, selv om han fortæller, at netop disse forhold betyder en hel del for ham. Han handler strategisk. Han er ikke ligeglad med sine ansættelsesforhold, men kræver ikke noget af sin arbejdsgiver, fordi han oplever, at han ikke er i en position, hvor det er muligt for ham at kræve noget (Nielsen 2012; Nielsen et al. 2013). Set udefra er han i en udsat, prekær arbejdssituation, men for ham er det, som det altid har været. Han tilpasser sig og accepterer de meget konkrete risici: Risikoen for røveri, den manglende kontrakt, usikkerheden omkring arbejdstiden samt risi-

koen for at belaste sit knæ. Elias forsøger at minimere tabet af værdi som medarbejder ved ikke at sige noget om sin skade. Dermed udsætter han sig for den risiko, som formodentlig er medvirkende til, at han ender med at belaste sit knæ; han løfter en kasse, der desværre viser sig at være alt for tung.

Elias bliver til som prekært ansat ung medarbejder gennem forestillingen om bunken af ansøgninger på chefens bord, gennem den manglende kontrakt, de syv timers faste arbejdstid, den mangelfulde oplæring, pallen der skal sættes foran døren til køledisken samt røveriet mod supermarkedet. Alt det samler sig og genciterer hans tidligere erfaringer som ung på det ufaglærte arbejdsmarked; i en prekariserings- proces, der skaber usikkerhed og flygtighed i arbejdssituationen og økonomisk. Igennem dette bliver Elias til som et strategisk handlende subjekt, der ikke stoler på andre end sig selv og derfor individuelt forsøger at manøvrere på den bedst mulige måde i en usikker arbejdssituation. Hans position som usikker ufaglært prekært positioneret arbejdstager bliver i løbet af den første måned bekræftet i praksis; det er, som han havde regnet med; usikkert.

Etnografisk fortælling: Mikkel

Mikkel var 16 år, da jeg (artiklens anden forfatter, red.) mødte ham første gang på en produktionsskole og siden fulgte ham over en periode på 3 år.

Før jeg møder Mikkel, er han allerede droppet ud af et grundforløb som mekaniker på en erhvervsskole og startet på produktionsskolen. Da jeg møder ham, er han frustreret over, at han ikke ved, hvad han skal, men han vil gerne hurtigt videre, så han starter på et grundforløb som tømrer. Året efter møder jeg ham igen, på erhvervsskolen, hvor han er glad for at være. Han fortæller mest om undervisningen, som ind imellem kan være udfordrende for

ham, men da vi taler om fremtiden, udtrykker han bekymring for, om han kan finde en læreplads. Året efter er han igen tilbage på produktionsskolen. Han fortæller, hvordan det lykkedes ham at finde en læreplads, men at han kun var der et halvt år. Der var kun ham, en svend og mester i firmaet, og Mikkel skulle:

"Gå med en sømpistol over hovedet dagen lang, og man fik aldrig at vide, hvor man skulle hen før aftenen før (...) vi fik ikke at vide hvis vi havde overarbejde, før vi havde pakket sammen (...) og så fik jeg skylden for al ting (...) Det var det dårligste halve år i mit liv."

Han fortæller videre:

"Jeg havde det da ikke særlig godt. Og altid skidt når jeg kom på arbejde og ikke havde lyst til at møde op og sådan (...). Jeg havde fået at vide af mange, at jeg skulle tage til lægen for at få at vide hvad det var, at der var galt. For de fleste troede, at det var stress og sådan. Så jeg tog så derover og fik at vide, at den var god nok. Så gik jeg og bøvlede med det i et lille halvt år. Jeg kan stadig godt mærke det."

Mikkel fortæller, at mesters reaktion var, at det ikke var arbejdets skyld, at han fik stress:

"Det var fordi jeg ikke havde penge nok (...) Det gad jeg sgu ikke rigtig høre på. Han tog ikke omsorg om sine kollegaer eller sine arbejdere. Det er bare ligesom nogle små robotter, der bare skulle lave alt, hvad han sagde (...). Så sagde jeg, fint nok, så kommer jeg aldrig mere."

