

Indhold

Figurer	iii
Tabeller	iii
1 Delanalyse 1: Opdeling af arbejdsmarkedet i delmarkeder	1
1.1 Opdeling af arbejdsmarkedet i klynger	2
1.2 Dannelsen af klynger	3
1.2.1 Niveau 2	5
1.2.2 Niveau 3	6
1.2.3 Niveau 4	7
1.2.4 Niveau 5	8
1.3 Den interne mobilitet i klyngerne	10
1.3.1 Klynge 2.78: Børnepasning i private hjem samt turist- og rejseledere .	12
1.3.2 Delmarked 2.66: Omsorgsarbejde i private hjem og plejearbejde på institutioner	14
1.3.3 Klynge 3.24: Transport af varer, ambulanceførere og vagtarbejde	14
1.4 Delkonklusion	15
2 Delanalyse 2: Forskellen på et delmarked og et segment er påvisningen af særegne (specifikke? partikulære) sociale processer indenfor delmarkedet	16
2.1 Indkomstfordeling for alle	17
2.2 indkomstfordelinger på delmarkederne	18
2.2.1 lala	21
Bilag A variabelbeskrivelser: løn	24
A.1 Timeløn	25
A.2 Centrale mål	27
A.3 sammenligning med DSTs rapport	28

A.4 relative lønforskelle	30
A.5 sammenfatning	30
Bilag B netværkskort	32
Litteraturliste	36
Bøger og artikler	36
Online kilder	36
Danmarks Statistiks Manualer	37

Figurer

1.1	2
1.2	5
1.3	6
1.4	7
1.5	8
1.6	Intern mobilitet for klyngerne.	11
1.7	13
1.8	14
1.9	14
2.1	timeløn farvelagt efter udvalgte percentiler	17
2.2	Intern mobilitet for klyngerne.	19
2.3	22
2.4	23
B.1	Netværkskort: Intern mobilitet	33
B.2	Netværkskort: Timelønninger	34
B.3	Netværkskort: detaljerede forbindelser/edges	35

Tabeller

1.1	Karakteristika for klyngedannelsen	4
-----	--	---

1.2	Sammenligning af 1. niveau og 5. niveau	9
2.1	t	17
A.1	centrale mål for TIMELON, 1996-2009	27
A.2	centrale mål for TIMELON, 1996-2009	28
A.3	Sammenligning med DST rapport	29

1 Delanalyse 1: Opdeling af arbejdsmarkedet i delmarkeder

Dette kapitel har til formål at svare på det første forskningsspørgsmål:

Forskningsspørgsmål

1.

Er der en opdeling af arbejdsmarkedet for arbejdstagere i delmarkeder, hvor mobilitet indenfor delmarkederne er hyppig, og mellem delmarkederne sjælden?

Dette forskningsspørgsmål vil jeg besvare ved at vise resultatet af min analyse - en opdeling af arbejdsmarkedet for arbejdstagere i delmarkeder. Spørgsmålet er såvidt der er en opdeling, om opdelingen afspejler de få delmarkeder, der er omdrejningspunkt i amerikanske regi (Piore 1980; Gordon m.fl. 1982) eller flere små delmarkeder, som andre danske undersøgelser enten har teoretiseret eller empirisk påvist (Boje 1985; Toubøl m.fl. 2013).

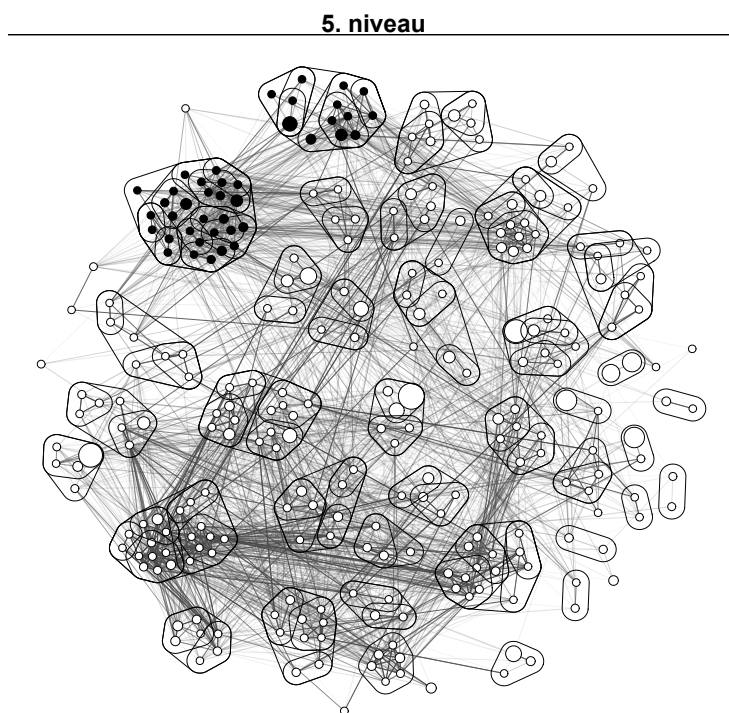
Jeg vil derfor først vise dannelsen af delmarkederne med Moneca-algoritmens klynge-dannelse.

Det er i sig selv er ikke svar på forskningsspørgsmålet. For at vurdere, om der er en reel opdeling af det danske arbejdsmarked i delmarkeder, hvor mobilitet indenfor delmarkederne er hyppig, og mellem delmarkederne sjælden, så er det nødvendigt at vurdere kvaliteten af denne opdeling - er opdelingen stærk eller svag?

Derfor vil jeg se på jobmobiliteten mellem delmarkederne, hvor for at vurdere hvor stærk denne opdeling er.

1.1 Opdeling af arbejdsmarkedet i klynger

Min analyse viser 54 klynger på det danske arbejdsmarked, og er det endelige netværksskott, portrætteret i figur 1.1 som et netværk af 273 noder opdelt i 54 klynger. De 273 noder dækker over de i kapitel ?? beskrevne erhvervsgrupper. Disse erhvervsgrupper bindes sammen af forbindelser, som angiver jobskift mellem forskellige erhvervsgrupper i perioden 1996 til 2009. Jo flere jobskifte, der er mellem erhvervsgrupper, jo kraftigere er forbindelsen. Eksempelvis er forbindelserne kraftige fra 9312: Jord- og kloakarbejde samt andet anlægsarbejde til 9313: Medhjælp ved bygningsarbejde, da 1264 personer skiftede fra jord- og kloakarbejde til medhjælp ved bygningsarbejde i perioden.



Figur 1.1

Klyngerne er sammensat med Moneca-algoritmen. Klyngedannelsen sker ved at aggregerer erhvervsgrupperne i klynger, baseret på deres mobilitetsmønstre. Aggreringen af klynger sker ud fra beslutningsreglerne beskrevet i kapitel ??, hvor sammenlægningen af klynger foregår på stadigt højere niveauer - det vil sige, klynger slås sammen med andre klynger og så fremdeles - indtil der ikke længere er basis for yderligere sammenlægninger.

Om klyngerne også er *delmarkeder*, kommer i min definition an på jobmobiliteten, for-

stået i netværkstermer. For at der er tale om et delmarked, skal der ifølge Boje været meget mobilitet indenfor delmarkedet, og barrierer for jobmobilitet mellem delmarkeder. Derfor bliver jobmobilitet tolket sådan, at hvis jobmobiliteten er "høj" internt i klyngerne - fra nu af kaldet *den interne mobilitet* - har vi at gøre med et delmarked.

Udover det, tilføjer jeg to yderligere krav, der er centrale mål indenfor social netværksanalyse: *Densitet* og *den maksimale stilængde* (Scott 2000, 68f). Disse to mål siger noget om hvor godt de enkelte klynger "hænger sammen" internt. Disse to mål skal undgå den situation, at den interne mobilitet kan være høj grundet høj intern mobilitet i noderne selv, og ikke i klyngen som sådan. Samt tage højde for inklusionen af noder i klynger, hvor de er blevet inkluderet ved en fejl, det vil sige: Deres inklusion i en given klynge skyldes forbindelse til enkelte erhvervsgrupper, og ikke fordi de er velintegrerede i klyngen som sådan. Densitet og maksimal stilængde for klyngerne har primært en teknisk karakter. Fremlæggelsen og diskussionen af dem findes i bilag ?? . På baggrund af disse to mål tages 9 klynger til revision grundet disse kvalitetsmål. Ud af disse 9 splittes 4 klynger op. Dette uddybkes også i bilag bilag ?? .

Tilsammen er jobmobilitet, *densiteten* og *den maksimale stilængde* for en række noder med til at sige, om vi har at gøre med et delmarked eller ej. For at parafrasere Weber, så består et delmarked af de arbejdsmarkedssituationer, hvor mobilitet er nem og typisk ¹(Weber 1978, s. 302).

Til forskel fra densitet og maksimal stilængde har jobmobilitet en klar teoretisk baggrund, såvel som den er baggrund for klyngedannelsen i det hele taget. Det er denne klyngedannelse, jeg nu vil gennemgå. Det skulle gerne lette fortolkningen af det endelige netværksskott for læseren, samt give svar på om klyngerne kan betegnes som egentlige delmarkeder.

1.2 Dannelsen af klynger

Moneca-algoritmens klyngedannelse slutter på det 5. niveau. I første niveau starter vi med de 273 noder. På femte og sidste niveau er de 273 noder blevet aggreret til 54 klynger.

Aggreringen fra niveau 1 til niveau 5 fremgår af tabel 1.1. Her vises ændringerne i jobmobiliteten fra niveau til niveau, som den foregår internt i klyngerne og *eksternt* mellem klyngerne.

¹Parafrasen er over citatet "A »social class« makes up the totality of those class situations within which individual and generational mobility is easy and typical." (Weber 1978, s. 302).

Tabel 1.1: Karakteristika for klyngedannelsen

Niveau	1. niveau	2. niveau	3. niveau	4. niveau	5. niveau
Antal segmenter	273	114	69	56	54
Reduktion i antal segmenter	-	139%	65%	23%	4%
Intern mobilitet (gns.)	68%	75%	77%	79%	79%
Ekstern mobilitet (gns.)	32%	25%	23%	21%	21%
Mobilitet i alt	100%	100%	100%	100%	100%
Forøgelse i intern mobilitet i procent	-	10%	4%	2%	0.2%
Forøgelse i intern mobilitet i procentpoint	-	7%	3%	1%	0.2%

Det første iøjnefaldende er at den interne mobilitet på det (uaggregerede) niveau 1 er højt i sig selv: 68 %. Det indikerer at en væsentlig mængde skift foregår på et meget detaljeret DISCO-niveau. Langt de fleste bliver indenfor deres eget job

². Det understøtter i høj grad Gruskys antagelse om, at blah blah læs det han skriver om mikroklasser #todo).

Fra niveau 1 til niveau 2 er Moneca er i stand til at forhøje den interne mobilitet med 7 procentpoint, således at 3/4 af jobmobiliteten foregår indenfor disse. Det er i god overensstemmelse med tidligere undersøgelser, der viser at hovedparten af skift i job sker indenfor relativt afgrænsede delmarkeder (Boje og Toft 1989, s. 124). Der er, så vidt jeg ved, ikke foretaget en jobmobilitetsundersøgelse på så detaljeret et Disco-niveau og med så omfangsrigt et datamateriale. Vi kan altså allerede konstatere, at det danske arbejdsmarked er voldsomt specialiseret, blot ved at se på de første to Moneca-niveauer.

Jeg vil nu gennemgå udviklingen i niveauerne visuelt, og beskrive udviklingen ud fra tabel 1.1.

Figurerne der afbilleder processen skal tolkes således: Forskellen på hvide og sorte noder i figurerne på side 5 til side 8 er simpel. Sorte node indikerer at denne node er blevet inkluderet i en ny klynge siden det foregående niveau. Hvid node indikerer at den *ikke* er blevet inkluderet i en ny klynge siden niveauet før. Jeg har ikke afbilledet niveau 1, da der ikke findes et foregående niveau at vise et skift *fra*.

²Eller ihvertfald et job, der ligger så tæt på, at man selv på mit usædvanligt lave 4-cifrede ISCO-niveau ikke kan skelne dem fra hinanden.

