

Unge på digitale arbejdsplatforme

Prekært arbejde eller unge entreprenører?

Nielsen, Mette Lykke; Laursen, Cæcilie Sloth

Published in:
Nordisk Tidsskrift for Ungdomsforskning

DOI (link to publication from Publisher):
[10.18261/issn.2535-8162-2020-02-02](https://doi.org/10.18261/issn.2535-8162-2020-02-02)

Creative Commons License
CC BY-NC 4.0

Publication date:
2020

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Nielsen, M. L., & Laursen, C. S. (2020). Unge på digitale arbejdsplatforme: Prekært arbejde eller unge entreprenører? *Nordisk Tidsskrift for Ungdomsforskning*, 1(2), 105-123. Artikel 2.
<https://doi.org/10.18261/issn.2535-8162-2020-02-02>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Unge på digitale arbejdsplatforme: Prekært arbejde eller unge entreprenører?

Young workers on digital work platforms: Precarious work or young entrepreneurs?

Mette Lykke Nielsen

Ph.d., Lektor, Institut for Kultur og Læring, Center for Ungdomsforskning, Aalborg Universitet, København

Mette Lykke Nielsen, PhD., er lektor i ungdomsforskning på Center for Ungdomsforskning, Institut for Kultur og Læring på Aalborg Universitet. Mette arbejder i krydsfeltet mellem ungdomsforskning og arbejdslivsforskning. Hun har ledet en række forskningsprojekter om unges arbejdsliv og arbejdsmiljø. Herunder særligt de arbejdsliv der udfolder sig på digitale arbejdsmarkeder.

mln@hum.aau.dk

Cæcilie Sloth Laursen

Ph.d.-studerende, IT-Universitetet København

Cæcilie Sloth Laursen er uddannet Cand. it i Digital Innovation and Management fra IT-Universitetet i København. Som videnskabelig assistent på forskningsprojektet RADAR har Cæcilie haft særligt fokus på algoritmers indvirkning på arbejdet på digitale platforme. Cæcilie er nu begyndt som ph.d.-studerende på IT-Universitetet på projektet Velfærd efter Digitaliseringen, hvor hun har fokus på den digitale sundhedssektor.

Sammendrag

Platformsøkonomi er en betegnelse for de forskellige platformsbaserede forretningsmodeller, der fungerer som mellemled mellem en arbejdstager og en kunde, og som faciliterer økonomiske udvekslinger. Mens digitale arbejdsplatforme promoverer muligheden for at blive sin egen chef, en position som entreprenører, betegner kritikere omvendt den flygtighed og usikkerhed, der er forbundet med at tage opgaver via digitale platforme, som 'prekær'. Det er ofte unge, som tager nye typer af beskæftigelse, men hvordan forholder de unge sig selv til deres arbejde i platformsøkonomien? Med udgangspunkt i 12 kvalitative interviews med danske unge i alderen 18-30 år, der arbejder på digitale arbejdsplatforme, undersøger artiklen, hvordan unge digitale platformsarbejdere forholder sig til deres arbejde og til den risiko og økonomiske usikkerhed, der er forbundet med arbejdet. Artiklen peger på, at de unge platformsarbejdere kan opdeles i tre kategorier: 'studiearbejde via digitale platforme', 'sabbatårsarbejde via platforme' og 'platformsarbejde som etablering på arbejdsmarkedet'. De unge platformsarbejdere i de tre kategorier forholder sig meget forskelligt til deres arbejde. Platformsarbejdet byder på prekære arbejdsforhold, uafhængigt af hvilken kategori den unge tilhører. Men artiklen viser, at de unges forhold til risiko og usikkerhed i platformsarbejdet må ses i sammenhæng med deres uddannelsessituation og tidsperspektiv i arbejdet.

Nøgleord

Platformsarbejde, unge, platformsøkonomi, arbejdsmiljø, usikkerhed

Abstract

The platform economy is a term for the various platform-based business models that act as intermediaries between workers and customers and facilitate economic exchange. While the digital platforms promote how workers can become micro-entrepreneurs and be their own boss, studies posit the uncertainty and volatility of platform work as 'precarious'. It is often young people who engage in these new types of work. But how do young workers relate to their work in the platform economy? Do they experience their work as precarious or as an alternative way to enter the labour market? In this article, we explore these issues on the basis of 12 qualitative interviews with Danish workers in the platform economy aged 18–30. We identify three categories of young platform economy workers: 'Student worker via digital platforms', 'Sabbatical year worker via digital platforms' and 'Platform worker as access to the labour market'. The categories reflect the young platform workers' very different relationships with their work. Regardless of which category the young person belongs to, the platform work involves precarious working conditions. However, the analysis shows that the young workers' educational status and time perspective in the platform work affect how they relate to its risks and uncertainties.

Keywords

Platform work, youth, gig economy, safety, uncertainty

Indledning

»Jeg kan virkelig godt li' den frihed og fleksibilitet, det giver at arbejde sådan«. Sådan lyder det fra flere af de unge, som indgår i denne artikel, og som alle finder arbejdsopgaver via digitale arbejdsplatforme inden for platformsøkonomien. Mange unge fremhæver friheden og fleksibiliteten i platformsarbejdet som motiverende. De arbejdsopgaver, de unge udfører, er eksempelvis ufaglært offlinearbejde såsom børnepasning via platformen Care, rengøring via platformen Hilfr, håndværksarbejde via HandyHand, udbringning af mad via den appbaserede platform Wolt eller højtspecialiseret onlinearbejde som eks. tekstforfatterarbejde via platformen Worksome. I den form for beskæftigelse, som de unge i artiklen har, er der ingen faste arbejdstider og ingen arbejdsplads. På digitale arbejdsplatforme er arbejdstagerne ikke ansat, men betragtes som selvstændige.

De unge, der finder arbejde gennem digitale platforme, har derfor heller ikke traditionelle lønarbejderrettigheder som for eksempel feriepenge og løn under sygdom (Standing, 2016; Coyle, 2017; Prassl, 2018). Kritikere peger på, at platformsøkonomien faciliterer en genkomst af historisk velkendte og yderst prækære arbejdsformer (Gleerup, Nielsen, Olsén & Warring, 2018), og at det er misvisende og forkert, når platformsarbejde kaldes for en 'ny og innovativ' arbejdsform (Prassl, 2018). Som Weber (2018) pointerer, benytter andre sig af mere positivt ladede fremstilling af 'delingsøkonomien' og fremhæver denne økonomi som en innovation og kollektiv ressource i samfundet (Den Danske Regering, 2018; Manyika et al., 2016). De digitale platforme promoverer arbejdstagernes mulighed for at blive entreprenører og deres egen chef (Prassl, 2018). Indtil videre har platformsarbejde dog vundet begrænset udbredelse i Norden, men det forventes at stige (Ilsøe & Madsen, 2017).

Gennem udvikling af nye teknologier bliver der kontinuerligt skabt nye måder at arbejde på via digitale platforme. En af årsagerne til fremvæksten af nye arbejdsformer skal bl.a. findes i den digitale revolution og i væksten af nye markeder og anderledes produktionsformer (Hardt, 1999; Lazzarato, 2009; Coté & Pybus, 2011). Det er velkendt, at det ofte er unge, der først tager nye beskæftigelsesformer til sig (Giazitzoglu & MacDonald, 2019; Furlong, 2011; Mills, 2004). Det ses også inden for platformsøkonomien, hvor det internationalt (Popescu, Petrescu & Sabie, 2018) såvel som i Danmark ofte er unge arbejdstagere, der finder arbejde via digitale arbejdsplatforme (Ilsøe & Madsen, 2017).

Det gør det relevant at undersøge, hvordan unge på digitale arbejdsplatforme selv forholder sig til det arbejde, de finder gennem digitale arbejdsplatforme; oplever de det selv som prekært, eller kan det være en alternativ vej til at etablere sig på arbejdsmarkedet for unge,

eksempelvis som selvstændig? I en britisk sammenhæng har MacDonald og Giazitzoglu (2019) beskrevet, hvordan platformsarbejde bare er et eksempel på en tendens mod mere og mere prekært arbejde blandt unge arbejdstagere, som de ofte vælger grundet mangel på alternativer. Jesnes, Øistad, Alsos og Nesheim (2016) og Ilsøe og Madsen (2017) har udført afgørende kortlægninger af udbredelsen og karakteren af platformsarbejde i Norden. Ligesom flere nordiske arbejdsmarkeds- og arbejdslivsforskere beskæftiger sig med platformsarbejdets konsekvenser for nordiske arbejdstagere (eks. Rasmussen & Madsen 2017; Weber 2018). Men der er generelt en mangel på kvalitativ empirisk forskning på området og specifikt en mangel på forskning, der med udgangspunkt i ungdomsforskningen undersøger unge arbejdstagere i platformsøkonomien.