Mikkel gik hjemme i to uger, og kom så på produktionsskolen, selvom han hellere vilde arbejde. Men det er svært at finde. Han

fortæller, at han har søgt mange steder: *"Alt fra et fiskedambrug til skraldemænd (...) bare for at have noget ordentligt arbejde."*

Da jeg sidst mødte ham, havde han lige været i praktik som autolakerer i tre uger. Det fortæller han var en god oplevelse, og han har derfor planer om at tage en uddannelse og finde en læreplads som autolakerer. En af hans venner arbejder på et autoværksted, hvor Mikkel håber på at få en læreplads. De har sammen lavet en plan:

"Han [Mikkels ven, red.] blev fyret her op til jul, fordi de ikke havde nok at lave deroppe. Så han går og venter lidt, at de ringer tilbage til ham og siger at der er noget. Så når ham hans tidligere chef så ringer, så vil han sige det, hvis han har en lærerplads til mig også."

Mikkel kæmper altså med at få en uddannelse, men samtidig har han en klar ide om, at *"uddannelse er næsten ubrugelig"*. Han forklarer:

"Der er mange af dem der har en eller anden kæmpe uddannelse som murer for eksempel. (...) Og når du er færdigudlært, så er det vist lidt sværere, siger folk. Fordi det er jo et stort sats at tage en mand ind. På en måde er det lidt noget pis. For man er nødt til at tage folk ind for at prøve. Så har man tre måneder [prøvetid, red.]. Så hvis ikke det går, så kan man jo smide dem ud igen. (...)."

Analyse: Mikkel

Fortællingen om Mikkel belyser forskellige forhold, der knytter sig til arbejdsrelaterede usikkerheder og prekaritet. På den ene side er der tale om åbenlyst prekære forhold, som manglen på ufaglært arbejde, oplevelsen af ikke at have nogen rettigheder at stå imod med på lærepladsen, og hans ven, som er fyret og venter på at blive ansat igen. Men hvis vi ser Mikkels arbejdsmarkedstil-

knytning gennem Rose's begreb om 'assembling subjects', hvordan 'samler' han så sig selv som subjekt, når han pendulerer mellem uddannelser, produktionsskoleophold, sygemelding og praktikophold?

Den gennemgribende usikkerhed, som i stigende grad synes at manifestere sig som vilkår i mange unge arbejdstageres liv, træder tydeligt frem, når Mikkel italesætter et modstridende forhold mellem uddannelse som nødvendigt og uddannelse som ubrugeligt. Med kontanthjælpsreformens fokus på uddannelse (Beskæftigelsesministeriet 2013) er det uomtvisteligt, at Mikkel som andre unge skal uddannes, men han forventer, at det er sværere som faglært at få arbejde. Ifølge Mikkel er det 'et stort sats' at ansætte faglærte på fuld tid, og det er med til at fremme den usikkerhed, som knytter sig til det at få og beholde et arbejde. Han forholder sig både til usikkerheden ved at finde og beholde et arbejde, men han forholder sig også til den usikkerhed, som en potentiel arbejdsgiver har ved at ansætte ham. Dette kan tolkes som en gencitering af usikkerheden som vilkår for begge parter i et ansættelsesforhold, som lægger et stort pres på unge som Mikkel og vidner om, at unge som Mikkel bliver til igennem prekariserings-processer, der er præget af usikkerhed og pres. Den etnografiske fortælling viser, at unge som Mikkel tager usikkerheden på sig og anvender 'selv-rettede teknologier', når presset er for stort (Görllich & Katznelson 2015). Når han oplever at få skylden for alting, at få skæld ud hver dag, og aldrig at få at vide, hvad han skal lave og hvornår, så får han det værre og værre psykisk, går til lægen og får at vide, at han har stress. Mikkel tackler altså dårlige ansættelsesforhold gennem en diagnosticering af ham og hans psykiske tilstand. Usikkerheden i arbejdsrelaterede forhold producerer en betydningsfuld usikkerhed, som lokaliseres 'i' ham. Han positionerer sig nu som 'stresset'

og ikke som lærling under prekære forhold. Mikkel har muligheden og modet til at forlade lærepladsen, men gør dette ved at tage de prekære forhold på sig som stress. Dette sker, når prekaritet møder diagnosekulturen (Brinkmann & Petersen 2016). I stedet for at gå til fagforeningen, går han til lægen og problemet lokaliseres 'i' ham. En anden form for individualiseret svar på prekære forhold er vennens plan om at forhandle en læreplads til Mikkel, mod at vennen 'accepterer' at arbejde for virksomheden. Denne strategi kan læses som et individuelt svar på en øget polarisering, hvor unge med få eller ingen formelle kvalifikationer bliver presset ud på kanten af samfundet (Ainley & Allen 2010) og fra den position forsøger at finde kreative løsninger på strukturelle problemer. Globaliseringen betyder i mange lande, herunder også Danmark, at der både er færre jobs for unge med få eller ingen kvalifikationer, og at der er flere om buddet. Dette forekommer i kraft af et generelt højere uddannelsesniveau (Furlong 2015), som har som konsekvens, at højtuddannede søger jobs under deres uddannelsesniveau, også kaldet 'underemployment' (MacDonald 2011). Som Mikkel siger, så er der ingen garantier for, at en uddannelse fører til arbejde.