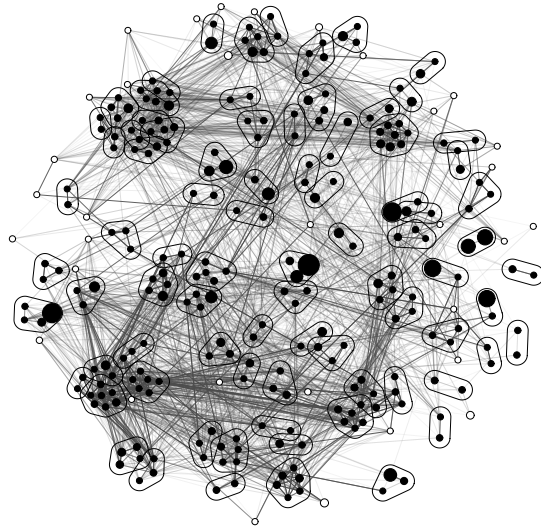
1.2.1 Niveau 2

Den mest markante aggregering i klynger og stigning i intern jobmobilitet fra finder sted i skiftet fra 1. niveau til 2. niveau, og herefter falder effekten af klyngedannelsen på den interne jobmobilitet støt. Af figur 1.2 fremgår aggrereringen.

På 2. niveau går vi fra de oprindelige 273 fritstående noder til 81 klynger, samt 33 endnu fritstående noder. Det vil sige 114 i alt³. Antallet af klynger er reduceret med 139 %, og den gennemsnitlige interne mobilitet i klyngerne er steget med 7 procentpoint.

Figur 1.2

2. niveau



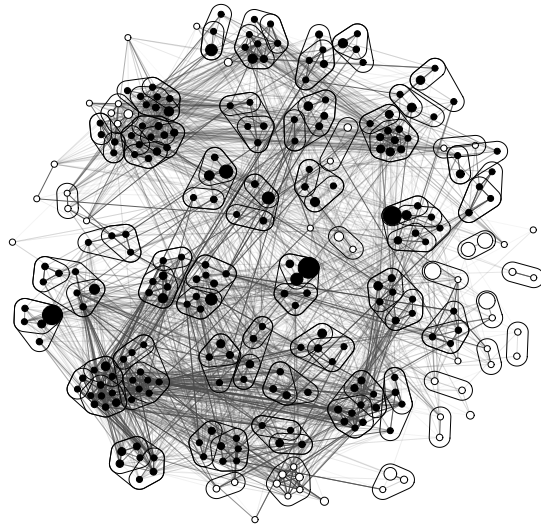
³ Der skelnes i tabel 1.1 ikke mellem enkelte noder og klynger, da klyngernes interne mobilitet jo netop skal erstatte nodernes, og en direkte sammenligning derfor er ønskelig.

1.2.2 Niveau 3

På 3. niveau, afbilledet i figur 1.3, inkluderes 20 enkeltstående noder i klynger, samt en række niveau 2 klynger aggrereres yderligere. Det reducerer antallet af grupper til 69. Stigningen i den gennemsnitlige interne mobilitet er på 3 procentpoint, hvilket er beskedent sammenlignet med stigningen fra niveau 1 til niveau 2. Tilgængæld er reduktionen i *antallet* af grupper på 65 %. Det vil sige at kompleksiteten i netværket reduceres, samtidig med at den interne mobilitet øges. Det er tendensen fra niveau 3 og frem: Der foretages stadig væsentlige sammenlægninger af klynger og noder til større klynger, men betydning af sammenlægningen på den gennemsnitlige interne mobilitet er lille. Det tolker jeg som udtryk for, at jo længere væk fra den sociale kontekst af den oprindelige erhvervsgruppe, vi kommer, desto mindre systematik er der i jobskiftet.

Figur 1.3

3. niveau



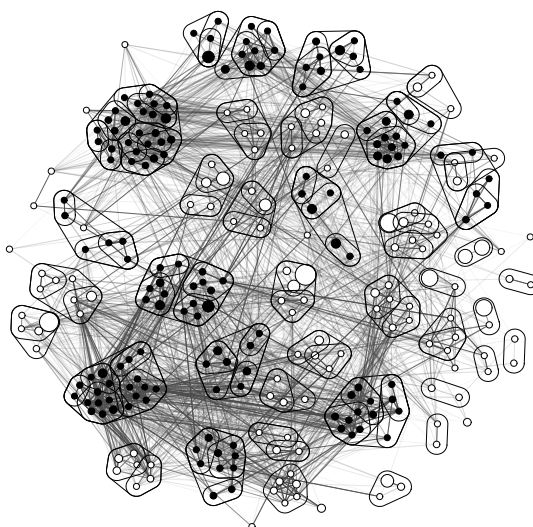
1.2.3 Niveau 4

På 4. niveau skabes 12 nye klynger. Kun en enkelt af disse sker i en sammenlægning med en enkeltstående node. Resten er tidligere klyngedannelser. Der er nu 56 grupper, hvoraf 14 er noder. Den interne mobilitet er steget med to procentpoint. ⁴Antallet af grupper er tilgængæld reduceret med 23 %, lidt under $\frac{1}{4}$. Det er på dette niveau, at sammenlægningerne binder allerede store klynger sammen, og vi får udvidede klynger med en betragtelig mængde forskellige erhvervsgrupper samlet under ét.

Disse klynger af erhvervsgrupper er ikke baseret på den *teknistiske vision*, som Grusky advarer imod, og heller ikke en a priori teoretisk opdeling, som hos Goldthorpe og Oesch. Inddelingen er istedet baseret på den sociale nærhed, der antages at findes mellem jobs, hvor mobilitet er "let og typisk", som Weber siger det i sin definition af hvad der udgør en social klasse. ⁵

Figur 1.4

4. niveau

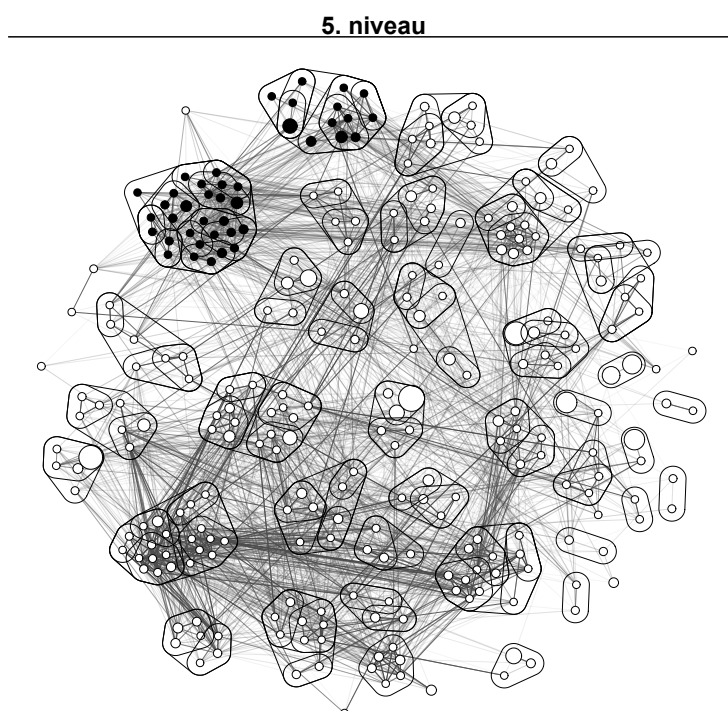


⁴Selvom to procentpoints stigning kan virke af lidt, viser effektforskninger, fx Andrade, at bare den 1 1/2 procent han kan finde i indkomstforskelle meget. De forklarer ofte kun 5-10 procent af den totale variation. skriv det her bedre #todo

⁵Der er naturligvis flere elementer end individuel jobmobilitet på spil. Det fulde citat lyder: "A »social class« makes up the totality of those class situations within which individual and generational mobility is easy and typical." (Weber 1978, s. 302).

1.2.4 Niveau 5

Det 5. niveau er det sidste niveau, da Moneca-algoritmen ikke kan aggregere klynger på et højere niveau end det. Vi mindes fra gennemgangen af Moneca-proceduren på side ??, at det betyder, at Moneca ikke kan finde nogle noder eller tidligere klynger, hvor der er intern mobilitet mellem *alle* klynger fra niveauet tidligere. I skiftet fra niveau 4 sker der tre aggregeringer: En inklusion af en enkelt node i en niveau 4- klynge, samt en større sammenlægning af en niveau 4- og en niveau 3-klynge. Det bringer os ned på 13 enkeltstående noder, samt 41 klynger.



Figur 1.5

Her er forbedringen i den interne mobilitet uanselig. Vi kommer ikke højere op end en gennemsnitlig intern mobilitet på 79 %. Dette forekommer mig rimeligt og acceptabelt, og en stigning på 11 procentpoint i den interne mobilitet fra niveau 1 til niveau 5 vurderer jeg som ganske tilfredsstillende, når det endelige resultat forklarer omtrent $\frac{4}{5}$ af al mobilitet på arbejdsmarkedet. Også selvom udgangspunktet var højt i forvejen, er det tilfredsstillende. Dette er i god overensstemmelse med tidligere undersøgelser, der viser at hovedparten af skift i job sker indenfor relativt afgrænsede klynger (Boje og Toft 1989, s. 124).

Den oprindelige 273 x 273 mobilitetstabel nu er reduceret til en mere overkommelig 54 x 54 mobilitetstabel. Ud af disse 54 kategorier er 13 enkelstående noter, der ikke er sammenlagt med andre noter, mens 42 er klynger. Tabel 1.2 viser yderligere centrale mål. Disse viser tydeligt at aggregeringen har skabt færre kategorier med højere intern mobilitet.

Tabel 1.2: Sammenligning af 1. niveau og 5. niveau

Niveau	grupper	gns. intern mobilitet	sd afvigelse (i procentpoint)	median	min	max
1. niveau	273	68%	12	68%	43%	97%
5. niveau	54	79%	10	80%	52%	96%

Medianen på det 1. niveau er på 68 %, mens det på 5. niveau er steget til 80 %. Standardafvigelsen for den interne mobilitet på det 1. niveau er på 12 %, mens den på det 5. niveau er på 10 %. At standardafvigelsen er faldet og medianen er steget, er vigtigt, fordi det fortæller os at gennemsnittet ikke er trukket op via enkelte klynger. Det er en generel forbedring af mobilitetsstrukturen. Det ses også ud fra minimumværdierne. Hvor de laveste værdier tidligere lå på lidt over 40 %, ligger de nu på lidt over 50 %. På de 3 centrale mål for kontinuerte variable (Find henvisning Malchow-Muller #todo) er der sket en forbedring. 5. niveau forklarer *mere* mobilitet, og kategoriernes interne mobilitet svinger *mindre* om gennemsnitsmobiliteten end i kategorierne på 1. niveau. Det er meget tilfredsstillende, da det indikerer at et højere aggregeringsniveau ud fra Monecas beslutningsprocedure forklarer *hvor* mobiliteten løber hen, når den bevæger sig udenfor de oprindelige kategorier.

Fra 3. niveau og frem er klyngedannelsens primære funktion at danne større klynger, det vil sige reducere kompleksiteten i jobstrukturen. Visse klynger indeholder langt flere beskæftigede end andre, og kan derfor anses som sammenlægninger, der er mere væsentlige end andre. Vi får dermed nogle klynger, der antalsmæssigt beskæftiger store dele af den danske befolkning. Dette vil jeg mene er et andet vigtigt parameter i klyngedannelsen, så længe at det ikke bryder med kravet om delmarkedsstatus, hvilket min gennemgang viser at det ikke gør: Når folk søger andet arbejde end indenfor deres erhvervsgruppe, vil langt de fleste finde job indenfor de klynger, som kortet viser.

I dette afsnit er aggregeringen fra niveau til niveau blevet beskrevet med henblik på at vurdere om vi kan tale om delmarkeder fremfor blot klynger. Det er klart, at der ikke er tale om dual eller tredeling af arbejdsmarkedet, men en langt mere fraktioneret struktur. Det skulle gerne stå klart, at vi kan tale om delmarkeder på det danske arbejdsmarked i langt de fleste tilfælde,

omend graden af intern mobilitet naturligvis varierer. Det følgende afsnit vil præsentere

det første "rigtige" netværkskort, hvor jeg vil undersøge nogle af de klynger, hvor den interne mobilitet er lav, og derfor næppe fortjener status af delmarkeder, samt nogle af dem, hvor den er meget høj, og vi derfor har et skoleeksempel på et delmarked. Dette afsnit har desuden tjent som en vejledning i at forstå hvordan netværkskortet er lavet, så de nemmere kan tolkes i resten af analysen.