Med inspiration fra forskning, der udfordrer ideen om unge som en samlet homogen gruppe (Bourdieu, 1993; Nielsen & Dyreborg, 2013; Nielsen, Görlich, Grytnes & Dyreborg, 2017; Roberts, 2011; Tannock, 2001; 2003), giver denne artikel en nuanceret forståelse for de komplekse sociale- og uddannelsesmæssige forhold i unges liv, der kan have betydning for, hvordan de forholder sig til deres arbejde. Inden for ungdomsforskningen er dette spørgsmål tidligere blevet undersøgt i relation til unges transitionsprocesser fra uddannelse til arbejde (MacDonald, 2016; Nielsen, Dyreborg & Lipscomb, 2019; Roberts, 2011; Woodman & Wyn, 2015).

Forskningsspørgsmål

Med udgangspunkt i 12 kvalitative interviews med danske unge i alderen 18-30 år, der arbejder på det digitale arbejdsmarked, undersøger vi i denne artikel, hvad der kendetegner disse unges forhold til platformsarbejdet. Herunder undersøges det specifikt, hvilke forhold der har betydning for, hvordan unge forholder sig til risiko og økonomisk usikkerhed. Vi stiller således spørgsmålene:

1. Hvilken rolle har arbejdet via digitale arbejdsplatforme i de unges liv?

Herunder:

2. Hvad kendetegner deres forhold til arbejdet, specifikt i relation til risiko og usikkerhed i platformsarbejdet?

Unge i platformsøkonomien

Unge har altid været en attraktiv arbejdskraft, fordi de har kunnet levere arbejde 'on-demand' (Nielsen & Dyreborg, 2013; Nielsen et al. 2019; Tannock, 2001; 2003). De har kunnet træde til med kort varsel, uden for normal arbejdstid og i ferier og på helligdage. De har kunnet levere ufaglært, lavtlønnet-, fleksibelt deltidsarbejde til et marked, der i stigende grad efterspørger denne type arbejdskraft (Nielsen & Dyreborg, 2015; Nielsen et al., 2017). Platformsarbejde er på samme måde som meget traditionelt ungdomsarbejde karakteriseret ved, at arbejdet leveres 'on-demand', når en kunde efterspørger det (Prassl, 2018).

Platformsøkonomi er en betegnelse for de forskellige forretningsmodeller og økonomiske udvekslinger, der fungerer som mellemlid mellem en arbejdstager og en kunde (Rasmussen & Madsen, 2017; Weber, 2018). Det kan eksempelvis være digitale arbejdsplatforme som Wolt, HandyHand og Care. Ilsøe og Madsen (2017) viser, at 1 pct. af arbejdsstyrken i Danmark i 2017 havde tjent penge på en digital arbejdsplatform, 36 pct. af dem var studerende. Mens en norsk undersøgelse i 2016 angav, at 16 pct. af befolkningen var registreret på

en digital arbejdsplatform, og at 2 pct. udførte arbejde på ugentlig basis (Jesnes et al., 2016). Det antages, at antallet er stigende, idet det er et marked i hastig vækst (Jesnes et al., 2016; Huws, 2015; Ilsøe, 2017).

Prekære eller entreprenører?

Den usikkerhed og flygtighed, der er forbundet med arbejde via digitale platforme, betegnes i nogle studier som 'prekær' (Gleerup m.fl., 2018, Standing, 2016, Weber, 2018). 'Prekarisering' af arbejdet er et flertydigt fænomen, der sætter fokus på flere former for usikkerhed og sårbarhed for arbejdstagere (Gleerup et al., 2018; Quinlan, Mayhew & Bohle, 2001; Underhill & Quinlan, 2011; Rasmussen & Håpnes, 2012). Begrebet betegner samtidig, hvordan neoliberale politikker og ændrede økonomiske forhold producerer nye former for marginalisering på arbejdsmarkedet (Casas-Cortés, 2014). I overensstemmelse med artiklens analytiske perspektiv definerer vi prekært arbejde med inspiration fra Kalleberg (2009): »(...) An employment that is uncertain, unpredictable, and risky from the point of view of the worker« (Kalleberg, 2009, s. 2). I nærværende artikel undersøger vi således, hvordan de unge forholder sig til forskellige former for risici og usikkerheder.

Platformsarbejdere har ingen fast arbejdsplads, ingen faste kollegaer, ingen arbejdsgiver og ingen overenskomster. Arbejdstagere på digitale arbejdsplatforme betegnes således som en særligt udsat gruppe (Garben, 2017). I forlængelse af dette argumenterer den britiske sociolog og debattør Guy Standing (2016) for, at 'taskers', som han kalder disse arbejdstagere, er underlagt nye former for kontrol, styring og disciplinering. Han stiller derfor spørgsmålstegn ved, om platformsarbejdernes oplevelse af frihed og autonomi er reel. På den anden side kalder digitale arbejdsplatforme typisk arbejdstagere for 'entreprenører' eller 'selvstændige' ['independent contractors'] (Prassl, 2018), her fremhæves arbejdstagernes frihed til selv at organisere og kontrollere platformsarbejdet ofte som noget særligt positivt ved platformsarbejdet.

Utraditionelle beskæftigelsesforhold i platformsøkonomien

Digitale teknologier muliggør, at arbejdskraft hurtigt og 'on-demand' kan blive udbudt, værdisat og evalueret gennem digitale teknologier. På digitale arbejdsplatforme kan arbejde, der tidligere kunne udgøre et helt job, som blev varetaget af én person, nu brydes ned til mange mindre opgaver og udbydes til mange på en gang via digitale arbejdsplatforme (Prassl, 2018; Standing, 2016; Weber, 2018). Når Guy Standing (2016) betegner platformsarbejdere som 'taskere', er det, fordi han referer til, at den enkelte, der arbejder via digitale platforme, netop ikke er ansat, men udfører og bliver betalt for tids- og opgaveafgrænsede 'tasks' eller 'gigs'. På digitale arbejdspladsforme er der således ikke tale om et traditionelt tosidet ansættelsesforhold mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager. Beskæftigelsesrelationen er derimod tresidet og består af en platformsvirksomhed/ejerne, platformsarbejderne og den, der udbyder arbejdsopgaver via platformene, altså kunderne. Dette tresidede forhold er ikke nyt, men kendes for eksempel også fra vikarbureauer (Dølvik & Jesnes, 2017). Men det betyder, at traditionelle arbejdsmarkedskategorier som 'arbejdsgiver' og 'ansat' ikke er dækkende. Den enkelte arbejdstager kan derfor være vanskelig at kategorisere inden for de eksisterende arbejdsmarkedskategorier. Det er samtidig langt fra entydigt, hvordan international lovgivning betegner og kategoriserer arbejdstagere på digitale arbejdsplatforme. Flere peger i den forbindelse på, at den nuværende lovgivning ikke er opdateret til digitale platforme (Garben, 2017), og at arbejdstagerne havner i forskellige kategorier i forskellige europæiske lande, fordi reglerne varierer på tværs af landegrænser. Den franske sociolog Robert Castel skrev i 2003:

If young people are more 'individualistic', it is because they are often the ones most profoundly affected by the objective processes of deregulation and decollectivization affecting work organization in general

(Castel, 2003, s. 309)

Deregulering og dekollektivisering er nogle af de helt afgørende karakteristika ved det digitale arbejdsmarked. Det betyder, at nogle af de grundlæggende værdier i den nordiske arbejdsmarkedsmodel – demokrati, autonomi samt indflydelse og deltagelse i beslutningsprocesser (Dyreborg 2011; Sørensen, Hasle, Rønne Hesselholt & Herbøl, 2012) – kan komme under pres i platformsøkonomien.

I denne artikel undersøger vi, hvordan de unge forholder sig til denne form for deregulerede arbejde. Det følgende afsnit danner baggrund for artiklens andet spørgsmål om risiko og usikkerhed på digitale arbejdsmarkeder.

Risici og usikkerhed på digitale platforme

De digitale arbejdsplatforme muliggør, at arbejdere selv kan bestemme, hvornår de vil arbejde og hvor meget (Wood, Graham, Lehdonvirta & Hjorth, 2018; Prassl, 2018). Men samtidig overføres den sociale og økonomiske risiko til den enkelte arbejdstager, hvilket kan udgøre en stor psykosocial belastning (Garben, 2017). Tidligere studier har derudover peget på, at digitalisering kan intensivere arbejdet gennem et øget tempo, øge overvågning, give forlængede arbejdstider og føre til en udviskning af grænserne mellem arbejde og privatliv (Gregg, 2011; Nielsen et al., 2019; Weber, 2018; Wood et al., 2018; Prassl, 2018; Samant, 2019). Wood et al. (2018) viser, at op mod 60 pct. af platformsarbejderne i deres studie rapporterede, at de arbejdede ved meget høj hastighed og med stramme deadlines, samt at arbejdstagerne oplevede, at de var i konstant konkurrence med andre arbejdstagere og således følte sig tvunget til at tage jobs til lav betaling (Wood et al., 2018, s. 10). I forlængelse af dette viser flere undersøgelser, at det kan resultere i frustration blandt platformsarbejderne, at det er skjult for dem, hvordan de algoritmer, der styrer platformene, helt præcist fungerer, og hvordan de tildeler jobs (Lee, Kusbit, Metsky & Dabbish, 2015; Möhlmann & Zalmanson, 2017; Chen, 2018; Jarrahi & Sutherland, 2019). Det er således langt fra frihed og fleksibilitet i arbejdet, der betones i disse studier, men snarere de nye former for kontrol, der er indlejret i teknologien.

