

Indhold

Figurer	iii
Tabeller	iii
1 Problemformulering og forskningsspørgsmål	1
I Teori	2
2 Arbejdsmarkedets segmentering	3
2.1 Den tidlige segmenteringsteori	4
2.2 Edwards, Gordon & Reich: Det tre-delte arbejdsmarked	7
2.3 De to primære segmenter og det sekundære segment	11
2.4 Empiriske resultater og metodologiske udfordringer	16
2.5 Jobmobilitet som mål	19
2.6 afslutning	20
3 Klasseteori som forklaringer	21
3.1 Goldthorpe: Arbejdskontrakt og rationel handlen	23
II Metode	27
III Analyse	28
4 Delanalyse 1: Intern mobilitet og segmentkriterier	29
4.1 Segmenteringsprocessen	29
4.2 Det endelige mobilitetskort	32
4.3 Den interne mobilitet i segmenterne	33

5 Litteraturliste	39
Primær litteraturliste	39
Online kilder	41

Figurer

2.1	Premarket og inmarket segmentering	6
2.2	ASS-modellen: Model af akkumulationens sociale struktur.	9
2.3	B-ASS modellen	16
3.1	Dimensioner af ansættelseskontrakten i Goldthorpes klassekema	24
4.1	30
4.2	31
4.3	31
4.4	32
4.5	Intern mobilitet for segmenterne.	36
4.6	37
4.7	38

Tabeller

4.1	Karakteristika for segmenteringsprocessen	30
4.2	Sammenligning af 1. niveau og 5. niveau	33

1 Problemformulering og forskningsspørgsmål

Hej Jens, her den nyeste udgave af min problemformulering og forskningsspørgsmål.

Problemformulering

Findes der segmenter på det danske arbejdsmarked, og hvordan kan forskelle i sociale processer være med til at forklare denne stratifikation af arbejdsmarkedet?

Det vil jeg undersøge med følgende undersøgelsesspørgsmål:

Forskningspørgsmål

1.

Er der en opdeling af det danske arbejdsmarked i delmarkeder, hvor mobilitet indenfor delmarkederne er hyppig, og mellem delmarkederne sjælden?

2.

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

4.

Hvordan teori med udgangspunkt i social stratifikation belyse denne segmentering?
Hvad kan det sige om stratifikationen på det danske arbejdsmarked og i det danske samfund?

Del I

Teori

2 Arbejdsmarkedets segmentering

“Labor markets constitute a means of mediation; they reflect the underlying forces in the production and in the laboring population.”

— (Edwards 1979, s. 177)

Denne afhandling tager udgangspunkt i arbejdsmarkedet som *primært* en social struktur, fremfor *primært* et marked, og undersøger om denne sociale struktur udmønter sig i delmarkeder, med forskellige betingelser for lønmodtagerne i dem. Jeg skriver mig ind i traditionen for arbejdsmarkssegmenterigsteori med dette udgangspunkt.

Denne teoritradition opstod i 1960'ernes USA, og var fremtrædende i 1970'erne og 1980'erne. Teorien er siden blevet taget op igen, i Danmark af bl.a. Toubøl, Larsen og Jensen (2013). I korthed går teorien ud på at forstå arbejdsmarkedet som opdelt i segmenter eller delmarkeder, og forklare, hvordan denne opdeling produceres og reproduceres gennem sociale processer.

I dette afsnit vil jeg starte med at beskrive teoriens oprindelige ide om et to-eller tredelt arbejdsmarked, og de fælles kendeteogn ved arbejdsmarkssegmenterigsteorierne.

Derefter vil jeg gå i dybden med Gordon, Edwards og Reichs (GER) tredelte arbejdsmarkedsteori, i deres analyse af det amerikanske arbejdsmarked. GER benytter et framework til at forstå arbejdsmarkedet, jeg mener er nyttigt, og jeg vil udbygge denne med elementer fra Thomas Bojes gennemarbejdning af traditionen, som er specifikt møntet på det danske arbejdsmarked. GERs segmenteringsteori er blevet undersøgt empirisk igennem de sidste 30 år, og jeg vil gennemgå nogle eksempler, hvilket giver læseren et godt udgangspunkt for

at forstå, hvad status er på empirisk funderet arbejdsmarkedssegmenteringsteori lige nu, og hvad min afhandlings bidrag er i denne forskningstradition.

Denne afhandling vil tage udgangspunkt i segmenteringsteoriens grundlæggende forståelse af arbejdsmarkedet og individerne på det, og kun sjældent forholde sig direkte den nyklassisistiske økonomiske skole. For en kritisk empirisk undersøgelse med denne skole i fokus, med udgangspunkt i dennes forståelse af arbejdsløshed, kan man læse Gravholt-Nielsens (2016) specialeafhandling. Det baserer sig på samme datamateriale fra samme årække som denne afhandling.

2.1 Den tidlige segmenteringsteori

Arbejdsmarkedssegmenteringsteorien opstod historisk som en kritik af og et alternativ til den nyklassisistiske økonomiske skole, hvori arbejdsmarkedet og agenterne på det behandles stort set som et hvilket som helst andet varemarked. Kernen i denne kritik af den nyklassisistiske skole, er en forståelse af individerne på arbejdsmarkedet som drevet, ikke af nyttemaksimerende økonomiske motiver, men bestemt gennem de sociale relationer og institutioner, individerne er indspundet i (Boje 1986, s. 173). Jeg vil i det følgende kalde det segmenteringsteorierne, da der er tale om teorier med nogle fælles basale antagelser, der dog udmønter sig i vidt forskellige teorier om arbejdsmarkedets funktionsmåder (Edwards 1979, s. 177). Centralt står hypotesen om indkomstfordeling som udtryk *primært* for forskelle mellem delmarkeder, fremfor *primært* som effektiv værdisætning gennem markedsmekanismer på hele arbejdsmarkedet (Boje og Toft 1989, s. 78).

Arbejdsmarkedets funktionsmåde og beskæftigelsespositioner på arbejdsmarkedet er i disse teorier forstået som “(...) *den vigtigste institution, hvorigenom social ulighed og sociale konflikter om fordelingen af samfundets materielle og immaterielle goder opstår og afgøres*” (Boje 1985, s. 10).

Arbejdsmarkedet opfattes i segmenteringsteorierne som bestemt ud fra samfundets struktur og organisering, det vil sige forholdene i produktionen af varer, de institutioner og deres normer, der er opstået som følge af historiske konflikter, samt de forskellige sociale grupper, som arbejdsmarkedet udgøres af (ibid., s. 9). Det vil sige, at disse barierer, som forhindrer principielt fri mobilitet på arbejdsmarkedet, ikke ses som barrierer for den fri allokeringsprincippet fra udbud/efterspørgsmekanismer i et perfekt marked. I stedet ses disse barrierer for mobilitet som grundlæggende sociale mekanismer, som arbejdsmarkedet består af. Arbejdsmarkedet er, som Boje siger, mere kendtegnet af opdeling end af fri konkurrence (ibid., s. 8).

Piorre og Dorringer beskriver lønskelle som udtryk for den amerikanske økonomi opdeling i en kerne- eller primærøkonomi. Kerneøkonomien består af store stabile firmaer, den perifære økonomi består af små, omskiftelige firmaer, med meget usikre markedsvilkår. Perioden fra 60'erne og frem til oliekrisen i '73 var en gylden tid for amerikansk økonomi, og der udvikledes en økonomiske struktur, hvor en række af store firmaer nød stabile og gunstige markedsforhold i denne periode. Indenfor disse firmaer er arbejdsforholdene relativt gode, og Piorre og Dorringers teori søgte at forklare, hvorfor en stor gruppe mennesker ikke opnåede adgang til de gode jobs i kerneøkonomien. Ambitionen var blandt at undersøge diskrimination på baggrund af køn og race. Dette blev sat på dagsordenen af borgerrettighedsbevægelsen, kvindefrigørelsen og kvindernes indtog på (dele af) arbejdsmarkedet i perioden (Cain 1976, s. 1216). Ideen om en center-perifæri økonomi er inspireret af den amerikanske økonom Robert Averitt (1968), der i 1968 skrev en bog med denne tese. Denne opdeling er bundet til en bestemt historisk periode i USA's historie, og det er tvivsomt, hvor meget af denne analyse, der kan overføres til danske forhold. Blandt to åbenlyse forskelle er statens størrelse og den danske erhvervsstruktur, hvor små og mellemstore firmaer fylder langt mere (Boje 1985, s. 36,120).

Det er derfor ikke opdelingen i et primært og et sekundært arbejdsmarked, der skal overføres. Det er måden at gå til arbejdsmarkedet på. Boje opsummerer følgende fællestræk ved segmenteringsteorierne i deres fokus (Boje og Toft 1989, s. 106):

- Diskrimination på arbejdsmarkedet
- institutionelle rammer for arbejdsmarkedet
- Interne delarbejdsmarkede