1.3 Den interne mobilitet i klyngerne

Den interne mobilitet for hvert klynge er præsenteret i netværkskortet i figur 1.6 på side side 11. I analysen af spørgsmålet om delmarkeder, er logikken i kortets struktur blevet præsenteret. For at kunne forstå det endelige netværkskort, kræves der imidlertid yderligere forklaring, da både *størrelsen på noderne*, *nodernes størrelse* samt *forbindelsernes farve* indeholder information om strukturen på det danske arbejdsmarked.

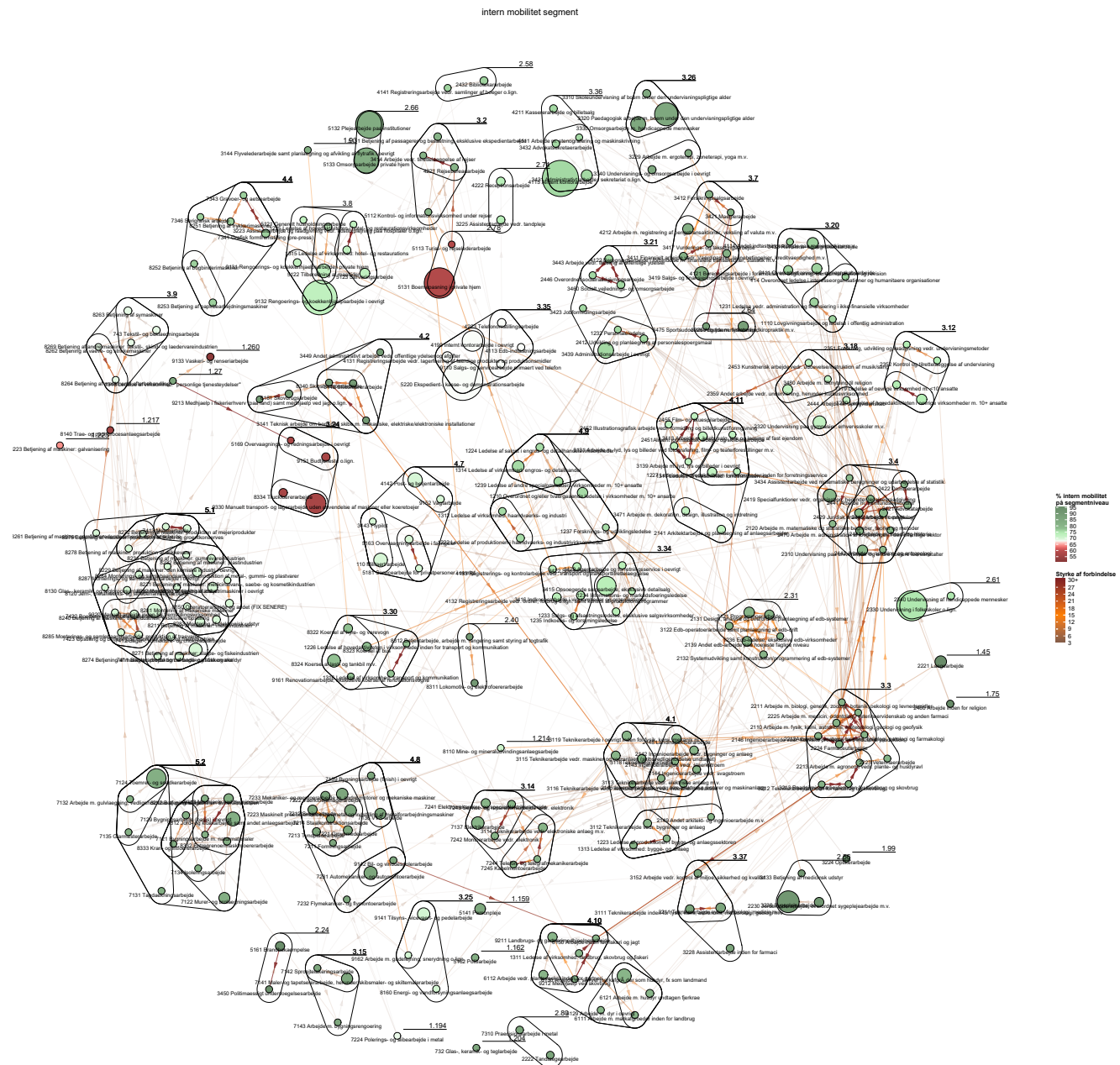
Størrelsen på en node repræsenterer ganske simpelt hvor mange personer, der i gennemsnit er i beskæftigelse indenfor erhvervsgruppen i årrækken 1996-2009⁶ Den største erhvervsgruppe, 5220: Ekspedient-, kasse- og demonstrationsarbejde indeholder 114.869 personer i gennemsnit, svarende til 4,9 % af det totale antal beskæftigede. Mens den mindste, 7346: Serigrafisk arbejde indeholder 504 personer, svarende til 0,02 % af det totale antal beskæftigede ⁷

⁶Når jeg fra nu af taler om hvor mange der er beskæftigede, er det underforstået at der er tale om det gennemsnitlige antal *indenfor årrækken 1996-2009*, med mindre det eksplicit fremhæves at der er tale om noget andet.

⁷Der er ikke tale om et 1:1 størrelsesforhold mellem antallet af personer i de forskellige erhvervsgrupper. Det er for komplekst til visuel afkodning i et allerede informationstungt netværkskort, da de mindste noder ville blive meget små og de store noder meget store. Derfor har jeg valgt et størrelsesforhold mellem noderne, der ikke er 1:1 med deres reelle forskelle i størrelse, men som alligevel giver en fornuftig fornemmelse for disse størrelsesforhold. Man skal dermed se både farve af forbindelserne og nodernes størrelse som en grov målestok af den variabel, den repræsenterer. Med vægten lagt på nem visuel afkodning, fremfor korrekt gengivelse af datakompleksiteten.

1.3. Den interne mobilitet i klyngerne

Figur 1.6: Intern mobilitet for klyngerne.



graden af den interne mobilitet ses ved nodernes farve. Farven går fra mørkerød, til hvid, til mørkegrøn, bestemt af graden af intern mobilitet i delmarkedet. Røde markerer en intern mobilitet på mellem 50 og 67 %, mens hvid er en intern mobilitet på 68 %, det vil sige: den gennemsnitlige interne mobilitet for noderne uden moneca aggregering. Det forekom mig som et passende sted at markedere en form for "neutralt" niveau af intern mobilitet. Grøn markerer en intern mobilitet på mellem 69 % og 96 %. Da der er tale om en gradient, er skiftet i farve en kontinuer overgang, hvor intensiteten af henholdsvis rød og grøn viser hvor langt ude på skalaen vi er, i den ene eller anden retning (husk at vær sikker på at det du skriver her er korrekt for skalaen i sidste instans #todo)⁸forbindelsens farve markerer som beskrevet i afsnit ?? forbindelsernes styrke, målt ved den relative risiko. Et forholdsmål, læseren kan genkalde sig udtrykker mobiliteten fra en erhvervsgruppe til en anden, givet den relative størrelse af antallet af beskæftigede i erhvervsgruppen. Det er styrken af denne relative risiko (RR), der afgør farven på forbindelserne, der kan antage tre nuancer: Helt lysegrå angiver en RR på 3⁹. Helt orange angiver en RR på 15. Helt mørkerød angiver en RR på 30 *eller derover*¹⁰

Forbindelserne er desuden retningsbestemte, hvor pilene på kortet angiver retningen af mobiliteten mellem noderne.

Ovenstående er de generelle retningslinjer for netværkshortet. Bortset fra nodernes farve, der vil variere, alt efter hvilken variabel, der farvelægges efter.

Så vidt beskrivelsen af hvad kortet viser. Fremfor at kommentere kortets indhold overordnet, vil jeg for overblikkets skyld zoome ind på nogle bestemte klynger eller delmarkeder, forklare hvad vi ser, og først derefter kommentere kortet i sin helhed.

1.3.1 Klynge 2.78: Børnepasning i private hjem samt turist- og rejseledere

Hvis vi kigger på klynge 2.78, kan vi se at den består af børnepasning i private hjem, samt turist- og rejseledere. Erhvervsgrupperne har en intern mobilitet på henholdsvis 59 % og 47 %, altså ganske lavt sammenlignet med den gennemsnitlige interne mobilitet på 68 %. Beg-

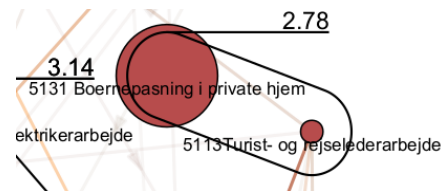
⁸ Skiftet i farve er, som nævnt, min egen vurdering, baseret på de deskriptive værdier for den interne mobilitet gennemgået i det foregående afsnit. Der findes ingen tidligere brug af Moneca algoritmen, hvori dette bliver analyseret.

⁹Husk på den præcise definition af relativ risiko: det vil sige, at der ved en lysegrå forbindelse er 3 gange så stor sandsynlighed for mobilitet fra den forladte beskæftigelse til den nye beskæftigelse, i forhold til hvis der var tale om et arbejdsmarked med helt fri bevægelse.

¹⁰ I bestemmelsen af klyngerne, er alle forbindelser med en RR på over 1 medtaget som en forbindelse. På det visuelle kort er den informationsmængde upraktisk. Det bliver umuligt at aflæse den underliggende systematik i hvilke forbindelser, der værd at lægge mærke til. Enkelte forbindelser har RR-værdier på flere tusinde, men de fleste langt lavere: Medianen i er på 2,1. En relativ risiko på 3 svarer cirka til den 65. percentil, og 15 er cirka den 90 percentil. 30 svarer til cirka den 92,5te percentil, og er ikke valgt ud fra denne, men bestemt ud fra det punkt, hvor der sker en stigning i styrken af forbindelserne.

ge erhvervsgrupper er indenfor hovedgruppe 5 i Disco-nomenklaturet: salgs-, service- og omsorgsarbejde. Det er arbejde, der ifølge Danmarks Statistik er klassificeret som ISCEDs færdighedsniveau 2, hvilket betyder at det kræver uddannelse “på grundniveau” (DST-DISCO88 2016, tabel 1). Det er en klar indikator på at de formelle sociale lukningsmekanismer i disse to erhvervsgrupper er stærkt begrænsede.

En oplagt årsag er at beskæftigelserne her simpelthen er jobs, der af den ene eller anden årsag har en karakter, der gør at folk sjældent opholder sig længe i dem. Det kunne man kalde en socialt betinget lav intern mobilitet. Hvis arbejdet har denne karakter, må man forvente, at de sociale lukningsmekanismer næppe er særlig højtudviklede. Den mest



Figur 1.7

legitime af disse, i moderne samfund, må være adgangsgivende uddannelse. Vi vil derfor forvente at finde enten ufaglært fag, eller fag med lave uddannelsesmæssige krav. Det kan altså have en social årsag at den interne mobilitet er lav. Det er vigtigt at få afklaret, da disse klynger kan risikere ikke at kunne betegnes som delmarkeder i teoretisk forstand, hvis mobiliteten mellem erhvervsgrupperne ikke er hyppig. Det er ikke tegn på et metodologisk problem, men snarere et aspekt ved arbejdets karakter, og den sociale position, jobbet har på arbejdsmarkedet. I denne lille klynge er den gennemsnitlige alder 37 år¹¹, hvilket er ca. 5 år under populationsgennemsnittet på 42,3 år. Vi har derfor at gøre med to erhvervsgrupper, der tiltrækker en stor andel af unge mennesker, og for hvem dette arbejde ikke nødvendigvis siger noget om hvilket delmarked, de vil indtage i deres faste klasseposition (indsæt Goldthorpe bemærkning om hvornår folk har en fast klasseposition her og find citatet #todo). Der er naturligvis også dagplejemødre indenfor privat børnepasning, det vil sige voksne kvinder med meget tid i hjemme. Men det er rimeligt at antage at de også hopper ind og ud af andre positioner på arbejdsmarkedet.

Hvad angår forbindelsen til turist- og rejseleder, kunne man lidt sensationsvinklet sige, at der muligvis er tale om unge, fortrinsvis piger, der passer børn som teenagere, og derefter tager til Ibiza, sydamerika eller andre steder og oplever verden. For derefter at tage sig en uddannelse.