Datamateriale

Denne artikel bygger på kvalitative interviews med 12 danske unge med platformsarbejde. Interviewene blev produceret i to forskellige forskningsprojekter, et dansk og et nordisk, hvor der tilsammen blev interviewet 28 unge med forskellige former for beskæftigelse på det digitale arbejdsmarked.

I det nordiske projekt blev der indhentet kvalitative interviews med danske, svenske, norske og islandske unge med såkaldt atypisk arbejde (Scheuer, 2011), der var mellem 18 og 30 år. Gruppen, der blev interviewet, omfattede også unge med atypiske arbejde, der ikke var medieret af digitale teknologier. Det overordnede rekrutteringskriterium var, at interviewpersonerne skulle udføre lønnet arbejde, der repræsenterede nye måder at arbejde på, som udfordrede eksisterende kategorier og definitioner af arbejde og beskæftigelse. Interviewene blev gennemført fra februar 2017 til oktober 2017 (Nielsen et al., 2019).

Det danske forsknings- og udviklingsprojekt undersøger risiko og arbejdsmiljø blandt unge på digitale arbejdsmarkeder og er det første af sin slags i Danmark. I projektet har vi i årene 2018-2019 interviewet 20 forskellige danske unge under 30 år, der arbejder på digitale arbejdsmarkeder. Vi har således både interviewet unge, der finder arbejde via digitale arbejdsplatforme, samt gamere, youtubere, bloggere og en digital nomade. De unge er blevet rekrutteret gennem deres åbne profil på de sociale medieplatforme og arbejdsplatforme (Nielsen & Nielsen, 2020), via Facebookgrupper for givne platforme, via kontakt med influencerbureauer og via forskernes netværk. De interviews, der indgår i analysen i denne artikel, er udvalgt blandt de unge fra begge studier, der finder arbejde via digitale arbejdsplatforme. Det fulde datamateriale på 28 interviews indgik i analyseprocessen, idet det skærpede vores blik for de forskelle, der er blandt de unge, der finder beskæftigelse på det digitale arbejdsmarked. Af de 28 interviews udvalgte vi udelukkende at inddrage de 12 interviews med unge platformsarbejdere i denne artikel (jf. tabel 1).

Interviewene i begge studier varede 1-1,5 timer. De blev indhentet på tidspunkter og steder, der er passede ind i de unges hverdag. Nogle blev udført i de unges private hjem, nogle på forskernes arbejdsplads og nogle på caféer. I interviewene blev der stillet åbne og undersøgende spørgsmål (Järvinen & Mik-Meyer, 2005; Staunæs & Søndergaard, 2005) til den unges arbejdsrutiner, arbejdsorganisering, aflønning, introduktion og oplæring generelt såvel som til sikkerhed, risici og arbejdsmiljø. Vi var særligt interesserede i, hvordan de unge selv beskriver disse forhold. Alle interviews blev optaget og fuldt udskrevet.

Behandlingen af datamaterialet følger retningslinjerne i Databeskyttelsesforordningen (GDPR)¹, og alle interviewpersoner er blevet mundtligt og skriftligt oplyst om deres rettigheder som registrerede, samt hvor de kan rette henvendelse ved indsigelser. For at beskytte deres privatliv er alle informanter blevet pseudonymiseret. Det er således fiktive navne, som indgår i analysen. Forskningen følger det danske kodeks for forskningsintegritet².

Tabel 1 Oversigt over platforme og interviewpersoner

Platforme	Antal interviews med platformsarbejdere	Alder og køn
Digitale platforme med specialiseret online arbejde (WorkSome, Din Tekstforfatter & Freelancer)	5	2 kvinder og 3 mænd 21-28 år
Manuelt arbejde offline digitale arbejdsplatforme (Wolt, HandyHand, Chapper, Care, Dogley, Hilfr)	7	3 kvinder og 4 mænd 19-24 år

1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=DA>

2. <https://ufm.dk/publikationer/2015/filer/file>

Analysegreb: At undersøge hvordan unge forholder sig til deres arbejde på digitale arbejdsplatforme

Fra tidligere forskningsprojekter ved vi, at unge på det traditionelle arbejdsmarked er en meget sammensat gruppe (Nielsen et al., 2017). I mange undersøgelser om unge er alder den faktor, der afgrænser gruppen (Nielsen & Dyreborg, 2013). Men alder kan ikke stå alene; på trods af at de unge aldersmæssigt falder inden for ungekategorien, har denne gruppe nemlig meget varierede livs- og arbejdssituationer. Når vi i denne artikel ønsker at forstå, hvordan de unge forholder sig til deres arbejde, må vi derfor være opmærksomme på mangfoldigheden i livssituationer internt i gruppen af unge og ikke blot beskæftige os med alder.

Dette ligger i forlængelse af Pierre Bourdieus (1993) pointe, når han foreslår, at det er nødvendigt at analysere forskelle mellem forskellige kategorier af unge. Samt af Stuart Tannock (2001; 2003), når han argumenterer for, at forskellige grupper af unge på arbejdsmarkedet er indbyrdes meget forskellige. Og af Roberts (2011), når han argumenterer for, at politikere og forskere ikke har blik for manglen på homogenitet inden for gruppen af unge. Vi må således starte med at undersøge den variation, der er i gruppen af unge arbejdstagere, for at kunne undersøge, hvilken betydning platformsarbejdet spiller i relation til de unges øvrige ungdomsliv (Nielsen et al., 2013). For eksempel spiller uddannelse en afgørende rolle i de fleste unges liv. I forlængelse af dette er det helt afgørende at forstå, om lønarbejdet udgør en supplerende indtægt for den unge, der er under uddannelse, eller om den unge har afsluttet sin uddannelse, hvorfor arbejdet således både kan være den primære aktivitet i deres liv og den primære indtægtskilde.

Tidligere forskning har foreslået, at unge på arbejdsmarkedet kan opdeles i følgende kategorier: 'Unge med faglært arbejde', 'Lærlinge og elever', 'Unge med sabbatår', 'Unge med studiearbejde', 'Unge, der er droppet ud af uddannelsessystemet' og 'Unge med vikararbejde' (Nielsen et al., 2013; Nielsen & Dyreborg, 2013). Kategorierne adskiller sig fra hinanden i forhold til antallet af de arbejdstimer, de unge har; i forhold til de unges tidsperspektiv i arbejdet (kort eller lang tidshorisont); i forhold til karakteren af de unges arbejde (ufaglært eller faglært arbejde); og i forhold til deres forhold til risiko og usikkerhed (Nielsen et al., 2013; Nielsen & Dyreborg, 2013).

For at besvare denne artikels spørgsmål om, hvordan de unge platformsarbejdere forholder sig til deres arbejde, har vi således anvendt de allerede udviklede kategorier til at strukturere og systematisere vores læsning af de 28 interviews med de unge. Med inspiration fra de nævnte kategorier og de forhold, der adskiller kategorierne fra hinanden, blev materialet kodet i Nvivo 12 under temaerne 'Tidsperspektiv i arbejdet', 'Motivation for arbejde' og 'Fremtidsperspektiv'. I første gennemlæsning af interviewene læste vi disse kodninger igennem efterfulgt af koden 'arbejds miljø'. Vi læste efter steder i interviewene, hvor de unge fortalte om: A) Deres tidsperspektiv i arbejdet i relation til uddannelse og fremtidsorientering. B) Varierende former for risici og usikkerheder på forskellige typer af digitale platforme.

For at kunne besvare artiklens forskningsspørgsmål undersøgte vi, hvordan A) og B) relaterer sig til hinanden, for således at svare på, hvordan de unge forholder sig til platformsarbejdet. Efter disse to læsninger fandt vi frem til nogle fællestræk på tværs af de 28 interviews, i relation til hvordan de unge forholder sig til deres arbejde. Konstateringen af, at unges uddannelsessituation samt deres tidsperspektiv i arbejdet er afgørende for, hvordan de forholder sig til arbejdet (Nielsen et al., 2013; Nielsen et al., 2019) danner således udgangspunkt for analysen af de 12 interviews med platformsarbejdere, som vi udfolder i det følgende. I vores analyse henviser vi imidlertid ikke til alle de førnævnte tidligere udviklede kategorier af unge. Gennem læsningerne af de 12 interviews med platformsarbejdere blev det nemlig

klart, at det ikke var muligt at overføre alle de nævnte kategorier blandt unge platformsarbejdere. To af kategorierne viste sig relevante, 'Studiearbejde' og 'Sabbatårsarbejde', mens den tidligere udviklede kategori 'Faglært' igennem analysen blev skærpet og benævnes 'Platformsarbejde som etablering på arbejdsmarkedet'. I det sidste analyseafsnit uddybes dette. Den følgende analyse er struktureret med udgangspunkt i disse tre kategorier af unge, der finder arbejde gennem digitale platforme.