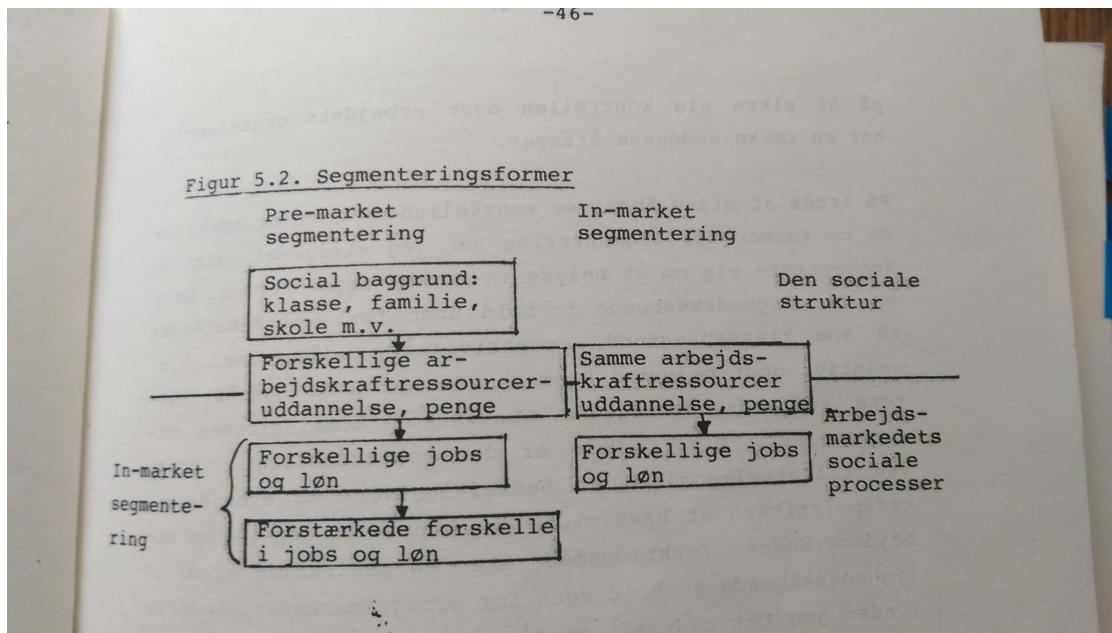
En konkret arbejdsmarkssegmenterigsteori med disse fællestræk samt et fokus på klasseaspektet er Gordon, Edwards % Reichs teori. Denne er ikke uden svagheder, men har fordel ved at basere sig på (marxistisk) socialklasseteori. Det betyder bindeleddet til de moderne klasseteorier, jeg vil benytte mig af til at forklare forskelle i de sociale processer på delmarkederne, er mere oplagt. Disse klasseteorier har nogle måder at anskue stratifikationen af arbejdssprocesserne på, som jeg mener kan berige arbejdsmarkssegmenteringsteori. Og omvendt mener jeg GER har en *historisk* og *processuel* anskuelse på arbejdsmarkedets formation og stadige forandring, som jeg finder frugtbar. Dette er - ironisk nok, arven taget i betragtning - noget de moderne klasseforskere har opgivet, til fordel for et fokus på *empirisk operationelle* og *enkle teoretiske frameworks*.

Boje benytter en skillelinje mellem *in-market* og *pre-market* segmentering. Det er forskellen på den stratifikation, der foregår på arbejdsmarkedet, og den, der finder sted før indtrædelsen på arbejdsmarkedet (Boje 1985, s. 46). At skelne disse fra hinanden i prak-

2.1. Den tidlige segmenteringsteori

sis er ikke nemt. Boje opstiller følgende model for forskellen mellem premarket og inmarket segmentering:

Figur 2.1: Premarket og inmarket segmentering



Pre-market segmentering ligger tæt op af hvad man kunne kalde den almen sociale stratifikation i samfundet. Med fokus rettet på de former for stratifikation, der bevirket at lønarbejdere stilles forskelligt ved indtrædelse på arbejdsmarkedet. Eksempelvis forskelle i kvalitet af uddannelsesinstitutionerne, familiens kulturelle og økonomiske ressourcer, samt sociale netværk i forbindelse med skolekammerater og familiekontakt, der giver forskellige ressourcer ved indtrædelse på arbejdsmarkedet.

In-market segmentering omhandler de mekanismer, der gør sig gældende på arbejdsmarkedet. Eksempelvis faglig organisering, diskrimination, efterspørgsel efter bestemte færdigheder. Det er denne segmentering, eller *stratifikation*¹, som GER lægger særlig vægt på i deres segmenteringsteori (Boje 1985, s. 46), og i gennemgang af deres teori vil jeg gå i dybdet med dette.

¹der er meget lidt enighed blandt segmenteringsteoretikere om den præcise definition af segmentering. Selv i den enkelte teoretikers begrebsapparat virker det tilfældigt hvornår segmentering, delmarkeder eller endda stratifikation benyttes. I denne afhandling vil jeg bestræbe mig på at undgå en sådan uklarhed, og kalder det kun pre-market segmentering i figur 2.1, fordi Boje selv gør det. jeg vil definere min terminologi i slutningen af teori-afsnittet.

Gordon, Edwards og Reichs (GER) benytter opdelingen i et primært og sekundært arbejdsmarked i deres analyse i hovedværket *“Divided Labor, Divided Workers”*, en historisk analyse af det moderne industrielle arbejdsmarkedets opståen og udvikling i USA op til 1970’erne, hvor de mener det segmenterede arbejdsmarked er blevet den dominerende produktionsmåde i landet. GER advarer selv mod at overføre deres middle-range teori direkte til andre lande, i den slags abstrakte teoretisering, som den marxistiske tradition lidt for ofte har haft for vane (Gordon m.fl. 1982, s. 21). Det er derfor mere blikket på arbejdsmarkedet, som jeg mener er nyttigt for at forstå de sociale processer, der skaber arbejdsmarkedets forudsætninger. Vigtig er også GERs egen indrømmelse i slutningen af bogen, hvor de i en diskussion af empirien. De kunne ikke opdele de ikke-manufakturproducerende brancher i deres kerne-perifæri segmenter, da denne distinktion ikke let lader sig overføre udenfor den direkte materielle produktion af goder. I det mindste ikke med den rudimentære data til deres rådighed. Derfor er GERs undersøgelse *en undersøgelse af en tre-delt segmenteringsproces indenfor manufakturen i USA, ikke i hele arbejdsmarkedet*. Segmentstrukturen andre steder på arbejdsmarkedet kan være anderledes indrettet, også i USA på det tidspunkt. (ibid., s. 199). Der er derfor al mulig grund til at antage, at en to eller tre-delt segmentsstruktur ikke er brugbar i Danmark i informations- og service teknologiernes tidsalder. Derfor kan elementer af teorien være brugbar til forståelsen af arbejdsmarkeders funktionsmåder generelt, særligt teoriens vægt på de historiske processer, et givent arbejdsmarked på et givent tidspunkt er resultatet af.

2.2 Edwards, Gordon & Reich: Det tre-delte arbejdsmarked

Det spørgsmål, Gordon, Edwards & Reich stiller - som alle andre marxister efter 2. verdenskrig, kunne man tilføje - er, hvorfor kapitalismens transformering af en bred gruppe af befolkningen til en klasse af arbejdere, ikke endte med en opkomsten af en *klasse-for-sig*, i denne arbejdskraftens homogeniseringsprocess. De forkaster den traditionelle marxistiske analyse, som “(...) generate mechanical theories of historical inevitability in which the emergence of a class-conscious proletariat always lurks around the next corner” (ibid., s. 21). I deres bog *Divided Work, Divided Workers* (1982) benytter de en historisk kontingent analysemetode, inspireret af bl.a Ernesto Laclau og Eric Olin Wright, der betoner den relative autonomi af politiske og ideologiske kræfter i samfundsudviklingen. GER laver en langsigtet historisk klasseenalyse af hvad de ser som tre perioder i den amerikanske kapitalisme, hvoraf det segmenterede arbejdsmarked er den seneste periode. Selvom analysen en konkret iagttagelse af den historiske udvikling af institutionelle forhold på det amerikanske arbejdsmarked, og amerikanske forhold der spiller ind på dette generelt, er analysemodellen,

2.2. Edwards, Gordon & Reich: Det tre-delte arbejdsmarked

og dens syn på arbejdsmarkedet, brugbart for denne afhandling, med en række forbehold, der vil blive taget op når det er relevant.

GER arbejdsmarkedet som et af de vigtigste områder, hvori gennem klassernes sammensætning og relative styrke bestemmes. De skriver:

Here, employers and workers bargain over the effective wage rate, the hours of work, and other elements of the wage-labor contract. The outcome of this bargaining reflects an extraordinarily wide range of forces: the extent to which workers are unified or divided, the intervention of the state, the ability of capitalists to develop new wage-laboring populations, the availability of new labor-saving technologies, the elements of race and ethnicity, the pace of accumulation and hence the strength of the macroeconomy. Nothing the extent of the development of the five major dynamic tendencies of capitalist economies is not sufficient.

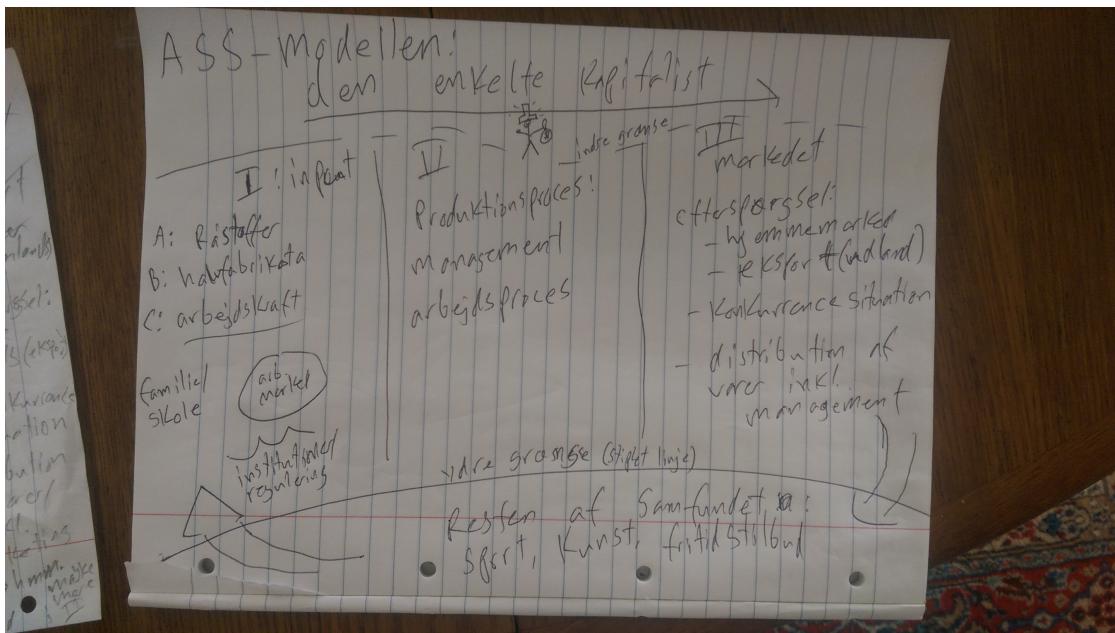
(Gordon m.fl. 1982, s. 21)

Dette skal ses som en vægtning af det de konkrete institutionelle forhold, med særligt fokus på arbejdsmarkedet, som relevant for at forstå økonomien og klassestrukturen i samfundet. I modsætning til en mere abstrakt analyse af de love eller tendenser, der typisk tillægges vægt i en marxistisk-politisk økonomisk analyse, og som GER benævner som de fem store dynamiske tendenser sidst i ovenstående citat: 1) Kapitalens tendens til at udvide grænserne for det kapitalistiske system, 2) koncentrationen og kontrollen af kapitalen i færre hænder, 3) lønarbejdet udbredes som den dominerende produktionsmåde d4) ændringer af arbejdsprocessen gennem ny teknologi, nye maskiner, nye måder at lede arbejdet på, samt 5) arbejdernes kamp for at beholde eller udvide godter i forbindelse med kapitalens processer. Det er GERs argument, at disse fem tendenser i den globale kapitalisme bedst forstås ikke abstrakt teoretisk, men indenfor hvad de kalder *akkumulationens sociale struktur*. Denne sociale struktur defineres som det miljø, hvori det enkelte firma opererer og akkumulerer kapital². Denne gennemgang leder os frem til følgende model i figur 2.2.