Der er andre klynger på kortet, hvor uddannelseskravene er lave, og som befinder sig på samme færdighedsniveau indenfor ISCED-klassifikationen, men hvor den interne mobilitet alligevel er høj. Det er et sådant delmarked, vi skal se på nu.

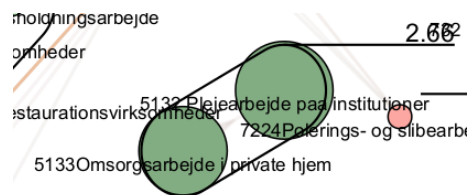
¹¹ Det også gælder de to jobs i klyngen hver især

1.3.2 Delmarked 2.66: Omsorgsarbejde i private hjem og plejearbejde på institutioner

beskæftigelsesgrupper i delmarked 2.66 befinder sig ligeledes i Discos hovedgruppe 5. Børnepasning i private hjem ligger ganske tæt på arbejdsfunktionerne i klynge 2.66. Så tæt at de på et 3-cifret Disco niveau er kategoriseret ens, det er kun på det 4. ciffer at de adskiller sig fra hinanden. delmarked 2.66 har en intern mobilitet på 83 %, væsentligt højere end klynge 2.78. Det kan ikke forklares ud fra formelle inddelinger såsom Discos hovedgrupper eller ISCEDs færdighedsniveauer.

Børnepasning i private hjem har tilsyneladende en noget anden social profil. Den interne mobilitet er meget lavere, og den ligger sammen med turist- og rejseleder, der også befinder sig i hovedgruppe 5, men ikke beskæftiger sig med omsorgsarbejde for folk, der har svært ved at klare sig selv. Forskellen i social sammensætning kan aflæses i den demokratiske sammensætning. Delmarked 2.66 har en gennemsnitsalder på 42 $\frac{3}{4}$ år, hvilket er nærmest identisk med populationsgennemsnittet på 42,3 år.

Der er flere klynger i kortet, der viser lignende forskelle, trods samme formelle niveau i adgangskrav. Formelle færdighedsniveauer og uddannelseskrav er derfor ikke udslagsgivende for, hvorvidt der er tale om et klyng eller ej.

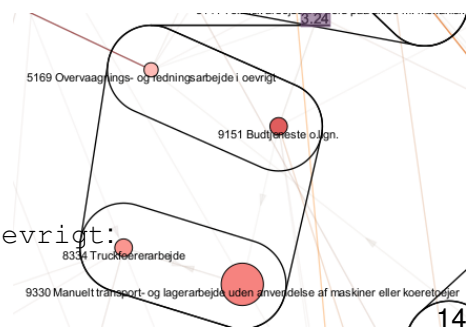


Figur 1.8

1.3.3 Klynge 3.24: Transport af varer, ambulanceførere og vagtarbejde

EN anden klynge 3.24 med lav intern mobilitet er en niveau 3 klynge, der indeholder to niveau 2 klynger. Den har en intern jobmobilitet på 57 %. Der er tale om tre typer beskæftigelse, der omhandler transport af varer. Den sidste, 5169: Overvaagnings- og redningsarbejde i øvrigt, indeholder beskæftigelser som ambulanceførere, livvagt og sikkerhedsvagt. Selvom det ikke direkte har samme omdrejningspunkt som de tre andre, fornemmer man alligevel en vis social mening i en jobcirkulation mellem de tre førnævnte, der også inkluderer denne sidste type job.

Set ud fra Goldthorpes syn på arbejdskontrakter, er det jobs, hvor specificiteten af kompetencer er lav, og muligheden for overvågning af arbejdet må antages at være høj. Det er desuden hårdt fysisk arbejde, eller, i tilfældet af 5169: Overvaagnings- og redningsarbejde i øvrigt:



Figur 1.9

Arbejde, der kræver god fysisk form. Det er ikke overraskende, at denne type arbejde har en høj frafaldsprocent, da nedslidning og krav til fysik er høje.

1.4 Delkonklusion

For de fleste klynger er den interne mobilitet højere end 70 %, det vil sige, kan karakteriseres som delmarkeder. Få klynger som dem der bl.a. er blevet beskrevet ovenfor har en intern mobilitet på helt ned til 50 %.

Fælles for klyngerne er, at de vurderes til at være afgrænset i sådan et omfang, at der er væsentlige barrierer mellem klynget og resten af arbejdsmarkedet, der gør, at der inden for klynget er en nærhed, hvor mobilitet er "let og typisk".

Formålet med dette kapitel har været at besvare forskningsspørgsmålet: Er der en opdeling af arbejdsmarkedet for arbejdstagere i delmarkeder, hvor mobilitet indenfor delmarkederne er hyppig, og mellem delmarkederne sjælden?

Moneca-algoritmen har aggreret 273 jobfunktioner til 51 klynger. Denne opdeling afspejler Boje (1986) og Toubøl (2013). Klyngedannelsen er skabt via Moneca-algoritmen og kvalitetsvurderet fra niveau til niveau. Der er i alt blevet splittet fire klynger op, som ud fra mobilitet, densitet og antal stier ikke har kunne vurderes som meningsfulde delmarkeder. 79 % af al mobilitet foregår inden for delmarkeder, det vil sige, at mobilitet indenfor delmarkederne er hyppig, og mellem delmarkederne sjælden. Klyngerne skabt i aggreringen kan derfor betragtes som delmarkeder.

2 Delanalyse 2: Forskellen på et delmarked og et segment er påvisningen af særegne (specifikke? partikulære) sociale processer indenfor delmarkedet

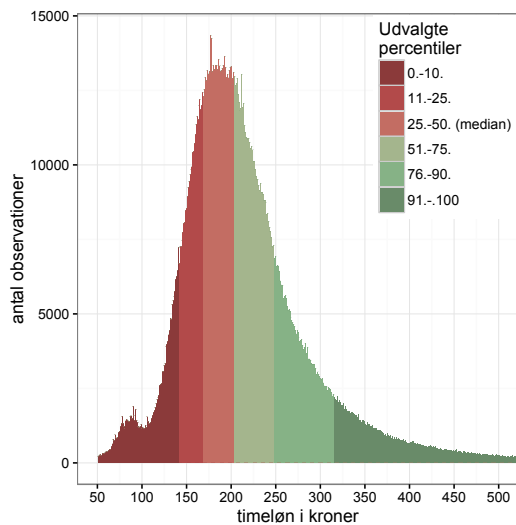
Efter at have konstateret at der er en opdeling af arbejdsmarkedet for arbejdstagere i delmarkeder, hvor mobilitet indenfor delmarkederne er hyppig, og mellem delmarkederne sjælden, har dette kapitel til formål at svare på det andet forskningsspørgsmål:

Forskningsspørgsmål
2.
Kan forskelle i de sociale processer vise, at der er tale om segmenter, og ikke blot delmarkeder?

Dette forskningsspørgsmål vil jeg besvare ved at kigge på de sociale processer i delmarkederne.

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipisicing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur. Excepteur sint occaecat cupidatat non proident, sunt in culpa qui officia deserunt mollit anim id est laborum.

Figur 2.1: timeløn farvelagt efter udvalgte percentiler



Tabel 2.1: Udvalgte mål for fordelingen af timelønninger

Gennemsnit	227 kr.
Sd-afvigelse	82 kr.
Mindste værdi	25 kr.
Højeste værdi	4.492 kr.
1. percentil	130 kr.
10. percentil	157 kr.
25. percentil	178 kr.
Median	208 kr.
75. percentil	250 kr.
90. percentil	314 kr.
99. percentil	525 kr.
<i>n</i>	382.131

2.1 Indkomstfordeling for alle

Indkomstfordelingen i den arbejdende del af den danske befolkning kan ses i figur 2.1 og tabel 2.1.

Vi kan se at fordelingen er nogenlunde centreret omkring gennemsnittet og medianen, hvilket også kommer til udtryk i standardafvigelsen på 76 kr/t. stigningen i timeløn fra 100 kr/t til 175 kr/t er drastisk, mens faldet fra omtrent 200 kr/t og fremefter er noget mere støt i hældningen. Det kan man tolke sådan, at arbejdsmarkedsinstitutioner og overenskomster er ganske effektive til at regulere løndannelsen, således at lave timelønninger alligevel hindres i at ramme de niveauer, som fri prissætningen på arbejdskraften ville medføre. Det ses også, af den lange hale i timelønfordelingens øvre percentiler, at en lignende mekanisme ikke findes for de højere indkomster. Det danske skattesystems progressive beskatning af indkomst har selvfølgelig en hvis betydning, men det har ikke på samme måde en tydelig opdæmmende effekt, som vi ser, at der må findes for de lavere timelønninger. det er tydeligt, at timelønninger over den 90. percentil, tjener eksponentielt mere og mere frem mod den højeste timeløn på 4.492 kr.

Derudover findes der en lille pukkel af lønninger på mellem 25 og 75 kr¹. Eftersom vores population er alle i arbejde melle 16 og 70 år, er der i de fleste tilfælde sandsynligvis tale om

¹ Grundet en teknisk fejl, der ikke blev rettet inden min forbindelse til registerdata udløb, er lønninger mellem 25 og 50 kr/t ikke vist i grafen. Det betyder *ikke* at de ikke er tilstede i datamaterialet, blot at grafen ikke viser dem.

ungdoms- og studiearbejde.

2.2 indkomstfordelinger på delmarkederne

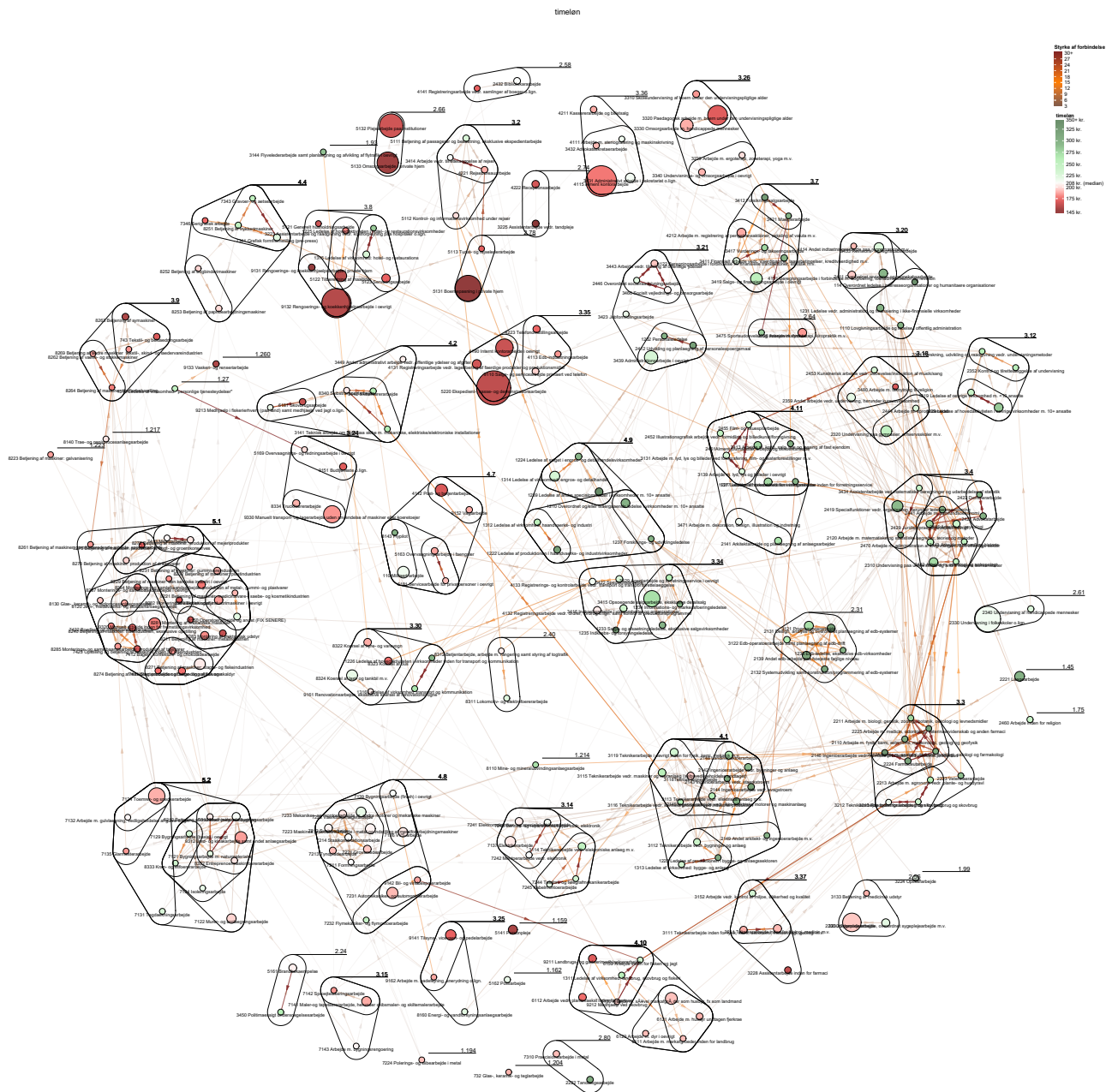
Efter at have set på fordelingen af timelønninger generelt, skal vi nu se hvordan det er differentieret ud fra arbejdsmarkedets delmarkeder og klynger.