Etnografisk fortælling: Maja

Maja er 23 år, ergoterapeutstuderende med erfaring fra tidligere job i hjemmeplejen og på jagt efter et egnet studiejob som supplement til sin SU. Jeg (artiklens tredje forfatter, red.) møder hende den første dag, hun starter på plejecenteret, hvor hun har fået job som tilkaldevikar i sommerferien.

Kollegaerne sidder på kontoret, da jeg kommer klokken 7 om morgenen. Stemningen er lidt anspændt, da der pågår en forhandling om, hvem der har tid til hvilke beboere, og hvem der har mest travlt. De er fire på arbejde den dag, plus Maja. Den ene

er weekendafløser, den anden er en social- og sundhedshjælper-elev, og så er der to faste medarbejdere. Det er Majas første dag på plejecenteret. Der bliver diskuteret rundt om bordet; navne på beboerne skrives på lister og stryges igen, og på et tidspunkt siger eleven: *"Jeg kan ikke tage fru Jensen, fordi jeg også har fru Hansen, og jeg kan ikke nå begge to"*. Det kan de andre heller ikke, *"Skal vi bytte liste?"*, siger en af de fastansatte. Tilsyneladende mener hun, at hun har endnu flere beboere på sin liste. Eleven siger *"Nej"*, hun skal nok tage den pågældende. *"Så må du kalde, hvis der er noget"*, får hun at vide. Maja siger ikke noget. Efter at beboerne er fordelt, letter stemningen. En af de fastansatte, som skal have Maja med, sætter sig hen til hende med sin liste og forklarer hende om de enkelte beboere og hvilken rækkefølge, de skal op. Den anden fastansatte spørger til Majas baggrund, og hun fortæller, at hun læser til ergoterapeut. *"Nåh, ok, så ved du jo en masse om lifte og sådan"*, siger den ene. *"Jeg har også kørt i hjemmepleje i et års tid"*, siger Maja, og så bliver alle helt rolige; *"Så er du jo udlært!"*

Det meste af den første dag går Maja med en af de faste kollegaer, Louise. På et tidspunkt spørger Louise, om det er i orden, at Maja og jeg går ind til en af beboerne uden hende, fordi *"hun er nem"*. Louise viser, hvad beboeren skal have hjælp til og hvilken medicin, hun skal have. Hun viser, hvordan Maja skal tjekke på medicinskemaet, om det er den rigtige medicin, der er doceret. Hun forklarer, at det senere skal dokumenteres i journalsystemet, hvilket hun nok skal hjælpe hende med. Maja fortæller senere i et interview, at hun var inde ved beboeren igen dagen efter, *"og der stod jeg jo alene og skulle tjekke; okay, er det de rigtige piller, der er i den her pose?"*. Hun følte, at hun *"gjorde noget forkert"* ved at give patienten medicin, og eleven havde også sagt til hende, *"at det var nok ikke helt smart"*. Maja ræ-

sonnerede i interviewet, at *"Det var heldigt, at det kun var ved én beboer"*. Hun reflekterer over, hvorfor de havde ansat hende:

"De var ikke så interesseret i mig, de var mere interesseret i 'hun er afløser, hende kan vi godt bruge'". Da jeg interviewer hende nogle dage senere, fortæller hun mig, at hun synes, at hun er blevet mere opmærksom på, at hun ikke *"gider bare være sådan en arbejdskraft."*

Et par måneder efter skrev Maja til mig, at hun havde sagt op, pga. kommunikationsproblemer. Maja var ansat som tilkaldevikar, og til hendes overraskelse havde lederen sat hende til at arbejde fast hver anden weekend. Maja havde dog i mellemtiden fået fast weekendvagt på et andet center, fordi hun havde brug for en mere fast indtægt end afløsningsvagterne. Da hun ikke havde mulighed for at arbejde hver anden weekend, havde hun spurgt, om hun stadig var ansat som sommerferievikar, når hun nu ikke kunne arbejde i weekenderne? Maja ville:

"(...) ikke risikere at møde op klokken 7 en morgen, for så at få at vide, at nej, du arbejder ikke her længere."