Tabel 2 Tre kategorier af unge med platformsarbejde

Tre kategorier af unge med platformsarbejde
1. Studiearbejde via digitale platforme
2. Sabbatårsarbejde via digitale platforme
3. Platformsarbejde som etablering på arbejdsmarkedet

Kategorierne udfoldes i denne artikel med tre caseeksempler. De tre caseeksempler er udarbejdet med udgangspunkt i en enkelt persons levede liv (personen er udvalgt ud fra vores empiriske materiale), blot er personerne blevet pseudonymiseret, så de ikke er genkendelige. Caseeksempler udmærker sig ved at give plads til detaljerighed og nuancer (Flyvbjerg, 2010). I denne artikel er dette væsentligt, fordi det således er muligt at beskrive de sociale og uddannelsesmæssige forhold, der har betydning for, hvordan og hvorfor de unge forholder sig til deres platformsarbejde, som de gør. De tre cases er 'strategisk udvalgt' (Flyvbjerg, 2010), fordi netop disse cases giver adgang til eksemplarisk viden om, hvordan unge inden for de tre kategorier forholder sig til deres arbejde. Casene er eksemplariske i den forstand, at de illustrerer nogle af de afgørende almene forhold i relation til unges transitionsprocesser (f.eks. at have studiearbejde eller sabbatår), der går på tværs af de unge inden for kategorien. Efter hver af de enkelte cases supplerer vi casen med et citat fra en anden ung, der kan tilføje en nuance eller uddybning af den enkelte case. Vi starter med at beskrive et caseeksempel med en ung, for hvem platformsarbejdet udgør et studiearbejde.

Studiearbejde via digitale platforme

For den første gruppe af unge er hovedbeskæftigelsen ikke lønnet arbejde, men at studere. De har typisk et kort tidsperspektiv i arbejdet. For dem er det motiverende, at opgaverne via de digitale platforme kan tilpasses til deres uddannelse. De har brug for en supplerende indtægt, og fleksibilitet og muligheden for individuelt at planlægge arbejdstiden er afgørende. For de fleste af de unge i denne artikel udgør arbejdet via digitale platforme en kortvarig, midlertidig, supplerende indtægt, som de typisk sammenligner med det ufaglærte, lavtlønnede, uorganiserede arbejde, som de ellers har adgang til, og som flere af dem har erfaring med. I det perspektiv kan arbejdet via digitale platforme fremstå attraktivt.

I nedenstående skema har vi dels opsummeret, hvad der kendetegner de unge, der finder studiearbejde via digitale arbejdsplatforme. Dels, hvad der kendetegner deres forhold til arbejdet, specifikt i relation til risiko og usikkerhed i platformsarbejdet.

Tabel 3 Studiearbejde via digitale platforme

Beskrivelse Disse unge har:	De unges forhold til arbejdet	Eksempler i datamateriale	I relation til risici og usikkerhed gælder det for denne kategori at:
<p>Lavtlønnet, fleksibelt, ufaglært arbejde via digitale platforme.</p> <p>Arbejdet udgør en supplerende indtægt (til SU)</p> <p>Deltidsarbejde, typisk 2-3 gange om ugen, mens de studerer. Gerne aften/weekend/ferie.</p> <p>Typisk ingen forsikring.</p> <p>Ikke et ønske om at fortsætte efter endt uddannelse.</p>	<p>Arbejdet tilpasses deres uddannelse.</p> <p>Derfor er fleksibilitet og muligheden for individuelt at planlægge arbejdstiden en afgørende motivation.</p> <p>Løn- og arbejdsvilkår sammenlignes med andet uorganiseret lavtlønnet studiearbejde.</p> <p>Mange har et kortsigtet perspektiv i arbejdet.</p> <p>De tillægger derfor ikke risici og jobusikkerhed stor betydning.</p>	<p>Børnepasning via Care.com.</p> <p>Hundeluftning via Dogley.</p> <p>Udbringning via Wolt.</p> <p>Rengøring via Hilfr.</p>	<p>Risikoen for fysiske og psykiske skader afhænger af arbejdsopgavens karakter.</p> <p>Arbejdet kan være fysisk hårdt manuelt arbejde.</p> <p>De kan opleve utryghed/fysiske risici ved at arbejde i fremmede hjem.</p> <p>De kan opleve belastninger afledt af relationen til kunderne.</p> <p>De håndterer vanskelige situationer og belastninger i arbejdet individuelt og får ikke oplæring, introduktion og støtte i arbejdet.</p>

Et eksempel er Karen, der er 21 år og læser på universitetet. Siden hun gik i gymnasiet, har hun passet børn som supplement til SU (Statens Uddannelsesstøtte). Da hun flyttede til København, havde hun brug for et nyt job, og det første, der dukkede op, da hun søgte på nettet under børnepasning, var den digitale arbejdsplatform Care. Uden at tænke så meget over det oprettede hun en profil og fik hurtigt henvendelser fra private kunder, der boede lige i nærheden af hende. Det, synes Karen, er en stor fordel, så hun ikke skal bruge tid på transport. Karen har selv besluttet, hvad hendes timepris skal være, og har skrevet det på profilen. I starten var den på 100 kr. (13,40 euro). Hun satte den lavt for at få kunder. Siden har hun sat prisen lidt op, fordi hun vurderede, at hun kunne tage en højere pris og stadig få kunder. Hun har aldrig været i kontakt med nogen fra platformen. Hun synes selv, at arbejdet er godt betalt, når hun sammenligner med andet arbejde:

Når man er studerende, er det vildt fleksibelt arbejde. Og meget af det kan også være i weekendene. Og det er hurtigt tjente penge. Og det er typisk også højere i løn, end du ville få et andet sted. Der er selvfølgelig ikke noget, der hedder pension og sådan noget. Men ja, det er meget fleksibelt.

(Karen 21-årig studerende, ufaglært arbejde gennem Care)

Arbejdet via Care fungerer på den måde, at private kunder kan skrive til hende via platformen og spørge, om hun kan passe deres barn/børn på et bestemt tidspunkt. Nogle skriver flere uger i forvejen, mens andre skriver dagen før. Første gang en kunde henvender sig, tager hun ud til kunden for at møde dem og deres barn/børn. Her aftales lønnen og andre forhold omkring opgaven. Det får Karen ikke betaling for, men for Karen er det afgørende, om hun er tryk ved kunden. Hun passer ofte børn i aften- og nattetimerne. Karen tager altid særlige forbehold, når hun skal ud til fremmede. Hun har erfaring med, at nogle fædre kan opføre sig grænseoverskridende eller ligefrem krænkende. Derfor tager hun sine forbehold:

Karen: Altså, det, jeg tror, man frygter allermest som barnepige, det er det der med ... Kommer jeg nu ud til den familie, de siger, de er, eller er det en eller anden. Øh, altså som ung pige er det altid sådan noget, man frygter. At man kommer ud til en eller anden mand, der har fundet ud af, at det er en meget god måde at finde unge piger på, ikke?

Int.: Ja. Tager du nogen forholdsregler?

Karen: Øhm. Ja, altså, min far er politimand, og jeg har altid ... inden jeg skal ud til en familie, har han tjekket, om det er dem, der bor på, bor på adressen.

(Karen 21-årig studerende, ufaglært arbejde gennem Care)

På trods af usikkerhed omkring at arbejde i skiftende fremmede private hjem kan Karen godt lide sit arbejde og sætter stor pris på, at det kan tilpasses hendes studier og skiftende perioder med eksaminer og ferier. Det er dog ikke et arbejde, hun vil fortsætte med, når hun er færdig med studierne, og derfor har hun ikke sat sig så meget ind i de vilkår, som platformen opstiller for arbejdet.

For de unge i denne kategori er deres engagement i arbejdet via den digitale platform kendetegnet ved at være yderst individualiseret, midlertidigt og ikkebindende. Den måde, de forholder sig til platformsarbejdet på, kan betegnes som en overfladisk eller ligefrem tilfældig måde at forholde sig til sine vilkår, regler og rettigheder på. Det er Hans, der ligesom Karen er studerende, ligeledes et eksempel på.

Hans: Jeg ved faktisk ikke, om jeg er interesseret i at skulle have en kontrakt på det [arbejdet, red.] [smågriner]. Det er så rart, at man ikke er bundet på noget. (...)