I figur 2.2 er netværksskottet farvelagt således, at hvid markerer medianen på 208 kr/t. De røde farver er timelønninger under 208 kr/t. Jo mørkere rød, desto lavere timeløn. De grønne farver er over 208 kr/t. Jo mørkere grøn, desto højere timeløn². Det ses at den grønne farves graduering er strukket længere end rød. Det er ikke overraskende, da vi netop ud fra figur 2.1 kan se, at timelønninger strækker sig lagnt højere op over medianen end under den, bl.a. grundet det danske arbejdsmarkedets indretning, som argumenteret for i beskrivelsen af figur 2.1.

² Delmarkeder med en gennemsnitlig timeløn på 350 kr/t er sat til 350, da skalen ville blive spredt for langt ud for at imødegå disse outliers, hvilket ville gøre det svært at se nuancerne i forskellen mellem de timelønninger, som de fleste erhvervsgrupper trods alt har.

2.2. indkomstfordelinger på delmarkederne

Figur 2.2: Intern mobilitet for klyngerne.



Det overordnede netværkskort præsenteret her, giver os allerede en ide om en vis systematik i lønforholdene i forskellige placeringer på arbejdsmarkedet. Det er velkendt at kortets delmarkeder er lavet ud fra mobilitet mellem erhvervsgrupperne. Selve placeringen af delmarkederne på kortet er imidlertid også sket ud hvilken mobilitet der findes *mellem* klyngerne. Derfor er det interessant, at vi ser en rødlig halvmåne forme sig i venstre side af kortet, mens en - lidt mindre - grøn formation findes i højre side. Ved at se på forbindelserne kan vi straks konstatere hvorfor, at kortet ser ud som det gør: Mellem de grønne, velbetalte delmarkeder ser vi meget kraftige forbindelser mellem delmarkederne.

De 18 delmarkeder, der her er tale om, befinder sig stort set alle i Disco-hovedgruppe 1, 2 eller 3. Hvilket vil sige erhverv med høje (boglige) uddannelseskrav, og/eller meget ledelsesansvar.

Der kan være to årsager til hvad vi ser på kortet: 1) Enten er udvekslingen af arbejdskraft på tværs af delmarkeder langt mere hyppig, eller 2) udvekslingen er mere specifik: Forbindelserne på kortet viser de kraftigste forbindelser, ikke alle forbindelser, og derfor vil mobilitet, der er mere jævnt fordelt, forblive usynlig på (denne udgave af) kortet. Ved at se på den interne mobilitet for sig for henholdsvis de 18 delmarkeder i den grønne formation for sig, og den røde halvmånes 36 delmarkeder for sig er det muligt at svare på. Den grønne formation har en gennemsnitlig intern mobilitet på 80 %, og den røde halvmånes er på 77 %³. Der er altså ikke tale om en væsentlig forskel i intern mobilitet mellem de to formationer. De kraftigere forbindelser i den grønne formation skyldes derfor, at den mobilitet, der findes, foregår langt mere struktureret langs bestemte linjer på tværs af delmarkederne. Den røde halvmånes mobilitet er "smurt tyndere ud", og derfor ses den ikke på kortet⁴. Sikft mellem den grønne formation af delmarkeder, med lange boglige uddannelse og/eller meget ledelsesansvar i højere grad sker via bestemte kanaler end tilfældet er i de resterende delmarkeder. Det er interessant, da det der netop karakteriserer den grønne formation, er at deres lønniveauer befinder sig i den bedst betalte halvdel af befolkningen.

Hvis man skal komme med en tentativ analyse af hvad denne forskel i mobilitetsstruktur kan betyde for den politiske orientering, erindrer læseren muligvis Claus Hjort Frederiksen udmelding som beskæftigelsesminister i 00'erne (find præcis årstal senere #todo), hvor han kom i vælten ved at udtale, at hvis man med en lang videregående uddannelse ikke kunne finde job, skulle man finde arbejde i netto eller blive postbud i stedet. Det udløste et ramskrig. Blandt dem med lang videregående uddannelse. Mens det for ikke-boglige klasser sandsynligvis var en ganske tilfredsstillende udmelding, og det er nok ikke usandsynligt,

³ Det samme gælder for medianen og standardafvigelsen: Den røde halvmåne har en noget højere standardafvigelse og lavere median, men kun et par procentpoints forskel.

⁴ I appendiks B, figur B.3 findes et kort der viser alle forbindelserne, hvor dette kan ses.

at udtalelser som denne, der gjorde Venstre til et bredt funderet parti i 00'ernes Danmark. Mit kort giver en troværdig forklaring på hvorfor, Da det ses, at netop erhvervsgrupper med lange videregående uddannelser, er vant til at søge beskæftigelse indenfor andre delmarkeder i langt mere strukturerede baner end resten af delmarkederne. Det er denne form for kulturkrig, sociologen Thomas Frank beskriver i sin bourdieau-inspirerede klasseanalyse i bogen "What's the Matter with Kansas? - how the conservatives won the heart of America" fra 2007. i Norge udkom en lignende bog i 2007 med en identisk Bourdieau-analyse, skrevet af journalisten Magnus Marsdahl. Analysen er kort sagt, at venstrefløjspartierne er blevet til de boglige klassers parti. Det lukrerer de borgerlige politikere på ved at markerer sig med forslag og udtalelser, der er på kant med de "dannede" sociale gruppers verdensbillede, hvilket de naturligvis reagerer på med deres lærde sprog. Disse udmeldinger viser venstrefløjens traditionelle arbejderklasse, at den verden, hvori de venstreorienterede værdier står stærkt, ikke er deres verden.

Det er selvfølgelig et noget stort brød at slå op, og jeg påstår ikke at den her fundne struktur kan bære en sådan bevisbyrde alene. Jeg vælger alligevel at præsentere den her, da jeg dog mener, at det netop er sådanne oplevelser af arbejdet, der giver et blik på verden, der kan formes til forskellige politiske perspektiver. Det er min overbevisning, at politiske værdiorienteringer ikke har samme kobling til arbejdslivet som tidligere, hvilket er et velfunderet empirisk standpunkt indenfor sociologisk og politologisk forskning (henvisning til Scott #todo). Det betyder imidlertid ikke, at politisk værdiorientering er afkoblet fra arbejdslivet, men at en række komplekse ændringer af parti, klasse og forbrugskulturen gør disse sammenhænge anderledes end tidligere. Som valget af Trump i november 2016 viste, er klasse stadig en relevant faktor, hvis man forstår hvad det betyder i dag (link til artikel fra Trumps datahold og så noget mere substantielt der viser at analytikerne tog fejl). Den her fremførte tolkning er et eksempel på hvorledes en oplevelse af arbejdslivet kan understøtte moderne sociologisk funderede analyse om politisk værdidannelse ud fra moderne klasseteori, såsom Thomas Franks og Magnus Marsdahls analyser.

2.2.1 lala

Hvilke delmarkeder har en høj timeløn og hvilke delmarkeder har en lav timeløn? Med andre ord - hvis vi starter helt naivt - er der bestemte typer arbejde, der er lønnes højt og lavt? Hvis vi antager, som Goldthorpe og Oesch gør det, at forskelligt arbejde indeholder forskellige sociale processer, må det være muligt at se dette afspejlet i delmarkedernes arbejdsindhold, samt hvor ens eller forskellige lønningerne er indenfor delmarkederne.

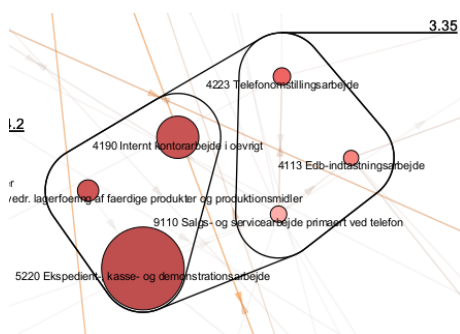
For at illustrerer det vil jeg zoomer ind på to delmarkeder, hvoraf et befinder sig i lave

ende af timelønningerne og den anden i den højeste ende.

Delmarked 3.35

Det første jeg vil fremhæve er delmarked 3.35. Dette delmarked indeholder lavere grads servicejobs, og er det lavest lønnede niveau 3-delmarked - det vil sige, indeholder flere end 2 erhvervsgrupper. Den gennemsnitlige timeløn, som aflæst i tabel, er på 175 kr/t, med en standardafvigelse på kun 14 kr/t. Der er tale altså om et delmarked, hvor gennemsnitslønnen er lav, og den er stabilt lav for alle de erhvervsgrupper, det består af.

Arbejdet i delmarkedet består af servicerelateret arbejde, administrativt arbejde og kundepleje(?), og har ikke høje uddannelseskrav. Overraskende nok er det 9110: Salgs- og servicearbejde primært ved telefon der har den højeste lønning på 197 kr/t. Det er overraskende, fordi erhvervsgruppen slet ikke har nogle uddannelseskrav, og er derfor i DSTs opdeling "færdighedsløst" arbejde. Denne erhvervsgruppe har dog også en intern højstandardafvigelse på 78 kr/t, den højeste i delmarkedet. Det giver god mening, da man må formode at der er stor forskel på at sælge hårde hvidevarer og sælge tekniske produkter til et nichemarked, hvor der kræves en vis teknisk kompetence for at kunne udtale sig om dets specifikationer.



Figur 2.3

Delmarkedet er interessant af to simple årsager ud kvantitative mål, samt en enkelt teoretisk, der vokser ud af disse to.

For det første indeholder den største enkeltstående erhvervsgruppe, , der indeholder 5 % af alle beskæftigede på det danske arbejdsmarked. Der er tale om en samling af jobs, der indeholder en lang en lang række ekspedientarbejde, såsom blomsterekspedient, købmandsekspedient, bilsælger og togsteward. Altså arbejde, hvor man sælger til, eller

ekspedierer, kunder ansigt-til-ansigt.

For det andet, grundet denne erhvervsgruppe er 3.35 det største delmarked, med 8 % af det totale antal beskæftigede. Det er samtidig det delmarked, der har den ubetinget højeste andel af den totale mobilitet, på 8,8 %, hvilket er 2,8 % mere end det næststørste delmarked.

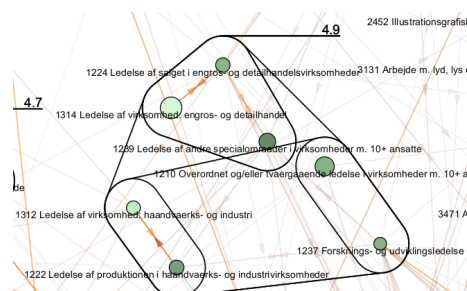
For det tredje understøtter det Oesch tese om nedre-service arbejde som arbejde, der ligger under industriarbejdet er arbejdet som fremført af Oesch (blah blah tænk servicearbejde som det nederste i hierarkiet). De nederste manuelle arbejdere , 5.1 der primært arbejder med betjening af maskiner i industriproduktionen, har faktisk en timeløn, der ligger

10 kr højere end delmarked 3.35.