²Kapital og akkumulation af denne skal her forstås i marxistisk forstand: Ikke som penge, men som et socialt forhold: *Capital is value in motion*, som David Harvey engang omtalte det som. Den sociale proces, hvori menneskers arbejdstid omsættes til ren bytteværdi, nemlig penge - Hvad Marx kaldte *den universelle ækvivalent* (HENVISNING TIL KAPITALEN), der igen kan investeres i at arbejde, så mere bytteværdi kan udvindes gennem menneskeligt arbejde. Et socialt forhold, således forstået.

2.2. Edwards, Gordon & Reich: Det tre-delte arbejdsmarked

Figur 2.2: ASS-modellen: Model af akkumulationens sociale struktur.



I første fase (I) af kapitalakkumulationen er samlingen af de nødvendige input i produktionsprocessesen. Dette inkluderer råvarer, halvfabrikata og arbejdskraft, hvoraf det sidste nævnes som den mest problematiske af de tre:

Labor supply, the most problematical of the three, involves both structure of the labor market, determining the immediate supply of labor, and the social institutions (family, schools, etc) that reproduce the labor force generationally

(Gordon m.fl. 1982, s. 24)

Efterspørgslen på arbejdskraft indeholder både arbejdsmarkedet, hvor den nødvendige arbejdskraft med de efterspurgte kompetencer købes på det påkrævne tidspunkt. Det indeholder dog også det langt større felt af sociale institutioner, der sørger for arbejdskraftens sammensætning og kompetenceniveau mere bredt forstået. Det vender jeg tilbage til.

Anden fase (II) af kapitalakkumulationen foregår indenfor firmaet selv. Det indeholder organisering af selve arbejdssprocessen og management-strukturen i firmaet. Den fase har ikke så meget med miljøet at gøre som med firmaets interne organisering. GER påpeger at det, der her tilsigtes, er de normer og erfaringer for organisering og management, som firmaerne trækker på, og som derfor er en del af den sociale struktur, det enkelte firma trækker på i dets akkumulationsproces. Denne organisering af arbejdet og ledelsen af arbejdet er central for eksempelvis fagforeningernes betingelser for at organisering. Det har

også - lidt mere diffust men ikke mindre vigtigt - vidtrækkende konsekvenser for de livserfaringer, det enkelte menneske gør sig, og dermed hvordan det fortolker verden omkring sig. (REFERENCEMÅSKE? Gruskys kulturelle funktionalisme kunne nævnes her #todo).

Den tredje fase (III) er salgsprocessen, hvori vareefterspørgsel, samt status for konkurrencetilstande på det specifikke marked, et givent firma producerer til. Det kunne eksempelvis en være monopollignende tilstand, hvilket muliggør en bestemt virksomhedsstruktur.

Det er særligt første og anden fase, der har min interesse, da mit fokus er arbejdsmarkedet og dets relation til klassestrukturen. Tredje fase har dog en meget vigtig mekanisme i relation til arbejdsmarkedets segmentering, ifølge GER, som bør fremhæves, og som leder over i GERs teori om det tredelte arbejdsmarked og forklaringen på denne.

Konkurrencetilstanden på markedet har betydning for arbejdsmarkedet generelt, ikke bare af den åbenlyse grund, at det skaber den økonomiske virkelighed for de virksomheder, lønmodtagerne er ansat i. Konkurrencetilstanden på markedet er også en af de væsentligste forudsætninger i GERs segmenteringsteori om et todelt arbejdsmarked. De viser hvordan man i USA fra 30'erne og frem udviklede store firmaer, med stabile profitrater og undertiden monopollignende markedsandele, såvel på hjemmemarkedet som internationalt. Disse firmaers størrelse og stabilitet gav mulighed for *interne arbejdsmarkede*, hvorigennem kompetencer kan udvikles internt, karrieremuligheder sikrer loyalitet, og andre fordele forbundet med hvad GER kalder *bureaucratisk kontrol*. Dermed menes der management systemer, der strukturerer og sikrer størst mulig samarbejds villighed og produktivitet fra arbejderne i arbejdsprocessesen, baseret på nedskrevne love og regler. Det er en af årsagerne til fremkomsten af interne arbejdsmarkede i store firmaer, der af GER karakteriseres som *kerne-segmentet/det primære segment* (Gordon m.fl. 1982, s. 187). Det svært for firmaer fungerende på usikre markede med lav profitrate at skabe disse strukturer, dette opstår derfor de mest stabile og moderne kapitalistiske firmaer, de tenderende-til-monopolistiske, kunne man kan kalde dem.

På denne måde kan vi se at de fem dynamiske tendenser nævnt på side 8 hænger sammen med den akkumulations sociale struktur, hvorigennem disse lovmæssigheder i en marxistisk optik fungerer. Den femte tendens, arbejdernes modstand, er central for at forstå logikken i segmenteringens opstæn, ifølge GER. Det er arbejdernes modtræk, og ikke mindst arbejdsgivernes modtræk til disse modtræk, så at sige. Fagforeninger spiller derfor en væsentlig rolle. Det er GERs argument, at fagforeningers styrkeposition fra 30'erne og frem, også i USA, banede vejen for et klassekompromis, hvor arbejdsgiverne blev tvunget til at give indrømmelser omkring stabile ansættelser, reallønstigninger og sikre arbejdsforhold. En række krav blev imødekommet, og arbejdsgiverne var til en vis grad var klar over nødvendigheden af dette. Den tidlige sociale akkumuleringsstruktur, som GER analyserer klassi-

2.3. De to primære segmenter og det sekundære segment

ficerer som *homogeniseringsperioden* fra 1870 til slutningen af Anden Verdenskrig, mente man, gavnede radikale elementer i arbejderbevægelsen, da denne skabte homogenitet i klassestrukturen blandt arbejderklassens forskellige fraktioner. Derfor var visse indrømmelser at foretrække. Der var desuden nok at gøre med at tilrettelægge arbejdssprocessen til ny teknologi og nye måder at styre, uddanne og inddæle arbejdstyrken på. Her kunne fagforeninger også bruges som nødvendige samarbejdspartnere (Gordon m.fl. 1982, 186f). Denne overgivelse af magt over arbejdssprocessen, som fagforeninger gav - eller blev tvunget til - attribuerer GER til tre hovedårsager, nemlig muligheden for reallønstigninger og sikringer af arbejdstagerrettigheder. Det muliggjordes af det økonomiske boom efter 2. Verdenskrig. De to andre faktorer var udrensning af radikale elementer i fagforeningerne i McCarthy-æraen, samt den manglende evne til at forstå hvad denne overgivelse af magt til arbejdsgiverne i arbejdssprocessen betød for lønmodtagernes styrkeposition. Dette danner basis for en primærøkonomi og en perifær økonomi, der skal gennemgås nu.

2.3 De to primære segmenter og det sekundære segment

Logikken i det nye system, der derved blev udviklet, kan opsummeres på følgende vis: Jobs blev findelt i specifikke jobfunktioner, ofte indenfor trin i en karriertrappe. Ny teknologi påvirkede ikke kun hastigheden og arbejdskvaliteten, men blev også benyttet med det bredere formål at akkomodere managementpolitik, reguleringen af arbejdet og arbejderne som sådan. Ansættelser, forfremmelser og afskedigelser blev systematiseret og bureaucratisk. Forhandlinger mellem arbejdergiver-fagforeninger blev i højere grad et spørgsmål om løn og fryssegoder, mens arbejdsforholdene og arbejdspladsens indretning blev til managementpolitik, udviklet af ingenører og forløberne til HR-konsulenter. Det betyder at arbejdsmangement skiftede karakter fra en intervention fra ledere eller mellemledere og deres direkte autoritet, til et spørgsmål om regulativer og procedurer (ibid., s. 189)³.

Det betyder dog ikke, at alle arbejdstagere i den primære økonomi har samme forhold. GERs såkaldt todelte arbejdsmarkedsteori er mere en teori om et *tredeelt* arbejdsmarked. Deres fokus på *firmaer* som central økonominisk enhed, samt den i forvejen etablerede forskning om center-periferien i amerikansk økonomi, får dem til at tale om det primære og sekundære segment, fordi det er sådan, det findes på firma-niveau. Hvis man kigger på beskæftigelsesforhold, viser GERs analyse imidlertid en opdeling af arbejdet i primærfirmer i to segmenter: Det ”*primære uafhængige*” segment og det ”*primære underordnede*”

³Udviklingen af bureaucratisk autoritet er en tendens Max Weber beskriver så tidligt som i 20'erne. Jeg anskuer det sådan, at GER viser hvorledes denne autoritetsform rodfæster sig i den samfundsmæssige produktion i årtierne efter, og at dens konkrete uformning og formål - uover at have sin egen indre logik, jvf. ”rationalitetens jernbur” - sker på basis af magtkampe mellem klasserne. (FIND HENVISNING WEBER).