Hans: Jeg ved faktisk ikke, hvad det der Tryg Forsikring er. Der må være et eller andet forsikring. [kommentar, mens han kigger på platformens beskrivelse af arbejdsbetingelserne på platformen]

Int.: Nej, så da du oprettede dig, der fik du ikke nogen oplysninger om, hvad det [arbejdet] egentlig indebar?

Hans: [Smågriner] Nej, øøh. Jeg ved faktisk ikke. Det har jeg faktisk ikke tænkt over før, at der var en Tryg forsikring. Men lønnen er jo fin nok.

(Hans 20 år, udfører rengøringsarbejde via platformen Hilfr)

Sabbatårsarbejde via digitale platforme

Denne gruppe af unge med platformsarbejde minder på mange måder om de unge, der finder studiejob via en digital platform. Forskellen er, at de unge under sabbatår ofte arbejder mere, fordi de ikke har studier ved siden af, og mange har flere forskellige jobs samtidig. Netop fordi de arbejder mere, skal de på grund af en højere indtægt oprette sig som selvstændige i det danske skattesystem, hvilket de unge ikke nødvendigvis gør, eller er opmærksomme på, at de skal. Unge i både studiejob- og sabbatårskategorien er forpligtiget til selv at indberette, hvor meget de tjener, og til at betale skat, men det er ikke altid, at de gør det. Hvis de tjener mindre end 50.000 kr. [6.690 euro] på et år, hvilket ofte gør sig gældende for studiejobkategorien, er de derimod fritaget for moms og behøver ikke at registrere egen virksomhed.

I nedenstående skema har vi dels opsummeret, hvad der kendetegner de unge, der finder sabbatårsarbejde via digitale arbejdsplatforme. Dels, hvad der kendetegner deres forhold til arbejdet, specifikt i relation til risiko og usikkerhed i platformsarbejdet.

Tabel 4 Sabbatårsarbejde via digitale platforme

Beskrivelse Disse unge har:	De unges forhold til arbejdet	Eksempler i datamateriale	I relation til risici og usikkerhed gælder det for denne kategori at:
<p>Lavtlønnet, fleksibelt, ufaglært arbejde via digitale platforme.</p> <p>Pause mellem studier og sparer op til en rejse el.lign.</p> <p>De har derfor brug for en fuld indtægt/ fultidsarbejde, og kan derfor have flere jobs på en gang i en kortere periode.</p> <p>Ikke et ønske om at fortsætte efter endt uddannelse.</p>	<p>En afgørende motivation for at arbejde er lønindtægten.</p> <p>Det er også motiverende, at arbejdet er nemt og hurtigt at få adgang til, og at det ikke er bindende.</p> <p>De har et kortsigtet perspektiv i arbejdet.</p> <p>Tillægger derfor ikke risici og jobusikkerhed stor betydning.</p>	<p>Madudbringning via Wolt.</p> <p>Tekstforfatterarbejde via Worksome.</p> <p>Tjenerarbejde via Chabber.</p>	<p>Risikoen for fysiske og psykiske skader afhænger af arbejdsopgavens karakter.</p> <p>Arbejdet kan være fysisk hårdt manuelt arbejde.</p> <p>De oplever usikkerhed ved forhandling af løn og indbetaling til SKAT.</p> <p>De ikke får oplæring, introduktion og støtte i arbejdet.</p> <p>De kan opleve usikkerhed ift. kontinuitet i indtægten.</p> <p>Usikkerhed, når arbejde meldes ud med kort varsel, evt. via Facebook/sms.</p> <p>De har dårlig mulighed for langtidspanlægning.</p>

Et eksempel i kategorien sabbatårsarbejde er William på 21 år. Han er i gang med sit andet sabbatår efter gymnasiet og har snart sparret nok penge sammen til, at han kan tage på en længere rejse. Gennem sit sabbatår har han haft mange forskellige jobs og også flere jobs samtidig. Han har blandt andet arbejdet som tjener, som vikar i en børnehave og arbejder nu som cykelbud hos madudbringningsfirmaet Wolt. William opdagede Wolt gennem en reklame på Facebook, og efter at have udfyldt et kort spørgeskema og deltaget i et enkelt opstartsmøde kunne han begynde at arbejde.

Det er jo et nemt job at få, fordi man skal ikke til sådan en samtale. Man skal bare svare på et spørgeskema på nettet og så komme til opstartsmødet og få sit tøj og downloade appen, og så kan man tage på arbejde.

(William, 21 år, madudbringning via Wolt)

Wolt udleverer en taske til maden samt arbejdstøj. William sørger selv for at have en cykel og en smartphone, hvorpå han skal downloade en Wolt-app. William har nu arbejdet gennem Wolt i 3 måneder, og han er glad for arbejdet, fordi det er fleksibelt, og fordi han kan få motion, mens han er på arbejde.

Altså, det har været ret fedt faktisk at kunne få motion på den måde, sådan at så cykler man lige rundt i 4 timer, så er det ligesom klaret, ikke. Og det er lidt sjovere end at stå på en fastfoodrestaurant og lave mad.

En vagt varer typisk 3-5 timer, og på den tid cykler han ofte 40-45 km frem og tilbage i byen. William kan selv vælge sine vagter gennem appen, og han kan tage flere eller færre vagter om ugen, alt efter hvordan hans andre planer ser ud. Han skal dog booke sine vagter på bestemte tidspunkter. Hvis han ikke er hurtig nok, kan han risikere, at de vagter, han gerne ville have, allerede er taget. William er sikret en timeløn på 110 kr. i timen [14,72 euro], når han har en

vagt hos Wolt. Hvis han cykler hurtigt, og der er mange kunder, kan han dog tjene en højere timeløn. Der kan være en risiko forbundet med at bevæge sig rundt i trafikken i højt tempo og en smartphone i den ene hånd. Denne risiko tillægger William dog ingen betydning. Han cykler ikke med hjelm, selvom han ved, at han burde. Det, han derimod oplever som udfordrende, er, at han skal selv indberette, hvor meget han tjener, til SKAT. Hos Wolt er man tilknyttet som selvstændig. William er derfor oprettet som en enkeltmandsvirksomhed. Dette betyder, at han heller ikke optjener feriepenge og pension eller er sikret løn under sygdom. Disse negative sider opvejes dog for William af fleksibiliteten og den følelse af frihed, som arbejdet giver ham. Når William kommer hjem fra sin planlagte rejse, vil han læse på universitetet. Måske vil han genoptage jobbet som Wolt-bud, men han regner ikke med at fortsætte arbejdet på længere sigt.

Claire holder ligesom William sabbatår fra sit universitetsstudium. Hun arbejder blandt andet som tjener via platformen Chabber. Men hun fortæller, at hun ikke bruger platformen så meget, fordi det blev for vanskeligt for hende at planlægge, og fordi arbejdet i hendes nuværende livssituation *»er for løst«*. Claire fortæller, hvordan hun får tilbudt opgaver:

Claire: Det tit sådan, at man får svar [via platformen] nogle få dage forinden [på, om hun har fået arbejde].

Int.: Okay, hvad tænker du om det? Kan det være svært at planlægge?

Claire: Ja, meget svært at planlægge. Jeg tror måske også, det er derfor, jeg ikke bruger det så meget nu. Jeg synes, det er irriterende at skulle gå og vente på at få at vide, om man får jobbet eller ej. Altså, jeg tror bare for mig, der er det bare for løst lige nu [om arbejde og indtjeningen via Chabber].

Arbejdet er for løst i en periode, hvor Claire som følge af sabbatåret har brug for en større indtægt, end hun tidligere har haft. Det opleves som vanskeligt at skulle vente på at få svar på, om hun har fået en opgave, som hun har budt ind på, for det betyder, at det er vanskeligt for hende at planlægge arbejdet. Claire har flere former for lønindtægt, og de enkelte opgaver skal alle tilpasses hinanden; det betyder, at det opleves som *»for løst«* først at få besked på, om hun har fået en opgave, et par dage før. For unge, der ligesom Claire har brug for en fuld indtægt, som de skal leve af, kan det være et vanskeligt puslespil at koordinere og tilpasse de forskellige enkelte lønindtægter med hinanden (Nielsen et al., 2019).

Platformsarbejde som etablering på arbejdsmarkedet

En tredje gruppe unge, der finder arbejde via digitale platforme, er dem, der er ved at etablere sig på arbejdsmarkedet. De er typisk færdiguddannede og kan have et ønske om at blive selvstændige eller freelancere. De er motiveret af at få erfaring og opbygge et netværk, og de tænker mere langsigtet, også når det gælder deres forhold til usikkerhed og risici. For dem har det betydning, om de kan holde til at arbejde, som de gør, på længere sigt. De forholder sig også mere langsigtet og kritisk til den økonomiske usikkerhed, der er forbundet med at arbejde på denne måde. Arbejdet via platforme tænker de dog primært som en midlertidig løsning, indtil de har fået etableret sig på arbejdsmarkedet.