Delmarked

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipisicing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur. Excepteur sint occaecat cupidatat non proident, sunt in culpa qui officia deserunt mollit anim id est laborum. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipisicing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur. Excepteur sint occaecat cupidatat non proident, sunt in culpa qui officia deserunt mollit anim id est laborum. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipisicing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur. Excepteur sint occaecat cupidatat non proident, sunt in culpa qui officia deserunt mollit anim id est laborum.

sdf



Figur 2.4

A variabelbeskrivelser: løn

Jeg har valgt at beskrive indkomstbeskrivelse i realindkomst, da denne gør det muligt at lave sammenligninger i indkomst over tid. Alternativet er en nominel indkomstbeskrivelse, altså blot kroner og ører, som det ser ud på et givent tidspunkt (DST 2009, s. 6). En beskrivelse af realindkomsten tager udgangspunkt i købekraften, som den reelt ser ud, og korrigerer således for inflation mv. Tallene korrigeres ud fra forbrugerprisindekset (DST-Forbrugerprisindeks 2016).

Monecakortet er, som beskrevet i ???, et tværsnit lavet på baggrund af 1996 til 2009, altså 14 år. Et lignende tværsnit af indkomst virker derfor mest fornuftigt, da det på samme måde som selve netværkshortet viser strukturen, som den ser ud gennem alle de 14 år. Et alternativ ville være at vise lønninger for et enkelt år, eksempelvis det seneste, 2009. Det mener jeg ville være misvisende, da det ikke tager højde for de strukturelle udsving i indkomsten, der uværgeligt forekommer over en periode på 14 år. Derfor forekommer et gennemsnit af indkomsten over de 14 år som den fornuftigste måde at beskrive indkomst på, indenfor denne afhandlings rammer. Metoden til det er som nævnt at korrigere hvert af de tidligere år, således at alle indkomster i årene 1996-2008 bliver opdateres til 2009-priser, hvorefter gennemsnittet tages.

Danmarks Statistik har en række indkomstvariable til rådighed. Disse variable registrerer indkomst ud fra en række forskellige parametre. Selv tilsyneladende ens variable har alligevel diskrete, omend ofte betydningsfulde, forskelle i opgørelsesmetoden. Dette er ikke uskyldige forskelle, og i sammenligning af variablenes centralmål er det tydeligt, at disse forskellige opgørelsesmetoder har stor betydning for variablenes fordelinger.

Eksempelvis registrerer `DISPO_NY` den disponible indkomst efter skat og renter, mens `perindkialt` registrerer personindkomst i alt, hvilket defineres som summen af erhvervsindkomst, overførselsindkomst, formueindkomster samt anden ikke-klassificerbar indkomst, altså hvad der forekommer som rub og stub. Disse to variable beskriver et individs samlede

indkomst, men på forskellige måder, hvoraf den mest centrale og iøjnefaldende er, at den sidstnævnte måler før skat, og førstnævnte er efter skat. Derudover registreres den samlede indkomst ud fra forskellige kilder, som ikke altid er lige lette at gennemskue betydningen af. Dette ses også i deres fordelinger, samt i mængden af fejlværdier såsom negative indkomstværdier m.m.

Andre variable registrerer løn direkte, såsom `loen_mv`, der inkluderer hele den skattepligtige lønindkomst, inklusiv frynsegoder, skattefri løn, jubilæums- og fratrædelsesgodtgørelser samt værdi af aktieoptioner. Det gælder også `jobloen`, hvis opgørelsesmetode i beskrivelsen hos DST er mere centreret på ansættelses i registreringsmåneden november, omend også inkluderer andre ansættelser i ikke-novemberansættelser, som de kalder det.

Det har vist sig, at stort set alle indkomstvariablene, som jeg har til rådighed i registerdataet, ligger en del lavere end de tal, DST selv benytter til at beskrive løn indenfor forskellige DISCOkategorier i deres rapport *Indkomst* fra 2009 DST (2009).

Den eneste variabel, hvor det ikke er tilfældet, `TIMELON`, der beskriver timelønnen. Det er den variabel, der, udover sin kvalitet i form af let fortolkbarhed, kommer tættest DSTs egne tal i rapporten *Befolkningens løn 2012* fra 2013. Denne variabel vil derfor benyttes til at beskrive lønindkomst i denne afhandling, og selvom nedenstående vil inddrage de andre indkomstvariable som reference, er denne variabel, dens validitet og central omdrejningspunktet for dette appendiks.

A.1 Timeløn

variablen `TIMELON` har til formål at beskrive timelønnen, også for danskere, hvori lønninger normalt ikke opgøres i timeløn. "Variablen angiver den gennemsnitlige timeløn i novemberansættelsen for hoved- og bibeskæftigede lønmodtagere." (DST-TIMELON n.d.). Lønnen, der indgår i den gennemsnitlige timeløn, er det beløb, der årligt indberettes af arbejdsgiveren på oplysningssedlen til Skat. Dvs. at der indgår løn, feriegodtgørelse, løn under sygdom mv. Bidrag til pensionsordninger medregnes ikke.

Den centrale vanskelighed ved at beskrive timeløn, er, iflg. DST, at bestemme antallet af arbejdstimer for den enkelte, således at timelønsskønnet er pålideligt. Til at bestemme kvaliteten af timelønsskønnet i `TIMELON`, findes variablen `TLONKVAL`, der går fra 0 % til 100 %, hvor 0 % er maksimal sikkerhed af skønnet, og 100 % er maksimal usikkerhed. I denne vurdering indgår en række elementer til bestemmelsen af antal arbejdstimer, trukket af arbejdsgiverens oplysningssedler, ATP-bidrag mm. DST skriver, at værdier fra 0 til 50 % er af brugbar kvalitet, mens >50 % er af tvivlsom kvalitet. DST skriver om kvaliteten, at "*Set for alle ansættelsesforhold under ét er der en rimelig overensstemmelse mellem*

den beregnede timeløn i IDA og Danmarks Statistiks lønstatistik. For ansatte på fuld tid er der for 44 pct. af lønmodtagerne en forskel på 5 kr. eller mindre (Det økonomiske Råds sekretariat 2003). Der kendes ingen kvalitetsundersøgelser på et mere detaljeret niveau.” (DST-TIMELON n.d.). Det centrale her er, at der ingen kvalitetsundersøgelser findes på et mere detaljeret niveau.

Der er derfor to problemer på spil i ovenstående: *Det første* er, at TIMELON beregnes for novemberansættelsen et givent år, hvorimod vores DISCO-variabel benytter den længste ansættelse indenfor et givent år. Der er, for mange mennesker, med ganske stor sandsynlighed fin overenstemmelse mellem længste ansættelse, og novemberansættelsen. Men vi har ingen mulighed for at tjekke det. *Det andet problem* er det, DST skriver i ovenstående paragraf: Der findes ingen kvalitetsundersøgelse af TIMELON på et mere detaljeret niveau. Et sådant detaljeret niveau kunne eksempelvis være inddelingen af befolkningen i 150 arbejdskategorier. Som jeg gør det, i dette speciale.

For at komme det første problem til livs, vælger jeg derfor at fjerne alle observationer med en TLONKVAL på >50 %. Det sker naturligvis ud fra DSTs anbefaling om at disse er “af tvivlsom kvalitet” generelt, men især fordi, at dette mål for tvivlsom kvalitet er baseret på deltidsansættelse. Det er mit skøn, at ved at fjerne personer, der arbejder under halv tid på et år, fjerner jeg mange af de fejl, der måtte forekomme, hvis en person, der 3 måneder af året arbejder som taxachauffør, men tilfældigvis i november har en ansættelse som jord- og betonarbejder. Det ville betyde, at jeg i min benyttelse af TIMELON ville få registreret lønnen som taxachauffør som en jord-og betonarbejder lønning. Ved at fjerne dem, hvor deres TIMELON ansættelse er under halvdelen af året, er faren for fejlkategoriserede lønninger reduceret væsentligt, da jeg nu kun har lønninger med for folk, der arbejder over halvdelen af året. Chansen for at denne halvdel af året inkluderer november, er derfor over halvdelen. Dette er naturligvis ikke en skudsikker gardering overhovedet, men er en nem måde at fjerne, så vidt jeg kan vurdere, den værste kilde til fejl i min lønbeskrivelse.

min bedste mulighed for at vurdere omfanget af disse problemer for validiteten af TIMELON, er i sidste ende at undersøge dens overenstemmelse med virkelighedens lønninger. Den overenstemmelse har jeg mulighed for at vurdere via følgende 3 metoder:

1. DSTs timelønsbeskrivelser i rapporten *Befolkningens Løn 2012*
2. common sense vurdering af lønniveauer for forskellige genkendelige faggrupper
3. Den relationelle forskel mellem de forskellige lønninger, og hvorvidt denne relationelle forskel er konsistent med de relationelle forskel jeg ser i andre af DSTS indkomstvariable

A.2 Centrale mål

Nedenstående tabel A.1 viser de centrale mål for hvert år af `TIMELON`. Disse er ikke korregeret for inflation, da jeg har valgt ikke at omregne hele populations individuelle lønninger med forbrugerprisindekset, og i stedet kun valgt de relevante gennemsnitsværdier. Standardafvigelse og percentiler kan naturligvis ikke vises medmindre hele populations observationer er i samme enhed, derfor denne fremstillingsform.

Det bemærkes at ingen har en timeløn under 11 kr. Det skyldes at jeg har fjernet alle observationer der tjener mellem 0 og 10 kr, da dette forekom som en kunstigt lav timeløn, der kun kunne forekomme, grundet udregningsmetoden i `TIMELON`-variablen. Dette ville, ifølge mit skøn, give et misvisende billede af den reelle timeløn indenfor en given disco-kategori. I gennemsnit fjernes 369 personer pr. år på denne måde, altså et ubetydeligt bortfald.

Det ses desuden i tabel A.1 der i 2003 sker et lille fald i gennemsnitslønnen, fra 185,5 kr/t til 184,8 kr/t. Det efterfølgende år sker der en relativt kraftig stigning til 195,2 kr/t. Dette skyldes databrud hos DST. I denne henseende er det en fordel at min datastruktur kræver et gennemsnit over den 14-årige periode, da et databrud i en kortere periode indenfor tidsrammen derfor er af mindre betydning.

Tabel A.1: centrale mål for `TIMELON`, 1996-2009

År	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
N	1677704	1738875	1755089	1789319	1624672	1638380	1582448	1508256	1512068	1530139	1526006	1587350	1521759	1647924
Gennemsnit (2012 priser)	211,6	208,5	216,1	215,5	217,5	223,5	221,8	223,5	219,8	227,8	232,0	234,9	236,90	239,35
Gennemsnit (2009-priser)	196,8	193,9	201,0	200,4	202,2	207,8	206,3	207,9	204,4	211,9	215,7	218,4	220,31	222,58
Gennemsnit	150,6	151,6	159,8	163,9	169,8	177,7	181,3	185,6	184,8	195,2	202,3	209,8	217,4	222,6
Sdafvigelse	67	66	72	74	78	83	84	84	84	90	99	102	113	108
Mindste værdi	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Højeste værdi	9974	5970	5952	8772	8019	9826	6850	7158	15165	8323	29429	11940	16977	28752
p25	115	116	121	125	129	135	137	141	141	149	154	159	164	169
p50	139	140	147	151	156	163	167	171	170	180	187	194	200	204
p75	170	171	181	185	192	201	205	210	208	220	228	237	245	250
p90	218	218	232	237	245	257	262	267	265	279	289	300	312	318
p99	379	380	408	418	433	456	467	476	477	499	521	548	580	580

Jeg har benyttet forbrugerindekset til to korrektioner af lønningerne. omregningen til 2012 priser sker for at kunne sammenligne direkte med DSTs rapport fra 2012, og omregningen til 2009 priser bliver benyttet i afhandlingen. Det kan måske forekomme omstændigt, men det virker mest hensigtsmæssigt at benytte et prisniveau fra et år i den tidsperiode, der rent faktisk er i analysen, fremfor et prisniveau 3 år længere fremme i tiden, og som udelukkende er med for at kunne teste validiteten af variablen op imod DSTs rapport.