Men hun fik ikke noget svar. Lederen fortalte mig senere, at hun var ærgerlig over opsigelsen, men at hun ikke har fulgt op på Majas mail. Da jeg spørger hvorfor, siger hun, at:

"det er ingen fremtid i det" (...)"hun [Maja, red.] er konfliktsky, når hun bare skriver en mail, og den type medarbejdere har vi ikke brug for."

Lederen medgiver, at det kan lyde hårdt, men at der ikke er nogen prøvetid for vikarer:

"Det handler om at finde ud af, om de kan det, de har sagt. At de skal finde rundt i vores forvirrede hus, og at de kommer ind i den rytme vi har her", fortæller lederen.

Analyse: Maja

Majas livssituation kan umiddelbart betegnes som en transitionsperiode (Woodman & Wyn 2015). For at sikre sit voksenliv, træder Maja ind på vikararbejdsmarkedet, fordi hun forestiller sig, at det kan give hende en erfaring, som hun kan trække på senere. Samtidig er vikarbejdet en økonomisk nødvendighed, og som casen illustrerer, indebærer det flere former for prekarieseringsprocesser (Mills 2004). Vilkåret er, at der ikke er ressourcer til at oplære vikarerne i et omfang, så de kan udføre deres arbejde på linje med andre. Samtidig med at social- og sundhedsarbejdet professionaliseres (Lehn-Christiansen 2011) og området effektiviseres, bibeholdes vikaransættelser af ufaglærte til perioder som ferier og weekender. Dette strukturelle vilkår søges i dette eksempel løst ved at ansætte en vikar, der har relevant erfaring fra tidligere. På den måde forskydes markedets usikkerhed til medarbejderen; den strukturelle udfordring individualiseres og bliver den enkelte ansattes problem (Standing 2011; Scheuer 2011).

Maja positioneres af hendes kollegaer som *"en der er næsten udlært"*. Dermed anerkendes og legitimeres hendes individuelle strategi for at fremstå som en attraktiv arbejdskraft. Men i praksis viser denne positive værditilskrivning sig at indebære en usikkerhed. Positioneringen af Maja som 'udlært' betyder, at Majas individuelle erfaring tilføres værdi, og hun kan forholdsvis let overtage en beboer og klare morgenplejen af denne. Men Maja mangler de faglige kompetencer for at handle som en udlært medarbejder. Maja har ikke den formelle kompetence til at uddele medicin eller til

at dokumentere det i deres rapporterings-system, men trods det uddeler hun medicinen. Hun bliver dermed placeret i en usikker position, både i forhold til hendes formelle ansvar og i forhold til risikoen for at lave fejl og dermed føre risikoen videre til den ældre beboer.

I en prekær arbejdssituation, hvor ansættelsesvilkårene er usikre, og hvor den diskursive praksis på arbejdspladsen er, at der er travlt og vi hjælper hinanden, fremstår medicinerung som en ukompliceret opgave, som Maja qua sin praksiserfaring, sagtens kan udføre. Med Rose's begreb om 'assembled subjects' samles Maja som vikar, der er 'næsten udlært' og for at bevare legitimiteten i denne subjektivitet, udfører hun opgaven. Utrygheden overføres til Maja selv, og hun håndterer den individuelt. Sandsynligvis ville ingen af kollegaerne nægte hende assistance med at give medicin, måske ville de anerkende hende for det på længere sigt. Men Majas prekære situation betyder, at hun handler kortsigtet og strategisk, fordi hun vurderer at det forventes af hende i situationen. Konstruktionen af Maja som "*næsten udlært*" er så vigtig i relationen til anerkendelsen fra plejecenteret, at den overdøver positionen som uvidende og spørgende. Medicinerung bliver en del af Majas subjektiveringsproces; hun positionerer sig som en erfaren vikar og effektiv medarbejder, der kan løse opgaverne. Samtidigt viser casen Majas vanskelighed ved at omsætte den erhvervede kompetence til en sikker ansættelse. Når problemerne opstår, bliver hun kategoriseret som en "*der ingen fremtid har*", som en medarbejder, der kan erstattes med en anden. Ikke fordi hun mangler erfaring, men fordi hun ikke accepterer de vilkår, der tilbydes. Ansættelsen (og opsigelsen) som vikar bliver en del af en prekariserings-proces, hvor Maja må orientere sig mod at komme videre til det næste vikarjob og hendes behov for et økonomisk

fundament. I et fremtidigt perspektiv synes der ikke at være nogen åbenbare strategier for, hvad der virker i forhold til at sikre en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Men Maja fortæller om "*når hun bliver færdig*" med sin uddannelse, som det tidspunkt hvor hendes nuværende erfaring skal sikre hende en ny type job med mere sikkerhed.