2.3. De to primære segmenter og det sekundære segment

segment. Disse segmenter fungerer i store firmaer med de tidligere nævnte karakteristikker, og begge segmenter har, relativt til det sekundære segment, højere lønninger, bedre jobsikkerhed og mulighed for karriereveje (Gordon m.fl. 1982, s. 202) . Det er denne virksomhedsstruktur, der danner basis for det primære segment af arbejdstagere.

Det sekundære/perifære segment består af job i små og mellemstore virksomheder, ofte ejet af et enkelt individ eller en familie, i begrænsede markedspositioner, tit med usikker eller stærkt variende efterspørgsmål. Profitten er typisk lavere end i kerneøkonomien , og økonomiske kriser resulterer ofte i konkurs eller alvorlige finansielle problemer. Teknologi og marketing er sjældent up to date med firmaer i kerneøkonomien (Averitt 1968, s. 7). Det sekundære arbejdsmarked har som følge deraf lavere lønninger, større risiko for arbejdsløshed, mange midlertidige stillinger og andre dårlige ansættelsesforhold (Doeringer og Piore 1971, 70f).

GER peger på at firmaer i den perifære økonomi tjener et formål, og der er grunde til at de ikke overtages af kernefirmaerne: Det er usikre markeder med svingende, ofte lavt, afkast. Det giver kernefirmaer mulighed for outsourcing af bestemte opgaver, der er billigere end indenfor de restriktioner, det primære beskæftigelsessegment muliggør. Særligt i forbindelse med varierende efterspørgsel: Det giver en fleksibilitet i at kunne hyre arbejdere fra det sekundære segment indirekte, gennem et sekundært firma, når efterspørgslen på et primærfirms varer er høj, uden at være bundet op på forpligtigelser når efterspørgslen er lav (Gordon m.fl. 1982, s. 191).

Det primære uafhængige segment indeholder de højere uddannede lønmodtagere indenfor professionerne, management og teknisk arbejde. De oplever et højere økonomisk afkast ved deres uddannelse, og der er sjældent en direkte supervision af og autoritetsudøvelse over udførslen af deres arbejde. De er desuden tilbøjelige til at internalisere firmaets formål. Historisk udspringer dette, ifølge GER, af proletariseringen og de deraf følgende konsekvenser af nogle traditionelle klasser i forbindelse med kapitalismens tidligeakkumulationsstruktur, i GERs jargon kaldet *homogeniseringsperioden*. Dette skete indenfor eksempelvis håndværkerlaug, samt andre med højtudviklede faglige ekspertiser. Ekspertise på de niveauer var i midlertidigt en nødvendighed, og en omkalfatring af disse traditionelle klasser ledte til fremkomsten af positioner i den primære økonomi, hvorfra formel uddannelse med tæt tilknytning til ”arbejdsmarkedets behov”, altså arbejdsgivernes behov, fandt sted. Det skete ifølge GER ikke uden magtkampe mellem klasserne, så GER pointerer at disse erhvervsgruppens nuværende position også er et resultat af de modtræk, erhvervsgrupperne benyttede sig af, for at sikre sig autonomi og andre goder, eksempelvis ved oprettelsen af hvad GER kalder ”professionelle associationer”, man kunne forestille sig at DJØF og IDA kunne eksempler i en dansk kontekst. Resultatet af denne torvtrækning med arbejdsgiverne,

2.3. De to primære segmenter og det sekundære segment

til en vis grad vellykket, betød følgelig skarpere segmentering ifht. det primære underordnede segment (Gordon m.fl. 1982, 202f).

Det *sekundære/perifære* segment består af job i små og mellemstore virksomheder, ofte ejet af et enkelt individ eller en familie, i begrænsede markedspositioner, tit med usikker eller stærkt variende efterspørgsmål. Profitten er typisk lavere end i kerneøkonomien, og økonomiske kriser resulterer ofte i konkurs eller alvorlige finansielle problemer. Teknologi og marketing er sjældent up to date med firmaer i kerneøkonomien (Averitt 1968, s. 7). Det sekundære arbejdsmarked har som følge deraf lavere lønninger, større risiko for arbejdsløshed, mange midlertidige stillinger og andre dårlige ansættelsesforhold (Doeringer og Piore 1971, 70f).

GER peger på at firmaer i den perifære økonomi tjener et formål, og der er grunde til at de ikke overtages af kernefirmaerne: Det er usikre markeder med svingende, ofte lavt, afkast. Det giver kernefirmaer mulighed for outsourcing af bestemte opgaver, der er billigere end indenfor de restriktioner, det primære beskæftigelsessegment muliggør. Særligt i forbindelse med varierende efterspørgsel: Det giver en fleksibilitet i at kunne hyre arbejdere fra det sekundære segment indirekte, gennem et sekundært firma, når efterspørgslen på et primærfimas varer er høj, uden at være bundet op på forpligtigelser når efterspørgslen er lav (Gordon m.fl. 1982, s. 191).

Det primære uafhængige segment indeholder de højere uddannede lønmodtagere indenfor professionerne, management og teknisk arbejde. De oplever et højere økonomisk afkast ved deres uddannelse⁴ end de to andre segmenter, og der er sjældent en direkte supervision og autoritetsudøvelse forbundet med udførslen af deres arbejde. De er tilbøjelige til at internalisere firmaets formål som deres egne. Historisk udspringer dette, ifølge GER, af proletariseringen og de deraf følgende konsekvenser af nogle traditionelle klasser i forbindelse med kapitalismens tidlige akkumulationsstruktur, i GERs jargon kaldet *homoniseringsperioden*. Dette skete indenfor eksempelvis håndværkerlaug, samt andre med højtudviklede faglige ekspertiser. Ekspertise på de niveauer var i midlertidigt en nødvendighed, og en omkalfatring af disse traditionelle klasser ledte til fremkomsten af positioner i den primære økonomi, hvoraf formel uddannelse med tæt tilknytning til "arbejdsmarkedets behov", altså arbejdsgivernes behov, fandt sted. Det skete naturligvis ikke uden klassekamp, så GER pointerer at disse erhvervsgruppens nuværende position også er et resultat af de modtræk, erhvervsgrupperne benyttede sig af, for at sikre sig autonomi og andre godter, eksempelvis ved oprettelsen af hvad GER kalder "professionelle associationer", man kunne

⁴GER skriver at de opnår "*a higher return to schooling and experience*" (Gordon m.fl. 1982, s. 202), hvilket jeg tolker som *relativt* til det underordnede segment, det vil sige at de økonomisk får mere ud af x antal års uddannelse eller erfaring end en person beskæftiget i det underordnede segment.

2.3. De to primære segmenter og det sekundære segment

forestille sig at DJØF og IDA kunne eksempler i en dansk kontekst. Resultatet af denne torv-trækning med arbejdsgiverne, til en vis grad vellykket, betød følgelig skarpere segmentering ifht. det primære underordnede segment (Gordon m.fl. 1982, 202f). Dette kan også tolkes som GERs bud på hvad Eric Olin Wright kalder “the problem of the middle classes” i marxismen, altså hvilken historisk rolle og nuværende position, man skal forstå middelklasserne i, i en marxistisk optik. Mere om det i afsnit (??? #todo).

Det “*primære underlagte*” segment har ikke nødvendigvis udsigt til betydningsfulde fremmelser, men er i stedet motiveret af stabil jobsituation og lønforhøjelser gennem anciennitet. Deres arbejdsprocess er superviseret og indeholder meget repetitivt, rutinepræget arbejde, med specifikke regler for dets udførel og direkte autoritetsudøvelse i forbindelse med overholdelsen af disse. Der er ikke kun tale manuelt arbejde af den traditionelle arbejderklasse-forestilling, men også ikke-munuelt arbejde indenfor “white-collar”jobs befinder sig i det primære underordnede segment (du må nu finde på en bedre beskrivelse #todo) . Disse er i langt højere grad organiseret sig gennem fagforeninger, da loyalitet til arbejdsgiverne ligger fjernere for beskæftigede i dette segment end i det primære uafhængige segment. (Drago 1995, 28f) og (Gordon m.fl. 1982, s. 203). (hvordan kan jeg få de her stå i samme parentes? #todo). tolkes som GERs bud på hvad Eric Olin Wright kalder “the problem of the middle classes” i marxistisk klasseteori: Hvilken historisk rolle og nuværende position kan man forstå fremkomsten af en lang række klassefraktioner, der ikke så let kan karakteriseres som arbejderklasse. Mere om det i afsnit (??? #todo).

Det “*primære underlagte*” segment har ikke nødvendigvis udsigt til betydningsfulde fremmelser, men er i stedet motiveret af stabil jobsituation og lønforhøjelser gennem anciennitet. Deres arbejdsprocess er superviseret og indeholder meget repetitivt, rutinepræget arbejde, med specifikke regler for dets udførel og direkte autoritetsudøvelse i forbindelse med overholdelsen af disse. Der er ikke kun tale manuelt arbejde af den traditionelle arbejderklasse-forestilling, men også ikke-munuelt arbejde indenfor “white-collar”jobs befinder sig i det primære underordnede segment (du må nu finde på en bedre beskrivelse #todo) . Disse er i langt højere grad organiseret sig gennem fagforeninger, da loyalitet til arbejdsgiverne ligger fjernere for beskæftigede i dette segment end i det primære uafhængige segment. (Drago 1995, 28f) og (Gordon m.fl. 1982, s. 203). (hvordan kan jeg få de her stå i samme parentes? #todo).