Tabel A.2: centrale mål for TIMELON, 1996-2009

	2009 priser	2012 priser	DST 2012
gennemsnitsløn	207,8	223,5	243,0
N	1.617.142		1.353.000

Det ses af tabel A.2, at den gennemsnitlige timeløn i perioden 1996-2009, omregnet til 2012-priser, er 223,5 kr/t. i DST rapporten omhandlende samme år, er de kommet frem til en gennemsnitsløn på 243 kr/t, altså en forskel på 19,5 kr i timen. Det er naturligvis en klar forskel. Det er dog ikke så bekymrende, når man medtager det forhold, at der faktisk ikke er tale om to direkte sammenlignende tal: DSTs gennemsnitslønning er et forsøg på at ramme den reelle gennemsnitsløn for et bestemt år, her 2012. Mit formål er imidlertid at beskrive lønniveauet i en 14-årig periode. Det betyder at min gennemsnitslønning også indeholder strukturelle forskydninger og konjunktursvingninger i økonomien, som den har udviklet sig over de 14 år. Det er derfor forventeligt, at den ikke rammer præcis gennemsnitslønnen, som den så ud i et enkelt år, her 2012. I denne optik er forskellen på 19,5 kr på ingen måde bekymrende. Det ses også, at mit N har 264.142 flere personer i gennemsnit over årene, end DST benyttede til deres rapport i 2012. Datarensningen i DSTs rapport fremgår ikke tydeligt, så det er ikke muligt at klargøre hvorfor denne forskel eksisterer. Det er dog ikke bekymrende, når gennemsnittet alligevel ligger acceptabelt tæt.

A.3 sammenligning med DSTs rapport

Grundet omkodninger og xx (det ord Søren bruger) fra et 4-cifret DISCO-niveau til mit, omtalt i Bilag (#henvisning), er det ikke muligt at sammenligne direkte med DSTs rapport om timelønninger fra forskellige faggrupper. I 19 tilfælde svarer mit DISCO-variabel imidlertid direkte til DSTs oprindelige 4-cifrede niveau. Det er således muligt at lave en sammenligning mellem mit data og DSTs timelønssrapport, for at få en indikator på validiteten af mine timelønninger. Disse 19 tilfælde er opgjort i Tabel A.3. Det viser timelønnen i mit data, i DST rapporten, forskellen i timellen opgjort i absolutte værdier samt i procent. Rangeringen går fra højeste positive forskel til mellem DST rapportens timeløn for faggruppen og min timeløn for faggruppen, til højest negative forskel ditto. Det vil sige at at en positiv forskel i timeløn, rangeret øverst, betyder at mine tal ligger *under* x antal kroner under DSTs timelønssats, og en negativ forskel i timeløn, rangeret lavest, betyder at min timelønssats ligger x antal kroner *over* DSTs timelønssats. Endelig er den gennemsnitlige (numeriske) forskel opgjort nederst, i absolut værdi og i procent. Min timelønssats er som omtalt korrigeret til 2012-priser.

Tabel A.3: Sammenligning med DST rapport

Discokode	Eget data, sdaifvigelse 2009	Eget data, gns.	DST rapport, gns.	Forskel	Forskel i procent
110: Militært arbejde	78	218	312	94	29 %
7139: Bygningsarbejde (finish) Elektriker	75	192	220	28	12 %
3111: Teknikerarbejde inden for fysik, kemi, astronomi, meteorologi, geologi mv	55	193	219	26	11 %
7124: Bygningsarbejde (basis), toemrer- og snedkerarbejde	64	186	205	19	9 %
4110: Alment kontorarbejde	60	182	199	17	8 %
3118: Teknisk tegnearbejde	48	200	214	14	6 %
7122: Bygningsarbejde (basis), murer- og brolægningarbejde	65	197	210	13	6 %
3112: Teknikerarbejde vedr. bygninger og anlæg	72	246	259	12	4 %
2141: Ingeniører og arkitekter	108	306	317	11	3 %
2221: Læge	155	391	401	10	2 %
2411: Overordnet revisions- og regnskabsarbejde, herunder registeret revisor og statsautoriseret revisor	172	300	308	8	2 %
2331: Folkeskolelærere	49	219	224	5	2 %
9130: Rengørings- og køkkenhjælpsarbejde	48	158	162	4	2 %
3113: Teknikerarbejde vedr. elektriske anlæg mv	72	266	267	1	0 %
3114: Teknikerarbejde vedr. elektroniske anlæg mv	77	257	251	-6	-2 %
3115: Teknikerarbejde vedr. maskiner og roerlanlæg, eksklusiv vedligeholdelse af maskiner om bord paa skibe	74	265	250	-14	-5 %
8322: Koersel af hyre- og varevogn m.v.	90	196	170	-26	-15 %
2412: Udvikling og planlægning af personalespørgsmaal	160	327	296	-31	-10 %
6130: Arbejde med saavel markafgrøder som husdyr, fx som landmand	79	195	159	-36	-22 %
1211: Ledelse 10+ ansatte: overordnet og/eller tværgående ledelse i virksomheder, herunder administrerende direktør, bankdirektør, kreditforeningsdirektør, varehusdirektør	409	480	398	-82	-20 %
Gennemsnitlig forskel	-	-	-	24	9 %

Det ses af tabellen, at den gennemsnitlige timelønssforskel ligger på 24 kr/t, hvilket stemmer nogenlunde overens med den overordnede gennemsnitlige forskel på 19,5 kr/t. Det ses at tre faggrupper afviger ganske betragteligt fra DSTs rapport. I faggruppen 1211: Ledelse 10+ ansatte overvurderer jeg deres lønninger med 82 kr/t eller 20 %. Der er tale om en gruppe, hvis lønninger varierer ganske betragteligt, hvilket ses på standardafvigelsen fra år 2009¹. Her ses det, at 1211: Ledelse 10+ ansatte har en voldsomt høj standardvigelse, hvilket giver fin mening, indenfor en gruppe ledere af små virksomheder med eksempelvis 11 ansatte, samt chefer for en stribe af landets største virksomheder. Det giver derfor ikke anledning til bekymring, og må nok anses som et særtilfælde. De to andre kategorier med store udsving, 110: Militært arbejde, hvor jeg undervurderer deres lønninger med med 78 kr/t eller 29 %, samt 6130: Arbejde med såvel markafgrøder som husdyr, hvor forskellen er med 79 kr/t eller 22 % kan ikke umiddelbart forklares. Det eneste, der måske kan forklare det, er at der er tale om meget brede kategorier, der indeholder en række meget forskellige typer jobs, selv på dette nære DISCO-niveau. Det er værd at holde sig for øje om de brede kategorier, at de muligvis er mere upålidelige end de mere specifikke erhvervskategorier, omend det måske er meget at konkludere ud fra disse sparsomme sammenligninger. Jeg vil derfor på anden vis prøve at vurdere, om jeg kan stole på disse kategorier. Derfor vil jeg benytte den i indledningen omtalte 3. metode, nemlig den relative forskel i indtjening mellem faggrupperne, set over flere af DSTS indkomstvariable.

¹ Da jeg kun har korrigeret gennemsnittene for de enkelte faggrupper, og ikke hver enkelt observation i registerdataen, kan jeg ikke inflationskorrigerer standardafvigelsen. Jeg har derfor benyttet variansen for 2009, der derfor ikke kan sammenlignes direkte, men alligevel giver en ganske udemærket indikation af variansen omkring gennemsnittet

A.4 relative lønforskelle

Det er vigtigt, at de lønninger afspejler virkeligheden, men det allervigtigste må være, at den *relative forskel* mellem faggrupperne er pålidelig. Derfor har jeg sammenlignet med 4 andre af DSTs indkomstvariable, for at vurdere om den relative forskel i indtjening er nogenlunde ensartet over 5 variable. De fire andre indkomstvariable er `DISPON_NY`, `loen_mv`, `perindkialt` samt `joblon`, og er omtalt i indledning på s. side 25. En nærmere analyse ville være for omfattende at komme ind på her, men det skal kort nævnes, at den relative forskel er nogenlunde ensartet, taget i betragtning af de vidt forskellige opgørelsesmetoder. Det vigtige i denne sammenhæng er de tre førnævnte faggrupper ligger relativt pålideligt. 1211: Ledelse 10+ ansatte ligger som nr. 1 i alle indkomstvariablene, så det er meget tilfredsstillende. 110: Militært arbejde ligger ikke på præcis samme placering i alle de 5 variable, men ligger omtrent i midten i alle 5 variable, hvilket også må anses som tilfredsstillende. 6130: Arbejde med såvel markafgrøder som husdyr derimod ligger som nr. 93 i `timelon`, men placerer sig lige fra en bundkategori på 132. plads over indtjening i `loen_mv`, noget tilsvarende i `joblon`. Altså de andre to andre *lønnings* variable. Mens faggruppen i `DISPON_NY` og `perindkialt` placerer sig som henholdsvis nr. 36 og 17, altså ganske tæt på Danmarks bedst tjenende faggrupper i *overordnet indkomst*, som disse to variable måler. Hvad dette skyldes, kan være svært at sige, men i forhold til, om `timelon` er et pålideligt lønmål, er det ganske fint, at der tilsyneladende "bare" er tale om en DISCO-kategori, hvori deres måde at tjene penge på er sådan skruet sammen, at opgørelsesmetoden bliver vigtig. At arbejde med markafgrøder og husdyr er et specielt erhverv, i forhold til de mere almindelige lønarbejdsformer, vi ellers arbejder med, og som tabel A.3 ser ud til at dække ganske fint. Det gælder heldigvis et fåtal af faggrupperne, som set på s. #ref.

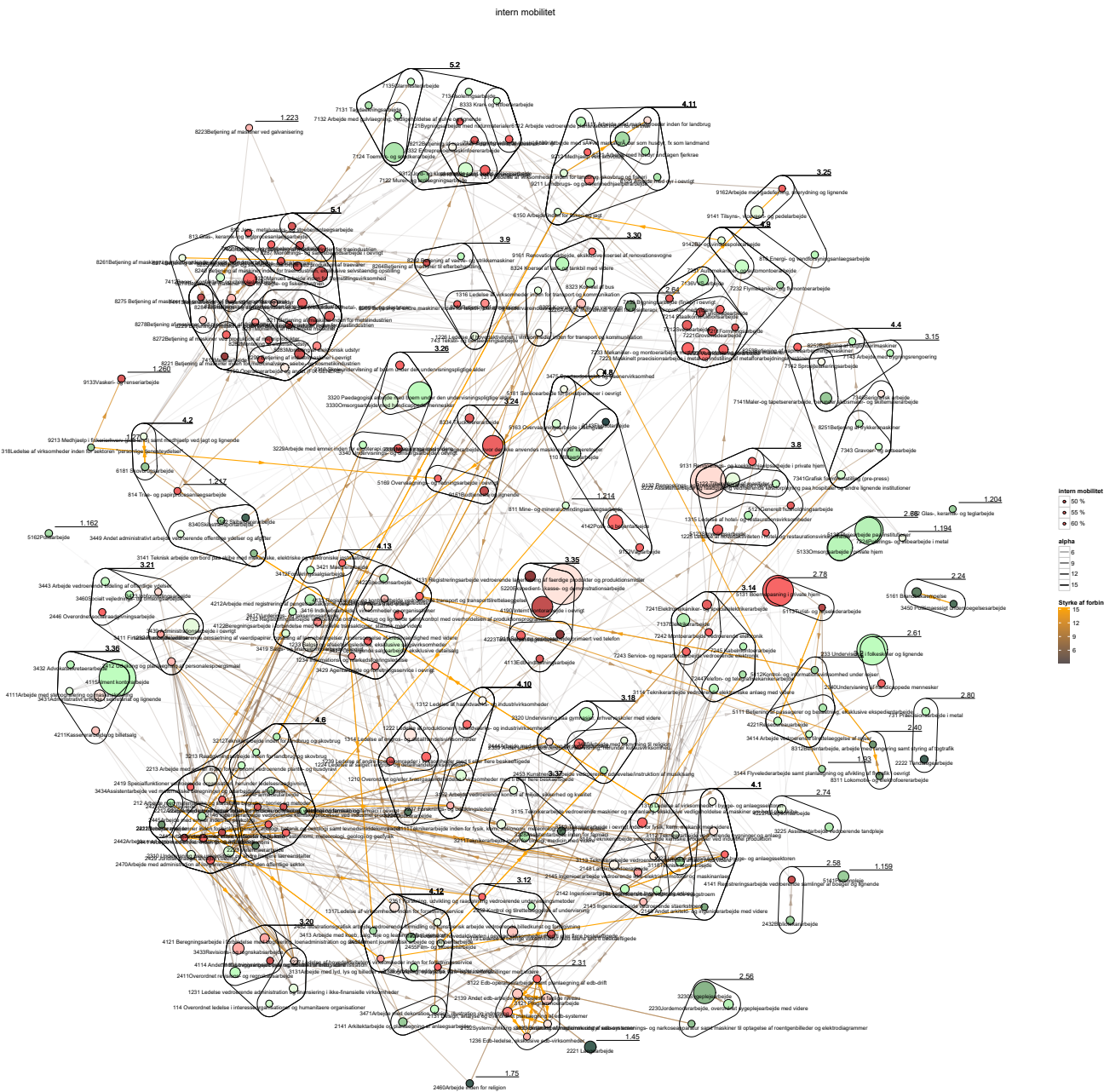
A.5 sammenfatning

Sammenfattende må man konkludere, at mit mål for timeløn er validt, selv indenfor så detaljeret et DISCO-niveau som dette. de tre faggrupper, der giver anledning til bekymring, kan i høj grad forklares ved deres særlige stilling i samfundet, og af disse to - ledere med over 10 ansatte samt militæret - viser det sig i sammenligning af relative indkomstforskelle at der ikke er anledning til bekymring. Den sidste faggruppes timelønsskøn må anses som netop dette, et skøn, omed forskellen mellem DSTs opgørelse og min er på 79 kr/t eller 22 %. 22 % er naturligvis en del, men ikke alarmenerende, og i betragtning af faggruppens særlige karakter giver det ikke anledning til tvivl om timelønnsvariablen's validitet i langt de fleste