Konklusion

Med udgangspunkt i Roses' begreb om 'assembling subjects' viser artiklen, hvordan kontekstnære og situerede prekariseringsprocesser, der indebærer forskellige former for usikkerhed, uforudsigelighed og risiko, former tre unge arbejdstageres subjektiveringsprocesser. Samtidig viser artiklen, hvordan usikkerheder og risici kobler sig til et ungdomsliv i transition, og at dette fletter sig sammen med forskellige former for prekarisering i unges arbejde.

Analyserne viser tre forskellige unge i tre forskellige arbejdsmæssige kontekster, hvor prekarisering produceres på forskellige måder. Men læser vi på tværs af de tre cases, ser vi dog også nogle fællestræk ved de prekariserings-processer, der er med til at konstituere de unge som subjekter. Vi skal her pege på tre overordnede pointer, der handler om 'erstattelighed', 'individualisering' og 'kortsigtethed'.

For det første viser en tværgående analyse, at de tre unge arbejdstagere alle er bevidste om, at deres arbejdskraft er erstattelig. Dette ses når Elias beskriver chefens store bunke af ansøgninger, når Mikkel italesætter arbejdsgivernes ansættelse af faglærte som 'et sats', og når Maja fra den ene dag til den anden skifter position fra '*næsten udlært arbejdskraft*' til '*en uden fremtid*' på arbejdspladsen. De unges arbejdskraft anvendes som billig og fleksibel - 'work on-demand' – set fra arbejdspladsens synspunkt. De unge leverer ufaglært, lavt lønnet-, flek-

sibelt- deltidsarbejde til det marked, der i stigende grad efterspørger denne type arbejdskraft. Det gør det relevant at spørge, om de negative effekter af prekære ansættelser er særlige for unge, eller om det handler om ufaglærtes vilkår og manglende regulering på det ufaglærte arbejdsmarked, hvor der er ansat mange unge. Det vi peger på her er, at det er positionen som 'arbejdsmarkedsbuffer' og dermed oplevelsen af at være erstattelig, der går på tværs af casene. Usikre og fleksible ansættelsesformer er også udbredt blandt højtuddannede (Rasmussen & Håpnes 2012) og blandt andre aldersgrupper end unge, men unge er som tidligere beskrevet overrepræsenterede.

I denne artikel har alle tre unge en oplevelse af, at de og deres arbejdskraft primært betragtes og værdisættes som en vare, og det former deres subjektiveringsprocesser på hver sin måde. De har alle tre erfaret, at deres arbejdskraft uden varsel kan erstattes af en anden, der kan levere samme arbejde, og at deres specifikke erfaringer og subjektivitet ikke har betydning i deres ansættelsesforhold. Det vilkår har betydning for deres ungdomsliv og subjektive tilblivelsesprocesser. Det betyder, at de på hver deres måde evaluerer og former sig selv i forhold til at øge deres værdi på arbejdsmarkedet (Davies & Petersen 2005; Petersen 2007; Petersen & Flynn 2007).

For de andet viser de tre cases, at der sker en individualisering af de prekære forhold, således at de unge selv tager ansvar for at finde deres egne individuelle løsninger på de usikkerheder og risici, som de møder i deres arbejdsforhold. De oplever, at de skal gøre sig fortjente til et ufaglært arbejde eller en læreplads, både ved at være klar til at udfylde konkrete opgaver, som de fagligt på forskellige måder modsætter sig, og ved at gå på kompromis med egen sikkerhed. De prekære ansættelsesforhold internaliseres, og de tager individuelt ansvar for at hånd-

tere dem, uden nogen erfaring med, eller tillid til, at andre tager ansvar for deres sikkerhed (jf. Rose 1989). Elias gør dette ved at negligere risikoen for at hans knæ lider overlast, Mikkel ved at tage de prekære forhold på sig som stress og Maja ved at tage ansvar for at varetage en opgave, som potentielt sætter andres sundhed på spil. Sat på spidsen viser casene således, hvordan de tre unge er klar til at sætte deres egen og andres fysiske og psykiske tilstand på spil, fordi de oplever at deres arbejdskraft let kan udskiftes med en anden. Prekariseringsprocesserne virker ind på deres individuelle subjektiveringsprocesser på den måde, at de forstår sig selv som ansvarlige for individuelt at håndtere de usikkerheder og risici, som prekære arbejdsforhold medfører.