GERs historiske redegørelse for klasseudviklingen i USA er, naturligvis, netop dette: en redegørelse for klasseudviklingen i USA. Det betyder at en lang række af de sociale forhold, der gør sig gældende, ikke kan overføres til andre lande. Sammensætningen og betydningen af hvilke sociale strata, der findes, hvordan middelklassepositionerne er udformet, samt hvilke politiske alliance, der findes. Det er centralt for udformingen af et samfund, som de

2.3. De to primære segmenter og det sekundære segment

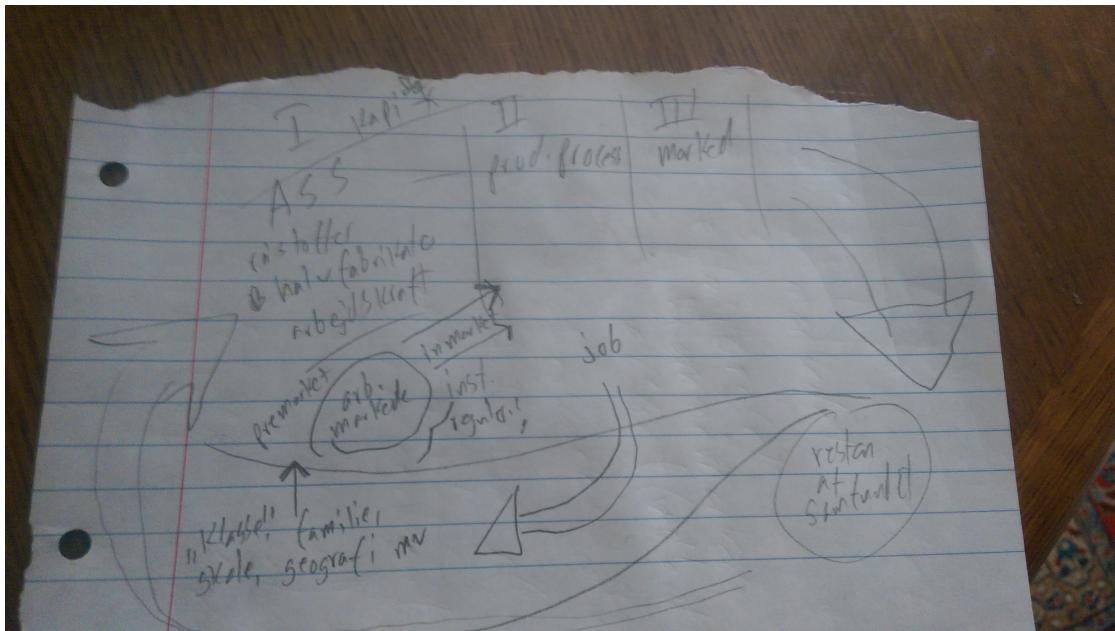
siger, og fortsætter: “*an emphasis on human agency rather than abstract laws in historical change, (...) the importance of historical contingency in shaping the responses of different groups to capitalist development, (...) and the diverse spatial and temporal paths of capitalist development.*” (Gordon m.fl. 1982, s. 21).

Det er derfor tankegangen og forståelsen af, hvorledes arbejdsmarkedet fungerer i klassestrukturen, der er brugbar i min afhandling. Denne vil jeg benytte i min egen analyse. Det kan være svært at lave en præcis grænse mellem disse to typer segmenter. I en dansk kontekst konkluderer Andrade, i en registerdata-baseret undersøgelse af nabolagseffekter på indkomstforskelle i perioden 1986-1988 og 2006-2008: “*Although changes in the labour market appear to be the primary factor in the explanation of the reproduction of poor and wealthy neighborhoods, geographical movements can be viewed as a spill-over-effect in which individuals who no longer fit the socioeconomic profile of the neighborhood moves out of the neighborhoods. These selection processes of geographical mobility in and out of neighborhoods have an active role in changing the neighborhood environment.*” (Andrade 2014, s. 134). Det vil sige, at selv det (kultur)geografiske landskab er påvirket af arbejdsmarkedets sammensætning - arbejdsmarkedet påvirker premarket segmenteringen, her forstået som geografiske fordelinger af forskellige arbejdstagere i landet. Denne socioøkonomiske fordeling, der hører ind under premarket segmentering, virker tilbage på mulighederne på arbejdsmarkedet, altså inmarket segmenteringen. Hvad, som man siger, kom først: Hønen eller ægget? Hvor svaret naturligvis er, at det er det forkerte spørgsmål at stille i den sammenhæng, fordi der ikke er en *sui genesis* kausalitet på spil. Det gælder denne kulturgeografiske - klassemæssige sammenhæng, såvel som den gælder opdelingen mellem inmarket - og premarket segmentering.

Derfor kan det naturligvis *analytisk* give mening at lave et klart skel mellem sociale processer, der foregår direkte på arbejdsmarkedet, og de processer, der er en del af hele klassestrukturen. Det er inkorporeret i følgende udvikling af ASS-modellen, nu kaldet B-ASS (for Boje):

2.4. Empiriske resultater og metodologiske udfordringer

Figur 2.3: B-ASS modellen



mangler ordentlig gennemgang af B-ASS modellen #todo.

2.4 Empiriske resultater og metodologiske udfordringer

Skriv bedre indledning #todo

Derudover har GERs teori samt empiri nogle problemer, der skal adresseres. Først de empiriske udfordringer samt bud på kortlægninger af segmenter, jeg har set på.

Det er en alvorlig udfordring i segmenteringsteori, at der er meget lidt enighed om hvad der præcist karakteriserer et segment, hvordan segmenter er adskilt fra hinanden, og følgelig hvordan man empirisk observerer segmenter (Leontaridi 1998, s. 71), (Cain 1976, s. 1231). Følgelig er de indikatorer og variable, der benyttes til at observere segmenter, vidt forskellige. Jeg vil her beskrive tre strategier, som jeg ser i litteraturen. Disse tre strategier benytter sig af forskellige variable, samt forskellige statistiske teknikker.

Gordon, Edwards og Reich er overraskende vag i deres empiriske definition af hvad der udgør et segment, og hvordan det bør måles. De benytter selv data på branche-niveau, men siger at brancher indeholder både kerne- og perifæri firmaer. De mener med andre ord at data på firmaniveau er ideelt, men har ikke sådanne data til rådighed selv (Gordon m.fl. 1982, s. 193). De indikatorer, de benytter sig af, er primært mål for økonomisk formåen

2.4. Empiriske resultater og metodologiske udfordringer

på brancheniveau, hvori beviset for den 3-delte segmentering, de a priori har inddelt brancherne i, handler om den relative forskel mellem segmenterne på en række indikatorer, og særligt en stigende relativ forskel over tid. Det er indikatorer såsom værdi tilført per arbejder, lønforskelle per arbejder, andelen af manuelt arbejdende i forhold til ikke-manuelt arbejdende i firmaet, samt faglig organisering i branchen. Alle disse sættes op relativt mellem GERs på forhånd inddelte 3-delte segmentoplæring (Gordon m.fl. 1982, s. 193).

Derudover kommer de med to interessante betragtninger om ting de *ikke* har kunne måle: Udoever at de helst ville have data på firma-niveauer, siger de også at indenfor firmaer i den primære økonomi, findes der sekundære og primære jobtyper. Derfor ville data på beskæftigelsesniveau fremfor firma- og branche være interessant (ibid., s. 193).

Man kan sammenfatte og sige at denne metode inddeler brancher efter en teoretisk styret logik baseret på et tre-delt arbejdsmarked, og benytter økonomiske nøgletal på brancheniveau som variable. Nøgletallene er antageligt populationsbaserede, fremfor survey-baseret (bliv sikker på det her senere #todo) Herefter benyttes forskellene i nøgletallene mellem de tre teoretisk inddelte segmenter til at teste hypoteser om forskelle på segmenterne. De benyttede variable har et fokus på produktion og fagforeningsorganisering til at lave denne tredeling. At analyseenheten dermed bliver brancher, har været under skarp kritik grundet sin overordnede og upræcise natur (Boje 1988: 84)

Den anden strategi er benyttet i en australsk undersøgelse fra 1995, hvor Robert Drago (1995) finder at den tredelte segmentstruktur beskrevet af GER passer med det australiske arbejdsmarked. Her benyttes survey-data på firma-niveau, og metoden er en konfirmatorisk klusteranalyse. Det vil sige antallet af klustre er bestemt ex ante til GERs tre segmenter. At observationsenheten er firmaer, giver nogle problemer, bemærker Drago selv, da firmaer godt kan indeholde job fra forskellige segmenter, men denne undersøgelse gør det til enten-eller. Variablene er andelen af manuelt arbejdende i forhold til ikke-manuelt arbejdende i firmaet, andelen af ansatte med jobancienittet på mindst 10 år, andelen af deltidsansatte, andelen af kvindelige ansatte, lønningsniveauer, andelen af supervisorer der er steget i graderne internt i firmaet og deslige. Drago finder at de tre klusters karakteristikker passer overordentligt godt med den tredelte segmentstruktur i GERs segmenteringsteori (Drago 1995, s. 59).

Man kan sige sammenfatte og sige at her er den empiriske metode ganske avanceret, og baseret en survey hvor observationsenheten er firmaer, som anbefalet af GER selv. Segmentinddelingen af firmaerne er ikke lavet af forskerne selv, men af en konfirmatorisk klusteranalyse, der baserer sine grupperinger på minimal varians af variable indenfor det på forhånd fastsatte antal klustre. Selve variablene er mindre fokuseret på økonomisk formåen i segmenterne og mere fokuseret på arbejdsmiljø.