I nedenstående skema har vi dels opsummeret, hvad der kendetegner de unge, der anvender platformsarbejdet som en indgang til at etablere sig på arbejdsmarkedet. Dels, hvad der kendetegner deres forhold til arbejdet, specifikt i relation til risici og usikkerhed i platformsarbejdet.

Tabel 5 Platformsarbejde som etablering på arbejdsmarkedet

Beskrivelse Disse unge er/har:	De unges forhold til arbejdet	Eksempler i datamateriale	I relation til risici og usikkerhed gælder det for denne kategori at:
<p>Færdiggjort deres uddannelse og er ved at etablere sig på arbejdsmarkedet med egen virksomhed/ soloselvstændige/ freelancere.</p> <p>Finder faglært arbejde gennem platforme.</p> <p>Er ofte ældre end de forrige unge.</p> <p>Har et kortsigtet tidsperspektiv ift. platformsarbejdet, men langsigtet ift. at bygge deres eget op.</p>	<p>De er typisk motiveret af at få adgang til opgaver, der kan få deres virksomhed til at løbe rundt økonomisk. Men er også motiveret af at få erfaring og opbygge kundenetværk.</p> <p>Når de har fået egne kunder, forlader de platformen.</p> <p>De har brug for en indtægt til at etablere egen virksomhed.</p> <p>Arbejdet er identitetsbærende for dem.</p>	<p>Kommunikationsarbejde via Worksome.</p> <p>Oversættelsesarbejde via Freelancer.</p> <p>Håndværkeropgaver via HandyHand.</p>	<p>De typisk har et meget intense arbejdsliv med mange skiftende arbejdspladser/ opgaver over kort tid.</p> <p>De må altid være tilgængelige for arbejde.</p> <p>Risiko for forskellige fysiske og psykiske skader afhænger af, om det er manuelt eller onlinearbejde m.v.</p> <p>De er ofte afhængige af positive onlineevalueringer for at få en indtægt.</p> <p>De har meget få pauser og ferier.</p> <p>De ikke har mulighed for langtidsplanlægning.</p> <p>De oplever usikkerhed ift. indtægt og i forhold til, om de kan få nok arbejde.</p>

Vera er et eksempel på en ung, der bruger platformsarbejdet som en måde at etablere sig på arbejdsmarkedet. Vera er 25 år og har en lang videregående uddannelse inden for markenting og kommunikation. Siden hun blev færdig med sin uddannelse, har hun arbejdet som soloselvstændig inden for dette felt. Imens hun har været i gang med at etablere sig som selvstændig, har hun brugt arbejdsplatformen Worksome til at finde kunder, til at få erfaring og til at bygge et netværk op. Hun siger, at hun lærer meget mere ved at springe fra opgave til opgave end ved at sidde i en fast stilling. Efterhånden som Vera har fået opbygget sit eget netværk, henter hun færre og færre opgaver fra platformen. Platformen anvendes nu primært som supplement til en mere fast kundekreds. Nogle opgaver er kortvarige og løses hjemme foran PC'en, eller mens hun er ude at rejse, mens andre er større projekter, der kan strække sig over flere måneder. På de større projekter arbejder Vera nogle gange fra kundens arbejdsplads. Hvis Vera har kollegaer, er de således altid midlertidige, og hun er altid den nye i organisationen. Løn og rammen for udførelsen af arbejdsopgaven forhandles individuelt med kunden fra gang til gang. Når Vera starter på en ny opgave, får hun meget sjældent en introduktion til den nye organisation eller til, hvordan opgaven skal løses. Samtidig kan det være forbundet med et stort pres at være den nye, der skal tilpasse sig usagte normer og rutiner på en arbejdsplads. I den position har hun oplevet både mobning og chikane. Det har ramt hende hårdt, fordi hun er afhængig af at opretholde sit brand og sit netværk og at få en god evaluering på alle opgaver via kunden eller platformen. På platformen bliver kunders evalueringer eller ratings meget synlige, og kan ikke laves om, selvom de kan opleves som urimelige (Rosenblatt & Stark, 2016). Men Vera siger, at hun sætter hun stor pris på friheden i arbejdet.

Da Vera bliver spurgt til, hvor meget hun arbejder, fortæller hun, at hun har arbejdsuger på omkring 60 timer.

Jeg vil gerne lægge det hårde arbejde nu. Man kan ikke starte med at være på toppen. Selvfølgelig skal man starte med at se sig om og blive dygtigere til det, man laver. Men jeg håber da, at jeg, hvis jeg bliver ved, kan se frem til at have en indtægt, der ikke afhænger af, hvor mange timer jeg lægger, men hvor stor værdi jeg bidrager med. Så jeg på et tidspunkt også kan ha' tid til at stifte familie og så videre. Jeg vil helst ikke ha', at min løn den afhænger af, hvor mange timer jeg lægger i det.

(Vera, 25 år, færdiguddannet, arbejde via Worksome)

Vera siger, at hun arbejder så meget for at få virksomheden etableret, og fordi hun kan se indsatsen direkte afspejlet på hendes lønkonto. Hun arbejder typisk videre efter aftensmaden og bruger weekender og ferier til at holde uformelle kundemøder eller færdiggøre opgaver. Hun har altid sin telefon ved hånden, klar til at svare på mails eller at byde på opgaver. Hun arbejder hårdt på at fylde sin kalender med opgaver fremadrettet, men kan aldrig vide, hvornår den næste opgave dukker op. Derfor er det vanskeligt for hende at planlægge fremadrettet, og hendes indtægt er usikker. Hun har ingen sikkerhed for, at indgåede kontrakter overholdes, og har oplevet, at en kunde har brudt en indgået aftale i en projektperiode.

Vera har et langsigtet tidsperspektiv i arbejdet som soloselvstændig. Hun håber på, at det kan sikre hende en stabil indtægt på sigt. Arbejdet via Worksome betragter hun dog som midlertidigt, indtil hun er blevet mere etableret. Hun er usikker på, om hun på sigt kan holde til at arbejde så intensivt, som hun gør.

For 22-årige Simon er platformsarbejdet ligesom for Vera en måde, hvorpå han kan etablere sig på et arbejdsmarked, hvor det for nogle unge kan være vanskeligt at få arbejde.

Da jeg var blevet udlært tømrer, tænke jeg: Jamen jeg vil have noget at lave. Jeg gider ikke bare at sidde stille. Jeg havde ikke noget job, og så tænkte jeg: Jeg må jo søge, hvad jeg kan. Så søgte jeg via Google, og så kom den der HandyHand frem. Så oprettede jeg mig derinde og fik en masse opgaver. Så har det bare udviklet sig siden.

(Simon, 22-årig tømrer, selvstændig, arbejde gennem tre platforme)

Ligesom det gør sig gældende for Vera, fortæller flere af de uddannede unge, der er ved at etablere sig på arbejdsmarkedet, at de i perioder arbejder langt mere end en almindelig arbejdsuge. Nogle gange arbejder de så meget, at det i perioder er gået ud over deres trivsel:

Jeg var ved at få stress til at starte med, fordi jeg simpelthen tog for meget ind. Jeg var oppe over 100 timer nogle uger. Det var fuldstændig sindssygt. Jeg sov nærmest ikke. Jeg kom hjem kl. 23 om aften og stod op igen kl. 6 om morgenen. Syv dage om ugen. Det var sådan, jeg kørte det første halve år. Jeg havde ikke noget liv ved siden af. Jeg ville tjene penge. Jeg ville skabe mig selv en tilværelse. Jeg ville have min lejlighed. Jeg ville have bil. Og så knoklede jeg ellers bare på. Jeg sov dårligt, havde ondt i maven, hovedpine konstant. Jeg slappede ikke af nogensinde.

Opgaven med selvstændigt at regulere arbejdstiden står for flere i modsætning til ønsket om at etablere sig som selvstændig. For mange er det så motiverende at se deres arbejdsindsats direkte afspejlet på lønkontoen, at det kan være vanskeligt at være individuelt ansvarlig for at sætte en fornuftig grænse for arbejdstiden.