For det tredje peger en tværgående analyse på, at der er en høj grad af kortsigtethed i de unges liv (jf. Standing 2011), men at disse kan få konsekvenser for deres transition til arbejdslivet på længere sigt. Her nærmer vi os en diskussion af artiklens andet spørgsmål. For spørgsmålet er, om disse usikkerheder og risici kobler sig til et ungdomsliv i transition eller om disse prekariseringsprocesserne rækker ind i voksenlivet?

Analyserne peger på, at de tre unge i prekære arbejdssituationer tilsyneladende ikke betragtes som langsigtede og dermed rentable investeringsobjekter på de arbejdspladser, de er på. I hvert tilfælde ikke, når vi betragter prekarisering fra de unge arbejdstageres synsvinkel (Kallenberg 2009). De oplever alle usikre kontraktmæssige forhold, usikkerhed i ansættelsen og mangelfuld oplæring. Dette betyder, at de må håndtere markedets usikkerhed individuelt og med kortsigtede løsninger. Men konsekvenserne af de kortvarige ansættelser kan potentielt få langsigtede konsekvenser for deres arbejdsliv. For Mikkel har penduleringen mellem uddannelse, arbejde og forskellige beskæftigelsesprogrammer allerede

strakt sig over flere år, og har en potentiel risiko for at blive mere permanent, hvis det ikke lykkes ham at finde en læreplads. Han oplever ingen progression og udvikling i sit liv (Standing 2011). For unge, der er i gang med at etablere et selvstændigt voksenliv, kan det være et særdeles vanskeligt vilkår, økonomisk såvel som socialt, ikke at have kontrol over egen fremtid, ikke at kunne planlægge, ikke at mærke progression og fremdrift. Det gælder for alle aldersgrupper, men for unge der er i gang med at etablere et selvstændigt voksenliv, er det et særdeles vanskeligt vilkår. Men samtidig er 'unge på arbejdsmarkedet' en yderst sammensat kategori (Nielsen et al. 2013), hvor risikoen for at blive hængende i usikkert og flygtigt arbejde ser ud til at være mest udtalt for de grupper af unge, der som Mikkel og Elias i forvejen indtager marginale positioner på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet (Nielsen & Dyreborg 2015). Der er en risiko for, at disse unge forbliver i en prekær livssituation, fordi deres arbejdssituationer netop er kendetegnede ved ikke at tilbyde dem

langsigtede udviklingsmuligheder, som ville kunne bidrage til en videre transition (Roberts 2011; 2013). Deres livssituationer er netop kendetegnede ved stagnation og mangel på faglig udvikling.

For Elias og Maja gælder, at de har mistet tilliden til, at andre end dem selv kan sikre dem på arbejdsmarkedet. De sætter begge deres lid til, at en uddannelse vil sikre dem et mere trygt arbejdsliv på længere sigt. Men hvis den udvikling, vi har skitseret i nærværende artikel, holder stik, så kan hverken de eller vi desværre være sikre på, at uddannelse vil sikre dem på arbejdsmarkedet. Der er en overensstemmelse mellem den type af fleksibel arbejdskraft, som der i stigende grad efterspørges og den type arbejde, som unge typisk har varetaget. Det kan betyde, at de beskrevne prekariserings-processer kan fortsætte ind i disse unges voksenliv, ved at 'work on-demand' og deltidsarbejde ikke kun er et vilkår på et fleksibelt ungdomsarbejdsmarked, men bliver mere udbredt for alle aldersgrupper.