2.4. Empiriske resultater og metodologiske udfordringer

Gittleman og Howell (1995) benytter ligeledes klusteranalyse deres undersøgelse af segmenter, men ud fra et andet udgangspunkt. De opsummerer segmenteringsteoretikernes empiriske forsøg på følgende vis: “*the most common approach in empirical studies of segmentation, particularly when the unit of analysis is occupations, has been to begin with the researcher's judgment about how many and what kind of rules to empirically implement the scheme, again based on the researcher's judgment. (...) the arbitrariness of this approach has been sharply criticized.*” (Gittleman og Howell 1995, s. 422). Derfor benytter de i stedet en eksplorativ klusteranalyse, hvor antallet af segmenter ikke er defineret på forhånd. De benytter Wards hierarkisk-agglomerative klusterteknik. Det betyder at klustre merges sammen på stadig højere niveauer, sådan at to klustre, der merges på 2. niveau af klusterproceduren, hver især godt kan være sammenlægninger af tidligere klustre på 1. niveau, og så fremdeles, indtil visse varians-kriterier er opfyldt (ibid., s. 425). Man kunne måske forledes til at tro at de mener en udelukkende mekanisk inddeling er at foretrække, det er dog for simpelt. De når frem til 6 klustre, hvor de udelader en 7. kluster af teoretisk-praktiske grunde - de argumenterer for denne 7. gruppe er en undergruppe af et af de andre segmenter, da de sammenlagte jobtyper ikke adskiller sig væsentligt *på et teoretisk niveau indenfor segmenteringsframeworket* fra den klynge, den kommer fra (ibid., s. 424). Så der er mere tale om at beslutte sig for en deskriptiv statistisk teknik, hvorigennem ligheder og forskelle defineres ud fra, og et bud på en segmenteringsstruktur foreligger. Og derefter fortolke denne struktur teoretisk, finde ud af hvor den simpelthen ikke giver mening, fordi den udelukkende er teknisk fremstillet, og modificere de tekniske parametre, der ligger til grund, således at en meningsfuld model kan benyttes. Altså en abduktiv empirisk tilgang (find reference på abduktiv #todo). Men grundlæggende

De benyttede variable kommer fra en survey om arbejdskvalitet, og detaljerede informationer om respondernes beskæftigelse samt branche-tilhørssforhold. Gittleman og Howell benytter altså en kombination af jobs og branche for at kunne se forskel på *samme* jobs indenfor *forskellige* brancher, og forskellige jobs indenfor *samme* branche. Det er vigtigt at bemærke at denne at segmentopdelingen, ligesom hos Drago, baserer sig på en række mål for kvaliteten af jobs. Det er ud fra en grundbetragning om at *jobkvalitet*, og forskellene i disse, er definerende for hvad et segment er.

Gittleman og Howell finder 6 *jobkonturer*, som de kalder dem. De argumenterer for at disse jobklustre/konturer er underopdelinger af de tre segmenter beskrevet tidligere. De bemærker at en lignende undersøgelse baseret på stort set samme metode, men med et andet udvalg af survey-variable til beskrivelse af arbejdsforhold kom frem til den modsatte konklusion: at den fundne segmentering ikke passede ind i segmenteringsteorien om det tredelte arbejdsmarked (ibid., s. 428).

Ovenstående to undersøgelser, såvel som GERs rudimentære empiriske arbejde, konstruerer segmenter baseret på enshed i aflønning, jobsikkerhed, organiseringsgrad med mere. Andre har fremført, at eksistensen af gode og dårlige arbejdssforhold i forskellige grupper af arbejdskategorier ikke er nok. Mobiliteten mellem jobs i forskellige segmenter må være stærkt begrænsede (Leontaridi 1998, s. 92), (Dickens og Lang 1985, s. 793).

2.5 Jobmobilitet som mål

Det er en central hypotese i arbejdsmarkedssegmenteringsteorierne, at mobilitet mellem delmarkederne er begrænset. En række undersøgelserne fra 70'erne og 80'erne om denne mobilitet kom frem til tvetydige resultater: Nogle finder stærk mobilitet mellem delmarkederne, både intra- og intergenerationelt, mens andre finder det modsatte. Graden af mobilitet er omdiskuteret, ikke mindst fordi disse undersøgelser lider af betydelige metodiske problemer (Boje og Toft 1989, s. 80). Selvom jobmobiliteten skulle være relativt høj mellem delmarkederne, anfører Boje, at det centrale spørgsmål ikke er, hvorvidt der er mobilitet eller ej, men om løndannelsen påvirkes af delmarkedernes mobilitet. Det skal forstås i kontekst af diskussionen med de nyklassististiske økonomer. I dette teoretiske perspektiv vil selv lav mobilitet mellem delmarkederne betyde, at markedsmekanismernes værdisættelsen af arbejdskraft vil allokerer den "humane kapital" effektivt: *"If an individual can move out of the secondary sector in order to obtain returns on experience or education, the existence of a sector in which there are no returns is inconsequential"* (Dickens og Lang 1985, s. 793). Denne holdning vil i mange sociologiske teorier blive opfattet som stærkt reduktivt. Det er derfor essentielt for Boje at demonstrere, hvordan løndannelsen (værdisættelsen) sker ud fra sociale processer i delmarkederne, hvori en vis mobilitet mellem delmarkederne ikke sikrer effektiv allokering af "human kapital" ud fra markedsmekanismerne.

Dickens & Lang rejser imidlertid et vigtigt kritisk spørgsmål: Hvilken betydning har delmarkederne egentligt, hvis mobilitet af "en vis størrelse" eksisterer mellem dem? Meget peger på, at traditionelle human kapital-variable som uddannelse, arbejdserfaring og alder har stor betydning for individets mobilitet. Nyere undersøgelser har især koncentreret sig om mobilitetsforskelle ud fra køn og etnicitet, hvor forskellene er substantielle (Leontaridi 1998, s. 93-4).

De referede undersøgelser undersøger ikke mobiliteten mellem jobs, og de benytter mål for kvaliteten af jobs som mål for segmentinddelingen. Andre empiriske undersøgelser af segmenteringsteori vælger i stedet mobilitet mellem jobs som grundlag for inddeling.

(slutter brat her)

2.6 afslutning

Det her er ikke ordentligt afrundet. Endnu!

Min kobling til klasseforskningen kommer også af en tro på, at en analyse af arbejdsmarkedet må konceptualisere det som indlejret i og en fundamental del af resten af samfundsstrukturen. Denne indlejring må medtænkes i begrebsapparatet. Det er udmærket at lave en analytisk *afgrænsning* af arbejdsmarkedet fra resten af samfundsstrukturen. Eksempelvis lægge særligt vægt på de institutioner, der relaterer sig direkte til arbejdsmarkedet, men der må findes en sammentækning sted mellem de to niveauer. Som Boje skriver det:

Arbejdsmarkedet er primært bestemt af de institutioner, der regulerer det, og allokeringen sker ud af de normer og præferencer, som individerne har fået med baggrund i de sociale lag og grupper, som de tilhører (Boje 1985, s. 9)

Klasseteori er det, der sikrer en forståelse af de vilkår, som individerne kommer fra ved deres indtrædelse på arbejdsmarkedet, og deres ageren ud fra bestemte sociale kår på arbejdsmarkedet. Derudover tilstræbes en forståelse af den økonomiske situation i årrækken 1996-2009, der skaber de udbud-efterspørgselsstrukturer, der danner basis for nogle afgørende magtforhold på arbejdsmarkedet. Dette er ikke hovedfokus, men vil medtages i overordnet. Dertil kommer naturligvis de institutionelle forhold, der præger det danske arbejdsmarked.

3 Klasseteori som forklaringer

Klasse vil i denne afhandling benyttes til at forstå de sociale processer i segmenteringen. Samtidig vil der argumenteres for, at mobilitet mellem jobs på arbejdsmarkedet fanger et centrale aspekt af hvad klasse er, og kan bruges til at forstå *arbejdets logik* i dagens Danmark. Jeg vil tage udgangspunkt i klassebegrebet, som det analytisk framework til at forstå segmenteringsprocessen og de forskellige bud på klasser, da intet begreb i sociologien er så nært knyttet op på en forståelse af de sociale processer i arbejdslivet.

Klassebegrebet har gennem de sidste ti år haft en genopblomstring, omend med en noget andet betoning end tidligere. Der har været heftige diskussioner om de mest hensigtsmæssige definitioner af social klasse i de sociologiske tidsskrifter (se Grusky og Weeden 2001, Goldthorpe 2002). Den Bourdieu-inspirerede klasseteoretiker og sociolog Mike Savage havde i september 2016 en artikel i Nature, “*End Class Wars*” (2016). I den appelerer Savage til klasseforskerne om at løse de, efter hans opfattelse ikke længere frugtbare, uenigheder om definitioner på social klasse. For i stedet at koncentrere sig om “*the matter at hand*”: bedre analyser af ulighed.

Det er tydeligt, at et gammelt spørgsmål går som et spøgelse gennem diskussionen om klasser. Det er i sin essens Marx’ gamle skelnen mellem “klasse-an-sich” og “klasse-für-sich”. Eller mere generelt, det tilbagevendende modsætningsforhold mellem at begrebslige den sociale verden i objektive eller subjektiver termer. Som Eric Olin Wright fremhæver, skal man benytte den klasseteori, der kan svare på den type spørgsmål, man gerne vil have svar på (Lareau 2008, s. 330).

Jeg vil derfor benytte I Gitte Harrits (2014) mere konstruktive reformuleringen af problemstillingen: Hvorvidt en klasseteori er optaget af klasse som *beskrivende* spørgsmål, og eller som *forklarende* spørgsmål. Klasse som beskrivende spørgsmål er hvad klasse “er”: Hvad skaber en klasse, og hvordan foregår den sociale kamp, der leder til grænser mellem

klassekategorierne. Klasseteorien som forklarende spørgsmål er hvad klasse "gør": Hvilke effekter, det har at tilhøre en bestemt klasse (Harrits 2014, s. 19). Hvad betyder klassetilhørsforhold for eksempelvis helbred, risici for arbejdsløshed eller politiske holdninger? Denne opdeling vil blive brugt som overordnet skelnen mellem teorierne. De fleste klasseteorier har elementer af begge spørgsmål i sig, men ofte vil det ene være mere centralt end det andet.

Jeg vil inddrage tre af de teoretikere, som har været omdrejningspunkt i den akademiske diskussion, Savage omtaler. Ikke for den akademiske diskussions egen skyld: Fokus er på *hvordan social klasse er en indsigt i arbejdets betydning, der kan bidrage til forklaring af de sociale processer på arbejdsmarkedet*. Men det er nødvendigt og uundgåeligt ikke at forholde sig til, hvad teorierne, som Wright siger det, forsøger at svare på.

De tre teorier har det tilfælles, at de:

- er stærkt empirisk funderede- og fokuserede
- tillægger *arbejdsbeskæftigelse* en særlig status i definitionen af klasse
- er blevet anvendt empirisk i komparative studier af flere lande, med vidt forskellige typer *markedsbaserede velfærdsstater* Esping-Andersen (1990).

Det drejer sig om John Goldthorpes teori om klasser som økonomiske kategorier, der bestemmer de former for *rationel handlen*, individer i samme økonomiske position er tilbøjelig til at forfølge. Goldthorpe er interessant, fordi han betoner *arbejdskontrakts karakter* som differentieringsfaktor. han forfølger samme type argumentation som Gordon, Edwards og Reich, men har en mere præcis definition af denne, samt en langt mere avanceret empirisk kortlægning bag sin teori.