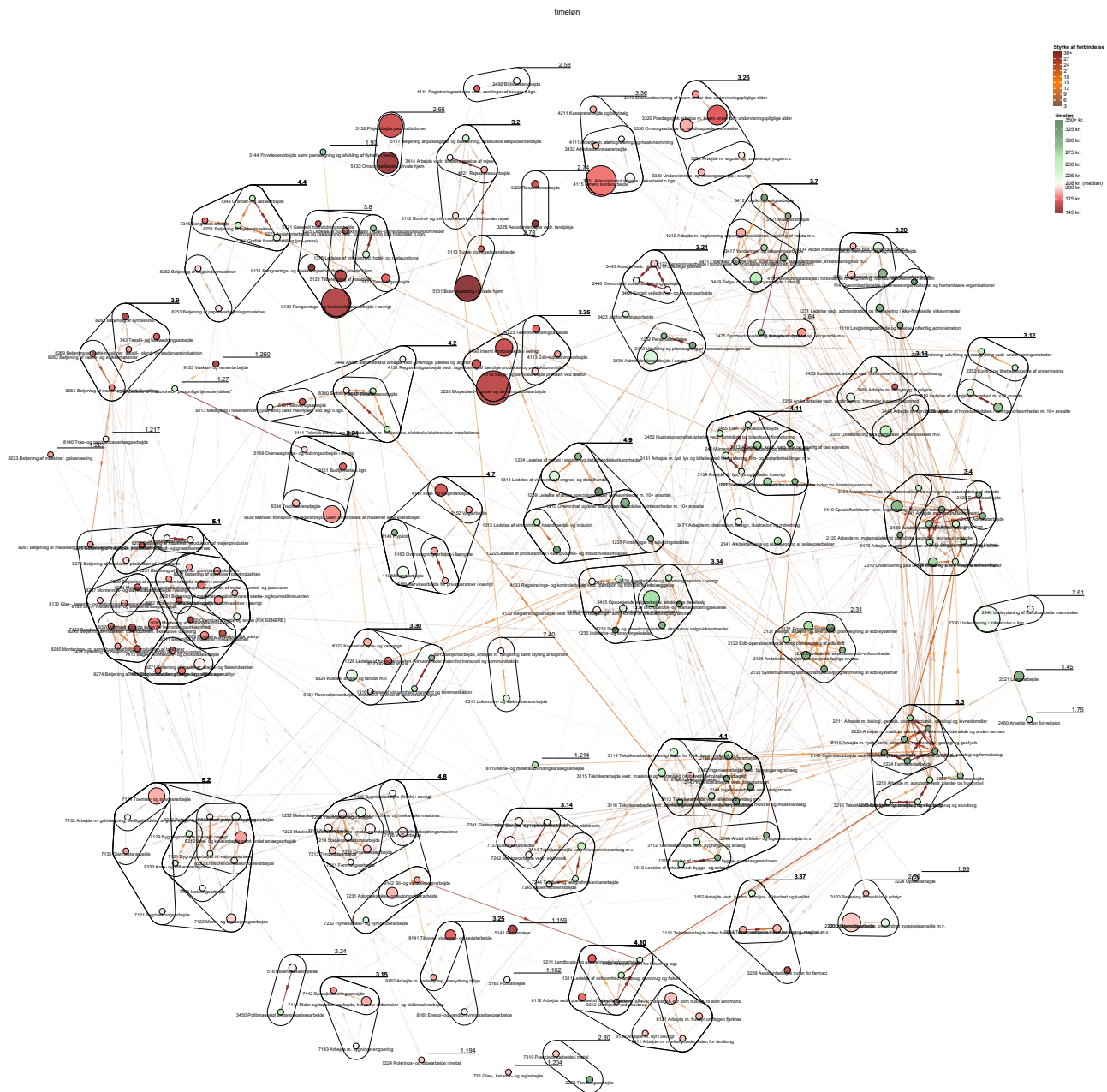
tilfælde. Det, der skal tages med forbehold i analysen, må være at for faggrupper, hvis arbejdsindhold har en ganske særlig karakter, kan timelønvariablen være unøjagtig, dog uden at være alarmende unøjagtig. Udover det er "stikprøven", der er mulig at sammenligne med DSTs rapport, i god overensstemmelse, og jeg vil derfor kun med det enkelte ovenstående forbehold i mente, benytte `timeløn` i analysen.

B netværkskort

Figur B.1: Netværksskørt: Intern mobilitet

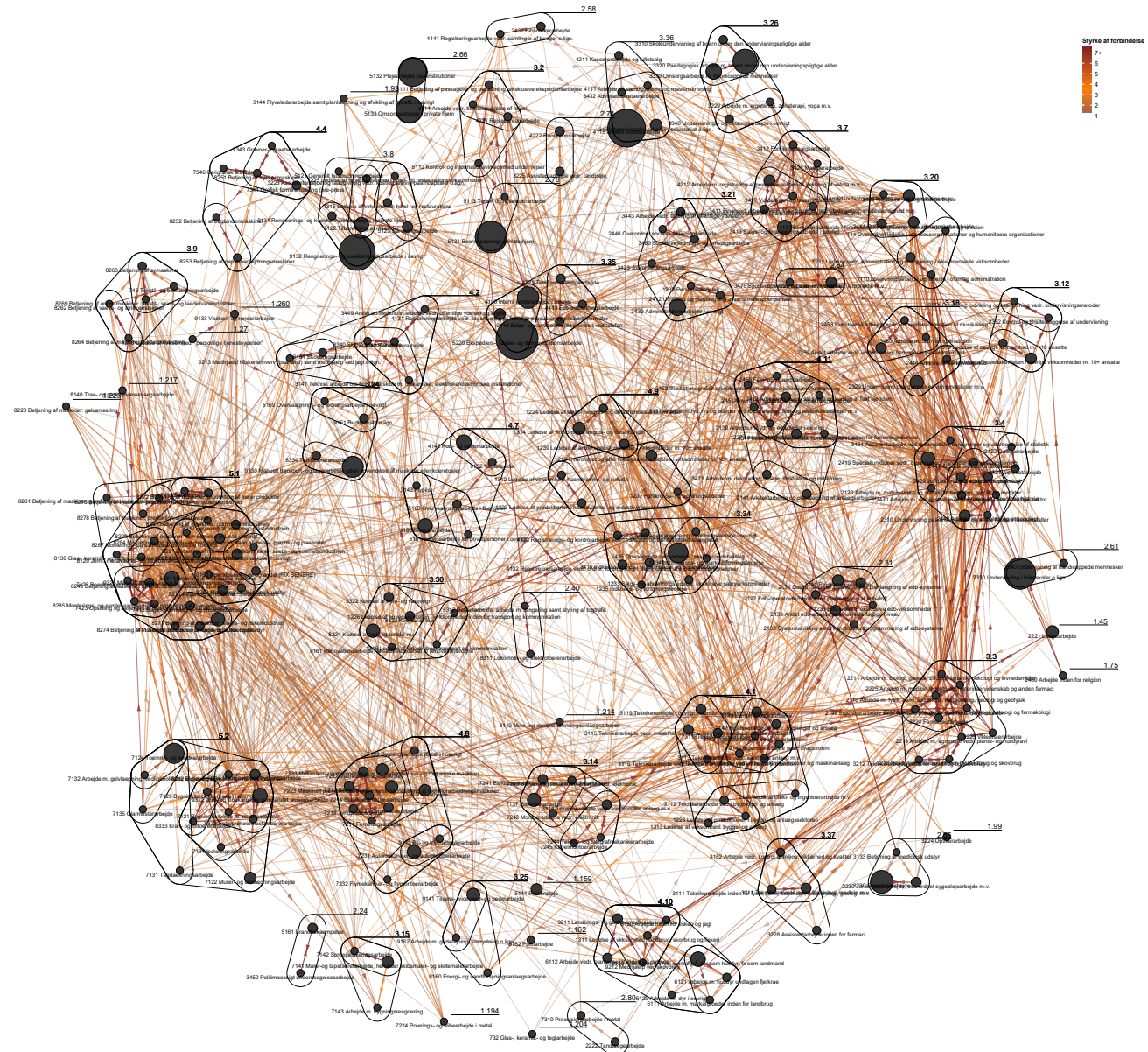


Figur B.2: Netværksskørt: Timelønninger



Figur B.3: Netværkskort: detaljerede forbindelser/edges

edges



Litteraturliste

Bøger og artikler

- [1] Thomas P. Boje. *Segmentering og beskæftigelse*. Roskilde: Roskilde Universitetscenter, 1985.
- [2] Thomas P. Boje og Christian Toft. *Arbejdsmarkeder og segmenteringsteorier, en introduktion til nyere segmenteringsteorier*. Aabenraa: Institut for grænseforskning, 1989.
- [3] Thomas Frank. *What's the Matter with Kansas?: How Conservatives Won the Heart of America*. Henry Holt og Company, 2007. ISBN: 9781429900324. URL: <https://books.google.dk/books?id=AJKrMcOyQ3wC>.
- [4] David M Gordon, Richard Edwards og Michael Reich. *Segmented work, divided workers: The historical transformation of labor in the United States*. New York: Cambridge University Press, 1982.
- [5] Magnus E. Marsdal. *Frp-koden: hemmeligheten bak Fremskrittspartiets suksess*. Forlaget Manifest, 2007. URL: <https://books.google.dk/books?id=x0nbMQEACAAJ>.
- [6] Michael J. Piore. „Economic Fluctuation, Job Security, and Labor-Market Duality in Italy, France, and the United States“. I: *Politics & Society* 9.4 (1980), s. 379–407. DOI: 10.1177/003232928000900401. eprint: <http://pas.sagepub.com/content/9/4/379.full.pdf+html>. URL: <http://pas.sagepub.com/content/9/4/379.short>.
- [7] John Scott. *Social Network Analysis: A Handbook*. Sage, 2000.
- [8] Jonas Toubøl, Anton Larsen og Carsten Strøby. „A network analytical approach to the study of labour market mobility“. I: *Paper presented at XXXIII Sunbelt Social Networks Conference of the International Network for Social Network Analysis (INSNA), Hamborg, Germany* (2013).
- [9] Max Weber. „Economy and society: an outline of interpretive Sociology“. I: Berkeley: University of California Press, 1978. Kap. IV Status Groups and Classes, s. 302–310.

Online kilder

- [10] DST-DISCO88. *Danmarks Statistiks beskrivelse af DISCO-88*. 2016. URL: <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Nomenklaturer/DISCO-88/Introduktion>.

-
- [11] DST-Forbrugerprisindeks. *Forbrugerprisindekset i Danmark*. 2016. URL: <http://www.dst.dk/da/Statistik/emner/forbrugerpriser/forbrugerprisindeks>.
- [12] DST-TIMELON. *Danmarks Statistiks beskrivelse af variabelen ANSXFREM*. URL: <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Times/ida-databasen/ida-ansaettelser/timelon>.

Danmarks Statistiks Manualer

- [13] DST. *Befolkningens løn 2012*. 2013. URL: <http://www.dst.dk/da/Statistik/Publikationer/VisPub?cid=19581>.
- [14] DST. *Indkomster 2009*. 2009. URL: <http://www.dst.dk/da/Statistik/Publikationer/VisPub?cid=015219>.