Konklusion

I denne artikel har vi vist, at unge, der finder beskæftigelse via digitale arbejdsplatforme, er i forskellige stadier af en transitionsproces igennem uddannelsessystemet og videre ud på arbejdsmarkedet. På den baggrund udvikler vi i artiklen en differentiering af gruppen af unge platformsarbejdere i form af tre forskellige kategorier. De tre kategorier er: 'Studiearbejde via digitale platforme', 'Sabbatårsarbejde via digitale platforme' og 'Platformsarbejde som etablering på arbejdsmarkedet'. Kategorierne udfoldes i et skema, som beskriver denne kategori af unge, deres forhold til arbejdet, samt hvilke arbejdsmiljørisici som de fortæller om i arbejdet. Tre caseeksempler supplerer kategorierne for at eksemplificere de tre forskellige positioner i transitionsprocessen fra uddannelse til arbejde. Kategorierne tager højde for, at gruppen af unge må betragtes som en differentieret gruppe, hvor alder ikke er den eneste faktor, der kendetegner de unges livssituation. Vores analyse viser, at unges uddannelses-/arbejdssituation og tidsperspektiv i arbejdet er afgørende for, hvordan de forholder sig til platformsarbejdet og til risici og usikkerhed. Rosenblatt & Stark (2016) kommer frem til et lignende resultat i deres analyse af Uber-chauffører. Forfatterne argumenterer her for, at det er nødvendigt at adskille den gruppe af chauffører, der anvender platformsarbejdet som primærindtægt, fra den gruppe, der anvender det som supplerende indtægt, idet de to grupper har meget forskellige erfaringer med platformsarbejdet. Vores studie viser, at denne sondring kommer markant til udtryk, når den gruppe, vi undersøger, er unge.

Artiklen giver indblik i, at platformsarbejdet byder på prekære arbejdsforhold, uafhængigt af hvilken kategori den unge tilhører. Det går på tværs af de tre kategorier, at de unge står meget alene i deres arbejde på forskellige digitale platforme. De fortæller om et ureguleret arbejdsmarked, hvor de ikke får nogen hjælp og støtte i arbejdet, og hvor de ikke indgår i længerevarende arbejdsfællesskaber. Alle de unge, der indgår i artiklen, har således yderst individualiserede arbejdsforhold, men det er meget sjældent noget, de selv problematiserer. Dette forklarer vi i artiklen med, at størstedelen af de unge i artiklen har et meget kort tidsperspektiv i deres arbejde og betragter det som en midlertidig indtægtsform. Det gælder både for studiearbejderne og for sabbatårsarbejderne. Det betyder, at de ikke giver sig tid til at undersøge og forholde sig til de betingelser, som platformsarbejdet indebærer. Jo længere tidsperspektiv de unge har i arbejdet, og jo mere økonomisk afhængig den enkelte er af indtægten, desto mere forholder de unge sig til deres betingelser. Dette gælder særligt for de unge, der bruger platformsarbejdet som en trædesten ind på arbejdsmarkedet (MacDonald, 2016), og som er i gang med at etablere som selvstændige eller freelancere. Konklusionerne fremgår af dette skema:

Tabel 6 Unge platformsarbejders forhold til arbejdet og til mulige risici og usikkerheder

	Unge platformsarbejders forhold til arbejdet og til mulige risici og usikkerheder
1. Studiearbejde via digitale platforme	De har et kortsigtet perspektiv i arbejdet og tillægger derfor ikke risici og jobusikkerhed stor betydning.
2. Sabbatårsarbejde via digitale platforme	De har et kortsigtet perspektiv i arbejdet og tillægger derfor ikke risici og jobusikkerhed stor betydning. Dog er de mere afhængige af indtægten ift. den forrige gruppe, hvorfor den økonomiske usikkerhed har større betydning.
3. Platformsarbejde som etablering på arbejdsmarkedet	De har et kortsigtet perspektiv i platformsarbejdet, men et langsigtet perspektiv i etableringen af deres eget. Derfor har jobusikkerhed, økonomisk usikkerhed og risici ift. arbejdsintensitet større betydning for dem end for de to forrige grupper.

I artiklens overskrift spørger vi, om arbejdet via digitale platforme er prekært arbejde, eller om de unge kan betegnes som entreprenører. I vores materiale er der en del af de unge, som ser sig selv som entreprenører. Det er dem, der benytter platformsarbejdet som en adgang til at hente kunder til deres egen enmandsvirksomhed, og som bruger arbejdet til at få arbejds-erfaring og til at etablere et netværk af kunder. Ifølge Ilsøe og Madsen (2017) har arbejdsplatformene potentiale til at være trædesten ind på arbejdsmarkedet, især for de grupper, der er på vej ind på arbejdsmarkedet, eller som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Men om indtjening via arbejdsplatformene på sigt kan være en trædesten til fuld beskæftigelse, er uklart (Ilsøe & Madsen, 2017, s. 51). Roberts (2011) beskriver, hvordan nogle unge i en britisk kontekst vedbliver at være i prekære livssituationer, fordi de prekære jobs ikke giver mulighed for den professionelle udvikling, som ville kunne hjælpe dem videre i deres transition til mere stabile jobs.

De unge i vores materiale har alle aktivt valgt platformsarbejdet, fordi de oplever, at de digitale teknologier muliggør, at de selv kan styre, hvor og hvornår de skal arbejde, eller at det giver dem adgang til et netværk, som de har brug for til at opbygge deres eget. Det opleves for de unge som en individuel frihed, at de ikke er bundet til en arbejdsplads eller til faste arbejdstider. Ifølge Kalleberg (2009) har de unge, vi har mødt, således ikke et prekært arbejdsliv, fordi det i hans definition afhænger af, om arbejdstageren selv oplever arbejdet som prekært. Til trods for dette ser vi flere prekære aspekter ved de unges arbejdssituation på de digitale platforme. Det skyldes særligt, at platformene positionerer arbejdstagere på platformene som selvstændige, hvilket betyder, at ansvar for sikkerhed og risici uddelegeres til arbejdstageren selv (Garben, 2017).

Fra en dansk kontekst ved vi, at der er en særlig risiko for arbejdsulykker og skader for unge under 30 år generelt, samt at risikoen er øget for nyansatte og for unge på deltid (Arbejdstilsynet, 2013). Dette er statistikker, som vi kender fra det traditionelle arbejdsmarked, men der er grund til at antage, at dette forhold også kendetegner arbejde, der er formidlet gennem digitale arbejdsplatforme. Her bliver den enkeltes arbejde nemlig stykket sammen af mange forskellige kortvarige arbejdsopgaver. Det betyder, at der konstant er mange nye og skiftende arbejdsforhold for den enkelte. Fra tidligere forskning ved vi, at dette udgør en særlig risiko (Arbejdstilsynet, 2013; Garben, 2017). Hvis vi kæder denne viden sammen med indsigterne fra vores analyse, som viser, at de unge med et kortidsperspektiv i arbejdet ikke tillægger risici nogen særlig betydning, placerer det i vores optik de unge i en meget udsat situation, især hvis de kommer til skade i arbejdet.

MacDonald og Giazitzoglu (2019) beskriver unges erfaringer med platformsøkonomien som en udkrystallisering af en general og vidtgående prækarisering af arbejdsmarkedet, som nu og i fremtiden vil have vidtgående negative konsekvenser for unges transition ind på arbejdsmarkedet. Så vidtgående og entydige konklusioner er det ikke muligt at drage ud fra vores materiale. De sociale og økonomiske usikkerheder, som de unge i vores studie fortæller om, har paralleller til dem, som kommer til udtryk i den britisk ungdomsforskning. Men store forskelle på arbejdsmarkedsmodeller og velfærdssystemer betyder, at vi må være særdeles påpasselige med at generalisere unges erfaringer med beskæftigelse i platformsøkonomien på tværs af landegrænser. Vi vil byde mere empirisk ungdomsforskning om unge platformsarbejdere velkommen og pege på nødvendigheden af, at fremtidig forskning om unge i platformsøkonomien er sensitiv over for nationale forskelle såvel som indbyrdes forskelle blandt unge platformsarbejdere.

Om artiklen

Tak til Arbejdsmiljøforskningsfonden, der har finansieret det danske projekt (projekt-nr. 46-2017-09), og til Nordisk Ministerråd, som har finansieret det nordiske projekt. Ligeledes tak til de to anonyme reviewere samt redaktionen for værdifulde kommentarer.