Derefter vil jeg gennemgå Daniel Oeschs forslag til en klassetypologi, der benytter elementer fra Goldthorpes teori, men mener at der i forskellige typer jobs findes tre overordnede *arbejdslogikker*, der er centrale i en klasseadfærd. Han argumenterer for slags kulturel funktionalisme, bestemt af arbejdets genstandsfelt. Denne position finder jeg anvendelig, da den dimension af diffentiering ser ud til at være betydningsfuld i min kortlægning af arbejdsmarkedets opdeling, og ikke findes i Goldthorpes (minimalistiske) klassedefinition.

Tilsidst vil jeg forklare David Gruskys (kontroversielle) begreb om mikroklasser. Grusky anfægter a priori kategoriseringer ud fra teoretiske principper, og er eksponent for hvad man kunne kalde radikal kulturel funktionalisme. Han mener, at klassebegrebet hører til så tæt på de rent faktisk eksisterende jobkategorier som muligt, og det er her, i den for individerne genkendelige sociale verden, at klasseeffekter bør undersøges. Gruskys kritik af a priori inddelinger i klasser, kan overføres til kritikken af arbejdsmarkedssegmenteringsteorierne, for deres abstrakte segmentinddelinger, som beskrevet i kapitel ???. Hans fokus på at bygge

op "fra neden" ligger min empiridrevne tilgang nært, og har derfor en anvendelighed på dette lavere niveau, som de andre klasseteorier, og arbejdssegmenteringsteorier, ikke indeholder.

Disse tre tilgange udruster mig med begreber for at se efter og forklare eventuelle forskelle i sociale processer ud fra, som jeg finder i det danske arbejdsmarkedets opdeling og eventuelle segmenterede struktur. Dette skulle gerne bidrage til forståelsen af arbejdsmarkedets specifikke og generelle funktionsmåder, i et komplekst markedsbaseret velfærds-samfund som det danske.

3.1 Goldthorpe: Arbejdskontrakt og rationel handlen

Den engelske sociolog John Goldthorpe fremhæves ofte som den neoweberianske traditions vægtigste bidrag til klasceforskning, selvom han selv værger sig at blive sat ind i en bestemt skole (Harrits 2014, s. 90). For Goldthorpe er klassebegrebet primært et spørgsmål om hvad klasse gør: Det handler om at benytte få, velvalgte begreber, såsom klasseposition og klassemobilitet, til at *forklare* en række aspekter af hvad der sker med individers liv, og hvordan de reagerer på det, ud fra klassebegrebet (Goldthorpe og Marshall 1992, s. 382).

Goldthorpe definerer klassepositioner som de sociale relationer i økonomien, helt præcist i *ansættelsesrelationerne*. Derfor er det også i økonomiske forhold såsom arbejdsløshed, løn, stabilitet i indkomst etc., hvor klasseeffekter kommer tydeligt til udtryk (Goldthorpe og McKnight 2004, s. 1). En primær diffentieringsmekanisme er det velkendte og i litteraturen bredt anerkendte skel mellem ejerskab af produktionsmidler, overfor ikke-ejerskab over produktionsmidlerne. Arbejdsgivere og lønmodtagere. Denne skillelinje er dog utilstrækkelig, i de voldsomt forskellige levevilkår, der findes indenfor gruppen af lønmodtagere, som er langt den største del af befolkningen. For at forstå denne forskel blandt lønmodtagerne ser Goldthorpe på forskelle i arbejdskontrakten, som den ser ud for forskellige faggrupper, beskæftiget med forskellige typer af arbejde. Dette kommer til udtryk i

ser Goldthorpe to diffentieringsmekanismer;

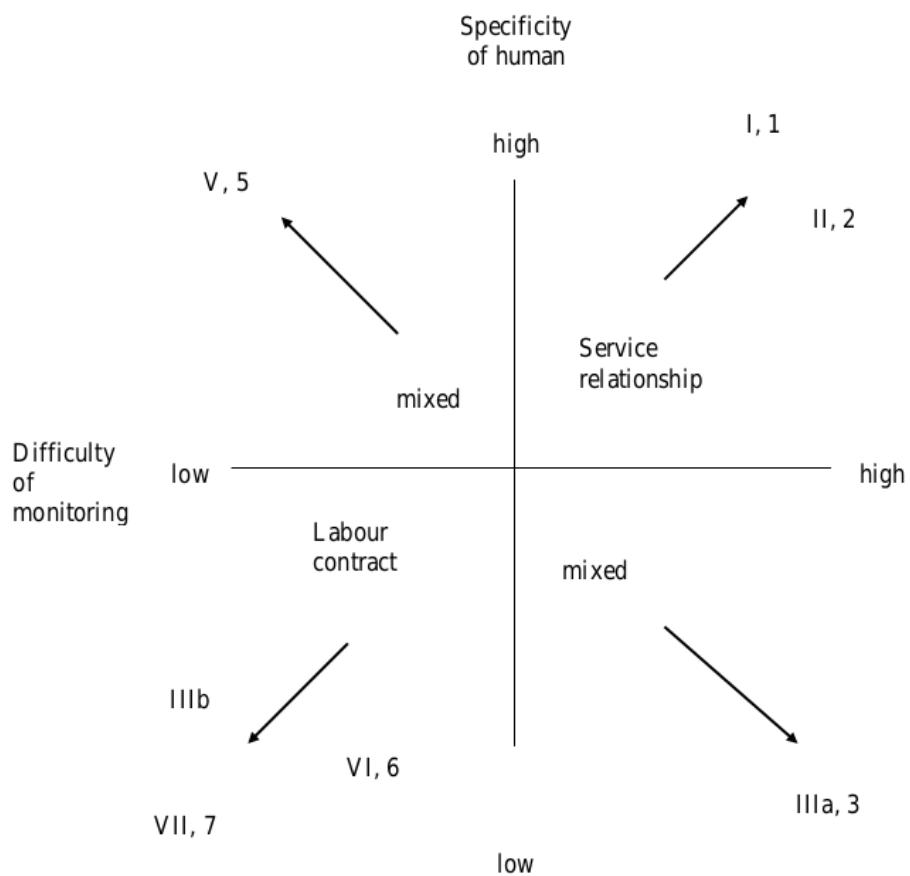
Central to the theory in this respect is the following claim. Employers face contractual hazards in the labour market, ultimately on account of the essential 'incompleteness' of all employment contracts but, more immediately, on account of the two problems of work monitoring and of human asset specificity. In consequence, contracts of differing form are offered to employees who are engaged to carry out different kinds of work in which these problems arise to a greater or lesser extent. (ibid., s. 3).

Det er dermed *specificiteten af kompetencer* og *muligheden for kontrol over arbejdsprocessesen*, der afgør ansættelseskarakteren.

3.1. Goldthorpe: Arbejdskontrakt og rationel handlen

Specificiteten af kompetencer omhandler den markedsværdi, bestemte færdigheder til lægges, i forhold til hvor specifikke og sjældne de er. Desto mere specialiserede, og dermed ofte monopoliserede, en færdighed er, desto mere tager den karakter af ekspertviden, som også muliggør større belønning for det udførte arbejde.

Mulighed for kontrol over arbejdsprocessen, eller mangel derpå, er afgørende for ansættelseskarakteren. Det illustreres i figur 3.1.



Figur 3.1: Dimensioner af ansættelseskarakteren i Goldthorpes klasseskema

Den vertikale akse er specificiteten af kompetencerne, og kræver ikke yderligere forklaringen end den allerede givne.

Den horizontale akse, derimod, er udtryk for kontrollen over arbejdsprocessen. På ven-

3.1. Goldthorpe: Arbejdskontrakt og rationel handlen

stre side er arbejdet af en sådan karakter, at dets udførelsel og produktivitet let overvåges. Typisk vil det være manuelt arbejde. Til højre side findes arbejde, hvis karakter gør det svært at overvåge, og som ofte er service- relateret, eller har en symbolsk karakter, hvilket gør dets værdi og udførelsel sværere at vurdere og overvåge.

Det ses, at i det nederste venstre kvadrat gør kombinationen af højt udbud af færdigheder og nem monitorering en bestemt ansættelseskarakter oplagt, *arbejdskontrakten*. Det betyder at ansættelseskarakteren tilnærmer sig arbejdskraft som ren vare, da det er muligt at bestemme dens værdi ganske nøjagtigt. Dette er naturligvis den optimale situation set ud fra en arbejdsgivers synspunkt, og vil ofte indebære timelønning eller akkordlønning. Dette er arbejderklassens lod på arbejdsmarkedet.

I øverste højre kvadrat findes hvad Goldthorpe kalder ansættelseskarakter som *servicerelation*. De specifikke færdigheder giver gode muligheder for at forhandle gunstige arbejdsvilkår, og den diffuse målbarhed kræver en incitamentsstrukturer, så lønmodtageren føler sig ansvarlig for firmaets mål. Dette er hvad hvad Goldthorpe kalder serviceklassen, eller *salariatet*¹ (Goldthorpe og McKnight 2004, s. 22).

I disse to kvadrater kan man altså tale om, at selve arbejdets karakter giver enten arbejdsgiver eller arbejdstager fordele i forhandling af ansættelseskarakteren. I de to øvrige kvadrater er der tale et et blandet magtforhold, og der vil derfor være tale om et mix mellem de to typer ansættelseskarakterer.

Ud fra disse to diffenteringsprincipper, baseret på bestemte arbejdsvilkår, laver Goldthorpe et klasseskema med 11 kategorier. Det er ud fra disse principper for arbejdsdelingen, der er grundlaget for magtpositioner, som de kommer til udtryk i ansættelseskarakteren. Ud fra disse udgår den sociale relation, en given arbejdstager har til produktionsmidlerne.