NOTER

- 1 I nærværende artikel bidrager arbejdsgiverperspektivet til, at vi ikke udelukkende definerer prekaritet i relation til beskæftigelse, men også til de almene konsekvenser prekaritet har for resten af ungdomslivet; set fra de unges perspektiv.
- 2 Mere konkret definerer Standing prekariatet ud fra syv former for arbejdsrelateret sikkerhed, som arbejdstagere er udfordret på: 1) Arbejdsmarkedssikkerhed - at staten sikrer løn og inklusion på arbejdsmarkedet. 2) Ansættelsessikkerhed - beskyttelse mod sæsonmæssig hyring og fyring. 3) Jobsikkerhed - muligheder for at opbygge en vis jobmæssig kontinuitet og fremdrift. 4) Arbejdssikkerhed - beskyttelse mod arbejdsrelaterede ulykker og sygdom. 5) Færdighedssikkerhed - muligheder for at erhverve færdigheder gennem oplæring, praktik, kurser mm. 6)

Indkomstsikkerhed - at sikre en stabil indkomst i form af mindsteløn og overførselsindkomst og 7) Repræsentationssikkerhed - at have en kollektiv organisering og stemme på arbejdsmarkedet.

- 3 Forskningsprojekt A er en kvalitativ undersøgelse af, hvordan unge oplæres og instrueres i løbet af deres første tid på arbejdspladsen indenfor tre forskellige brancher. Forskningsprojekt B er en undersøgelse af 15-19 årige unges forandrings- og læreprocesser i en mindre kommune i Danmark. Det overordnede projektforsløb fra 2011 til udgangen af 2013, og fokus i projektet er unge, som befinder sig i risikozonen for at komme på kontanthjælp samt unge, der har haft erfaringer med kontanthjælpssystemet.