Litteratur

- Arbejdstilsynet (2013). Arbejdstilsynets årsopgørelse 2013. Anmeldte arbejdsulykker 2008- 2013. Tema: Unges og nyansattes ulykkesrisiko. [The Danish Working Environment Authority, Annual report 2013, Reported work accidents 2008-2013. Theme: The risk of accidents to young people and new employees]. København: Arbejdstilsynet.
- Bourdieu, P. (1993). *Sociology in Question*. [Questions de Sociologie], London: Sage.
- Casas-Cortés, M. (2014). A genealogy of Precarity: A toolbox for rearticulating fragmented social realities in and out of the workplace. *Rethinking Marxism*, 26(2), 206-226.
- Castel, R. (2003). Do young people have a specific relationship to work (in France). In L. Roulleau-Berger (Ed.), *Youth and work in the post-industrial city of North America and Europe*. 304-319. Boston: Brill.
- Chen, J. Y. (2018). Thrown under the bus and outrunning it! The logic of Didi and taxi drivers' labour and activism in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20(8), 2691-2711. <https://doi.org/10.1177/1461444817729149>
- Coté, M., & Pybus, J. (2011). Learning to Immaterial labour 2.0: Facebook and Social Networks. In M. A. Peters & E. Bulut (Eds.), *Cognitive Capitalism, Education and Digital Labor*. New York: Peter Lang.
- Coyle, D. (2017). Precarious and Productive Work in the Digital Economy. *National Institute Economic Review*, 240(1), R5–R14. <https://doi.org/10.1177/002795011724000110>
- Den Danske Regering (2017). *Strategi for vækst gennem deleøkonomi*. Erhvervs- og vækstministeriet. <https://www.regeringen.dk/publikationer-og-aftaletekster/strategi-for-vaekst-gennem-deleoekonomi/> [06.12.2019]
- Dyreborg, J. (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. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1), pp. 135-160. <https://doi.org/10.19154/njwls.v1i1.2339>
- Dølvik, J. E., & Jesnes, K. (2017). *Nordic labour markets and the sharing economy* (2017:508). <https://doi.org/10.6027/TN2017-508>
- Flyvbjerg, B. (2010). Fem misforståelser om casestudiet (Five Misunderstandings about Case-Study Research). *Kvalitative Metoder*, København: Hans Reitzels Forlag, 463–487.
- Furlong, A., Woodman, D., & Wyn, J. (2011). Changing times, changing perspectives: Reconciling 'transition' and 'cultural' perspectives on youth and young adulthood. *Journal of Sociology*, 47(4), 355-370.
- Garben, S. (2017). *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. European Risk Observatory. Discussion paper. <https://doi.org/10.2802/918187>
- Gleerup, J., Nielsen, B. S., Olsén, P., & Warring, N. (2018). Prekarisering og akademisk arbejde. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 20(1), 9-29. <http://doi.org/10.7146/tfa.v20i1.108195>
- Gregg, M. (2011). *Work's Intimacy*. Polity Press.
- Hardt, M. (1999). Affective Labour. *Boundary 2*, 26(2).
- Huws, U. (2015). Online labour exchanges, or 'crowdsourcing': Implications for occupational safety and health: Review article on the future of work. *EU-OSHA, Discussion paper*.
- Ilseø, A. (2017). The digitalisation of service work – social partner responses in Denmark, Sweden and Germany. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), 333-348. <https://doi.org/10.1177/1024258917702274>

- Ilse, A., & Madsen, L. W. (2017). Digitalisering af arbejdsmarkedet—Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme. *FAOS Forskningsnotat* 157, 59.
- Jarrah, M. H., & Sutherland, W. (2019). Algorithmic Management and Algorithmic Competencies: Understanding and Appropriating Algorithms in Gig Work. In N. G. Taylor, C. Christian-Lamb, M. H. Martin, & B. Nardi (Eds.), *Information in Contemporary Society*. Vol. 11420, 578-589. https://doi.org/10.1007/978-3-030-15742-5_55
- Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (red.). (2005). *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Jesnes, K., Øistad, B.S., Alsos K. & Nesheim, T. (2016). *Aktører og arbeid i delingsøkonomien* (Delrapport, FAFO-Notat No. 2016:23). FAFO.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Lazzarato, M. (2009). Neoliberalism in Action: Inequality, Insecurity and the Reconstitution of the Social. *Theory, Culture & Society*, 26(6), 109-133. <https://doi.org/10.1177/0263276409350283>
- Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E., & Dabbish, L. (2015). Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems – CHI '15*, 1603-1612. <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>
- MacDonald, R. (2016). Precarious Work: the growing precarity of youth. In Andy Furlong (ed.) *The International Handbook of Youth and Young Adulthood*, London: Routledge (second edition).
- MacDonald, R., & Giazitzoglou, A. (2019). Youth, enterprise and precarity: or, what is, and what is wrong with, the 'gig economy'? *Journal of Sociology*, 55(4), 724-740. <https://doi.org/10.1177/1440783319837604>
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J., & Mahajan, D. (2016). *Independent work: Choice, necessity, and the gig economy* McKinsey. Retrieved from McKinsey Global Institute website: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>
- Mills, M. (2004). Demand for flexibility or generation of insecurity? The individualization of risk, irregular work shifts and Canadian Youth. *Journal of Youth Studies* 7(2), 115-39.
- Möhlmann, M., & Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. *The International Conference on Information Systems (ICIS 2017)*, 18. South Korea.
- Nielsen, L. Y. & Nielsen, M. L., (2020). Neoliberalt digitalt arbejdsliv: Personlige profilerers betydning for unge med platformsarbejde. I Andreassen, R., Pedersen, R. R. & Svabo, C. (red.). *Digitaliseringer: Brugere, platforme og selvfremskilling*. Roskilde Universitetsforlag
- Nielsen, J., M. L. & Dyreborg, (2013). Unge som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet- Fordele og ulemper. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15. årg. (3).
- Nielsen, M. L., Dyreborg, J., Kines, P., Nielsen, K., & Rasmussen, K. (2013). Exploring and expanding the category of young adult workers. Situating young workers' risk management in the retail industry. *Nordic Journal of Work Life Studies*, 3(3), 219-243.
- Nielsen, J., M. L. & Dyreborg, (2015). Unge på arbejdsmarkedet: Et nyt prekariat – eller blot i transition? I Sørensen, N.U. & Pless, M. (red.) *Brydninger i Ungdomslivet, Ungdomsliv*, 1, 19-54.
- Nielsen, M., Görlich, A., Grytnes, R., & Dyreborg, J. (2017). Without a Safety Net: Precarization Among Young Danish Employees. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(3). <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i3.97094>
- Nielsen, M. L., Dyreborg, J., & Lipscomb, H. J. (2019). Precarious work among young Danish employees—A permanent or transitory condition? *Journal of Youth Studies*, 22(1), 7-28. <https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1469739>

- Nielsen, M. L., Nielsen, L. Y., Holte, K. A., Andersson, Å., Gudmundsson, G., Heijstra, T. M., & Dyreborg, J. (2019). *New forms of work among young people*. NorPub. <https://doi.org/10.6027/Nord2019-025>
- Popescu, G. H., Petrescu, I. E., & Sabie, O. M. (2018). Algorithmic labor in the platform economy: digital infrastructures, job quality, and workplace surveillance. *Economics, Management, and Financial Markets*, 13(3), 74. <https://doi.org/10.22381/EMFM13320184>
- Prassl, J. (2018). *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198797012.001.0001>
- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The Global Expansion of Precarious Employment, Work, Disorganisation and Occupational Health: A Review of Recent Research. *International Journal of Health Services*, 31(2).
- Rasmussen, B. & Håpnes, T. (2012). Permanent temporariness in social contracts in knowledge work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(1), 5.
- Rasmussen, S. & Madsen, P. K. (2017). Platformøkonomien og Prekariatet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 19(1), 46-60.
- Roberts, S. (2011): Beyond 'NEET' and 'tidy' pathways: Considering the 'missing middle' of youth transition studies. *Journal of Youth Studies*, 14(1), 21-39.
- Sørensen, O.H., Hasle, P., Rønne Hesselholt, R. & Herbol, K. (2012). Nordiske forskningsperspektiver på arbejdsmiljø: Mening, indflydelse og samarbejde. TemaNord 2012:525
- Rosenblat, A. & Stark L. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication* 10(0), 27.
- Samant, Y. (2019). The Promises and Perils of the Platform Economy: Occupational Health and Safety Challenges, and the Opportunities for Labour Inspection [Statement]. Retrieved June 19, 2019, from https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labadmin-osh/events/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang-en/index.htm
- Scheuer, S. (2011). *Arbejde på risikovilkår-Fleksibilitet og manglende tryghed*. Atypisk Ansatte På Det Danske Arbejdsmarked, LO-Dokumentation, (1), 5-73.
- Standing, G. (2016). Kapitel 6: Labour brokers: The precariat bears the strain. In *The Corruption of Capitalism – Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay*. UK. Biteback Publishing.
- Staunæs, D., & Søndergaard, D. M. (2005). Interview i en tangotid. In *Kvalitative Metoder i et Interaktionistisk Perspektiv. Interview, Observation Og Dokumenter*. Hans Reizels Forlag.
- Tannock, S. (2001). *Youth at work. The unionized fast-food and grocery workplace*. Temple.
- Tannock, S. (2003). Why do working youth work where they do? In Laurence Roulleau- Berger (ed.) *Youth and work in the post-industrial city of North America and Europe*. 285-304.
- Thrift, N. (2005). Remembering the Technological Unconscious by Foregrounding Knowledges of Position. In *Knowing Capitalism*. <https://doi.org/10.4135/9781446211458>
- Underhill, E., & Quinlan, M. (2011). How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 66(3), 397-421.
- Weber, S. S. (2018). Working life on Nordic labour platforms. In H. Hvid & E. Falkum (Eds.), *Work and Wellbeing in the Nordic Countries* (1st Edition) London: Routledge. 339-358.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2018). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 095001701878561. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Woodman, D. & Wyn, J. (2015). *Youth and Generation. Rethinking change and inequality in the lives of young people*. SAGE Publications Ltd.