REFERENCER

- Ainley, Patrick. & Allen, Martin (2010): *Lost generation: New strategies for youth and education*. London: Bloomsbury Publishing.
- Andersen, Katrine. J., & Jens A. Klinken (2013): Debat: Overenskomst for dovne Wannabe reality tv-stars? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15, 3.
- Beskæftigelsesministeriet (2013): *Aftale om en reform af kontanthjælpssystemet- flere i uddannelse og job*. Lokaliseret fra <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Kontanthjaelpsreform.aspx>.
- Brinkmann, Svend. & Petersen, Anders. (red) (2016). *Diagnoser - perspektiver, kritik og diskussion*, København: Klim.
- Brown, Wendy (2003): Neo-liberalism and the end of Liberal Democracy. *Theory and Event*, 7, 1. (upagineret)
- Casas-Cortés, Maribel (2014): A genealogy of Precarity: A toolbox for rearticulating fragmented social realities in and out of the workplace. *Rethinking Marxism*, 26, 2, 206-226.
- Cunliffe, Ann. L. (2010): Retelling Tales of the Field. *Organizational Research Methods*. 13, 2, 224-239.
- Czarniawska, Barbara (2007): *And Other Techniques for Doing Fieldwork in Modern Societies*. Copenhagen Business School Press.
- Davies, Bronwyn (2006): Subjectification: The relevance of Butler's analysis for Education. *British Journal of Sociology of Education*. 27, 4, 425-438.
- Davies, Bronwyn & Eva Bendix Petersen (2005): Neo-liberal discourse in the Academy: The forestalling of (collective) resistance. *LATISS-Learning and Teaching in Social Sciences*. 2, 2, 77-98.
- Duell, Nicola (2004): Defining and assessing Precarious Employment in Europe: A review of main studies and surveys. Munich. *Economy Research and Consulting*.
- 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.
- Furlong, Andy (2015): Transitions, Cultures, and Identities: What is Youth Studies? I Woodman, D. & Bennett, A. (2015). *Youth Cultures, Transitions, and Generation. Bridging the Gap in Youth Research*. London. Palgrave MacMillan, 16-27.
- Furlong, Andy & Fred Cartmel (1997): Risk and uncertainty in the Youth Transition. *Young. The Nordic Journal of Youth Research*, 5, 1, 3-20.
- Gherardi, Silvia & Annalisa Murgia (2015): Staging precariousness: The Serpica Naro catwalk during the Milan fashion week. *Culture and Organization*, 21, 174-196.
- Görlich, Anne & Noemi Katznelson (2015): Educational trust: Relational and structural perspectives on young people on the margins of the Education System. *Educational Research*. 57, 2, 20-215.
- Hamilton, Myra, Lorenza Antonucci & Steven Roberts (2014): Introduction: Young People and Social Policy in Europe. I Antonucci, Hamilton & Roberts (red.): *Young People and Social Policy in Europe. Dealing with Risk, Inequality and Precarity in Times of Crisis*, Palgrave Macmillan, 1-12.
- Kalleberg, Arne. L. (2009): Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74, 1, 1-22.
- Lather, Patti (2000): Against empathy voice and authenticity. *Kvinder, Køn og Forskning*, 4, 16-25.
- Lehn- Christiansen, Sine (2011): *I sundhedens tjeneste? Om praktiseringer af sundhedsfremme i social-og sundhedshjælperuddannelsen*. Ph.d.-afhandling. Forskerskolen i Livslang Læring. Roskilde Universitet.
- MacDonald, Robert (2011): Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la meme chose? *Journal of Sociology*, 47, 4, 427-444.
- Mills, Melinda (2004): Demand for flexibility or generation of insecurity? The Individualization of Risk, irregular work shifts and Canadian youth. *Journal of Youth Studies*, 7, 115-139.
- 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 & Johnny Dyreborg (2015): Unge på arbejdsmarkedet: Et nyt pre-kariat – eller blot i transition? I Mette Pless & Niels Ulrik Sørensen (red.): *Brydninger i ungdomslivet*, Ungdomsliv, Ålborg, Ålborg Universitetsforlag, 19-54.
- Nielsen, Mette Lykke m.fl. (2013): Exploring and expanding the category of young adult workers. Situating young workers' risk management in the Retail Industry. *Nordic Journal of Work Life Studies*, 3, 219-243.
- Pedersen, Ove Kaj (2011): Konkurrencestaten. København. Hans Reitzels Forlag.
- Petersen, Eva Bendix (2007): A day at the office at the University of Borderville: An ethnographic short story. *International Journal of Qualitative Studies in Education*. 20, 2, 173-189.
- Petersen, Eva Bendix & G. O' Flynn (2007): Neo-liberal technologies of subject formation: A case study of the duke of Edinburgh's Award Scheme. *Critical Studies in Education*. 48, 2, 197- 211.
- Quinlan, Michael & Claire Mayhew & Philip Bohle (2001): The global expansion of precarious employment, work, disorganisation and occupational health: A review of recent research. *International Journal of Health Services*, 31, 335-414.
- Rasmussen, Bente & Tove Håpnes (2012): Permanent temporariness in social contracts in knowledge work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2, 5-22.
- Rasmussen, Stine, Bjarke Refslund & Ole H. Sørensen (2015): *Reducing Precarious Work in Europe through Social Dialogue-the Case of Denmark* (1st Part of National Report).
- Roberts, Steven (2011): Beyond 'NEET' and 'tidy' pathways: Considering the 'missing middle' of youth transition studies. *Journal of Youth Studies*, 14, 1, 21-39.
- Roberts, Steven (2013): Gaining skills or just paying the bills? Workplace Learning in Low-level Retail Employment. *Journal of Education and Work*, 26, 3, 267-290.
- Rose, Nikolas (1989): *Governing the soul: the shaping of the private self*. London: Taylor & Francis/Routledge.
- Scheuer, Steen (2011): Arbejde på risikovilkår-fleksibilitet og manglende tryghed. *Atypisk Ansatte på Det Danske Arbejdsmarkedet*, LO, LO-Dokumentation, 1, 5-73.
- Scheuer, Steen (2014): *Atypisk ansatte i Europa og i Danmark – Baggrund, udvikling og vilkår 2000-2011*. FTF, København.
- Standing, Guy (2011): *The precariat - The new dangerous class*. London. Bloomsbury Publishing.
- Underhill, Elsa & Michael Quinlan (2011): How precarious employment affects health and safety at work: The case of temporary agency workers. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 66, 397-421.
- Walther, Andreas (2006): Regimes of youth transitions Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts. *Young*, 14, 2, 119-139.
- Van Maanen, John (2010): A Song for My Supper. *Organizational Research Methods*. 13, 2, 240-255.
- Woodman, Dan & Johanna Wyn (2015): *Youth and Generation. Rethinking Change and Inequality in the Lives of Young People*. SAGE Publications Ltd. Australia.

Mette Lykke Nielsen, Lektor, Ph. d., Center for Ungdomsforskning, Aalborg Uni. Kbh.
e-mail: mln@learning.aau.dk

Anne Görlich, Postdoc, Ph.d., Center for Ungdomsforskning, Aalborg Uni. Kbh.
e-mail: ag@learning.aau.dk

Regine Grytnes, Forsker, Ph.d., Dansk Ramazzini Center, Arbejdsmedicin, Hospitalsenheden Vest, Herning
e-mail: reggry@rm.dk

Johnny Dyreborg, Senior forsker, Ph.d., Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
e-mail: jdy@arbejdsmiljoforskning.dk