Man kan sammenfatte Goldthorpes forståelse af hvad klasse *gør* på følgende vis:

1. Forskellige begivenheder indtræffer med forskellig styrke alt efter klasseposition
2. Forskel i interessedrejning hos forskellige klasser
3. Omkostninger forbundet med at forfølge en given interesse

(Goldthorpe i (Harrits 2014, s. 93)). Goldthorpe ser klassehandlen som udtryk for de rationelle handlinger, et individ i en bestemt situation vil være tilbøjelig til at træffe. En rationel handlen defineres ud fra de økonomiske omstændigheder, individerne befinner sig i. I Goldthorpes fortolkning af økonomiske omstændigheder, vil det sige forholdet til produktionsmidlerne. Goldthorpe trækker på nymarxisten Jon Elsters forståelse af klassebaseret handlen

¹Det kan være fornuftigt at benytte termet *salariat* fremfor *serviceklasse*, da det sidste kan forveksles med den slags repetitivt servicebaseret arbejde, der findes i dele af arbejderklassen og den lavere del af middelklassen, hvilket ikke er meningen: Salariatet er de to lønmodtagerklasser, der er *meest* økonomisk begunstigede.

3.1. Goldthorpe: Arbejdskontrakt og rationel handlen

som rationelle kollektive handling: Forskelle i belønninger kontra risici kan forklares ud fra sammenlignelige ressourcer i bestemte typer job. Især to forhold: Forskelle i begivenheder, der indtræder med forskellig styrke for forskellige klasser, fx arbejdsløshed, leder til *ens*, men ikke nødvendigvis *fælles*, handlingsmønstre indenfor klassen. individer i arbejderklassen have større risiko for arbejdsløshed, hvilket har betydning for den økonomiske sikkerhed, der findes i tilværelsen. Et andet eksempel er den økonomiske stabilitet, man kan forvente: i hvor høj grad et individ kan regne med, at lønindkomst er forudsigtlig fra år til år, eller måned fra til måned, endda fra uge til uge (Goldthorpe og McKnight 2004, s. 6, 10).

Det andet: de transaktionsomkostninger og risici, der er forbundet med at forfølge bestemte mål, vil være ens, hvilket vil påvirke adfærd for individer i samme klassesituation. Børn fra mindre privillerede familier vil have tendens til at satse på erhvervsrettede, kortere uddannelser, da afkastet i en sådan livsinvestering ikke kræver en risikabelt høj indsats, og sandsynligheden for en succesfuld sikring af klasseposition er høj, i deres position.

Disse økonomiske forhold udgør en økonomisk virkelighed, som er ens for individer i samme klasseposition. Goldthorpe mener, at der i disse sammenhænge findes økonomisk rationelle strategier, som individer derfor vil have tilbøjelighed til at agere efter. Her understreger han, at i en given klassehandlen - altså kollektiv organisering for en gruppe lønmodtagere - kan det meget vel være mere rationelt at søge en korporativistisk fremfor antagonistisk strategi (Goldthorpe 2002, s. 215). Goldthorpe er ikke marxist, i den forstand at han ikke anser en *bestemt* type politisk handling som den objektivt rationelle. Den danske velfærdsstatsmodel er eksempel på dette, hvor fagforeninger har anset det som mere fornuftigt at forfølge en overordnet korporativistisk strategi gennem det 20. århundrede.

Jens: Og resten kommer.

Del II

Metode

Del III

Analyse

4 Delanalyse 1: Intern mobilitet og segmentkriterier

Dette kapitel har tre formål. Det første er at redegøre for dannelsen af de klynger, det danske arbejdsmarked består af, baseret på den jobmobiliteten mellem dem. Det andet er en vurdering kvaliteten af denne klyngedannelse, så mit første undersøgelsesspørgsmål kan besvares: *Er der en opdeling af det danske arbejdsmarkede i delmarkeder, hvor mobilitet indenfor delmarkederne er hyppig, og mellem delmarkederne sjælden?*

Det sidste formål at beskrive hvilke sociale logikker, der kan ses i den struktur, jobmobiliteten viser på arbejdsmarkedet. Det leder hen mod delanalyse 2, hvori forskningsspørgsmål 2 søges besvares: Kan det påvises, at der er forskelle i de sociale processer, der foregår i disse delmarkeder? I så er der tale om *segmenter*, og ikke bare delmarkeder, ifølge Bojes segmenteringsteori.

4.1 Segmenteringsprocessen

De følgende netværkskort benytter den i kapitel ?? #todo omtalte metode til at aggregere erhvervsategorier i klynger, baseret på deres mobilitetsmønstre. For at klyngerne kan siges at være egentlige delmarkeder, i Bojes definition, bør der eksistere barrierer for mobilitet mellem klyngerne. Ellers er de jo ikke til megen nytte.

Moneca var i stand til at skabe klynger frem til et 5. aggregatniveau. Tabel 4.1 er et overblik over segmenteringsprocessen, med den gennemsnitlige interne og eksterne mobilitet i klyngerne, for hver segmenteringsniveau.

4.1. Segmenteringsprocessen

Tabel 4.1: Karakteristika for segmenteringsprocessen

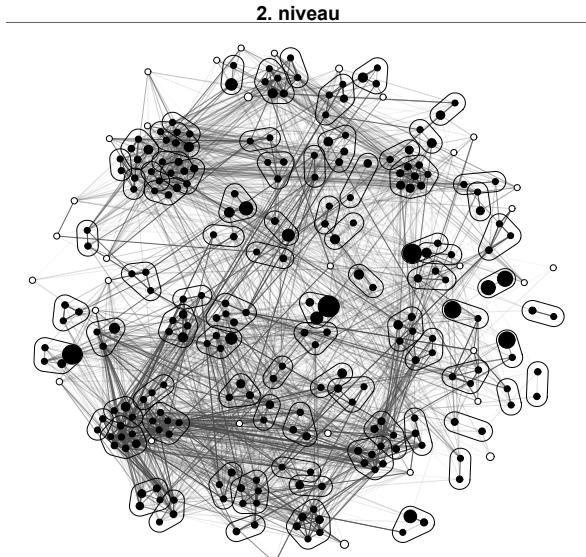
Niveau	1. niveau	2. niveau	3. niveau	4. niveau	5. niveau
Antal segmenter	273	114	68	53	51
Reduktion i antal segmenter	-	139%	68%	28%	4%
Intern mobilitet (gns.)	68%	75%	77%	78%	79%
Ekstern mobilitet (gns.)	32%	25%	23%	22%	21%
Mobilitet i alt	100%	100%	100%	100%	100%
Forøgelse i intern mobilitet	-	10%	3%	2%	1%

Den mest markante aggregering finder sted i skiftet fra 1. niveau til 2. niveau, og herefter falder effekten af aggregeringen eksponentielt. Sideløbende med gennemgangen tabellens værdier fra niveau til niveau, optræder i højre side en visuel repræsentation af samme. Forskellen på hvide og sorte noder i figur 4.1 til er, at hvide noder *ikke* er blevet inkluderet i nogle nye klynger siden niveauet før. Sorte noder indikerer derimod at de *er* blevet inkluderet siden niveauet før. Jeg har ikke afbilledet niveau 1, da der ikke findes et foregående niveau at vise et skift fra.

På 2. niveau går vi fra de oprindelige 273 fritstående noder til 81 klynger, samt 33 endnu fritstående noder. Det vil sige 114 grupper i alt. Der skelnes i ovenstående tabel ikke mellem enkelte noder og klynger, da klyngernes interne mobilitet jo netop skal erstatter nodernes, og en direkte sammenligning derfor er ønskelig. Vi ser ud fra tabel 4.1 at på 2. niveau er antallet af noder reduceret med 139 %, og den gennemsnitlige interne mobilitet i segmenterne er steget med 7 procentpoint, svarende til en forøgelse på 10 %.

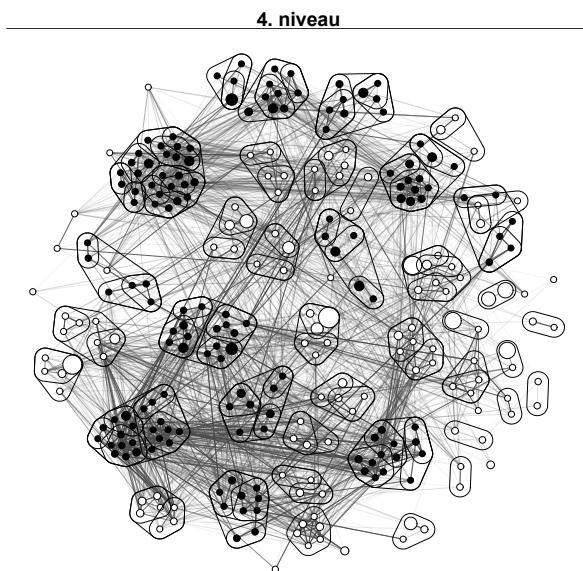
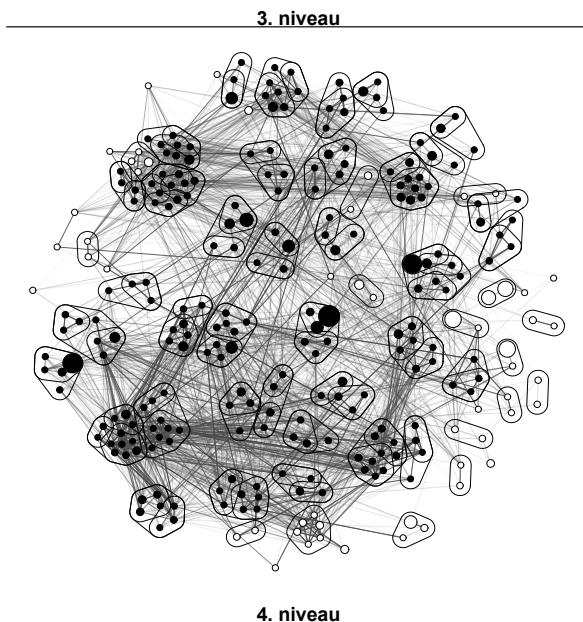
På 3. niveau, afbilledet i figur 4.2, inkluderes 21 enkeltstående noder i klynger, samt en række niveau 2 klynger aggrerer yderligere. Det reducerer antallet af grupper til 68. Det ses ud fra tabellen at stigningen i den gennemsnitlige interne mobilitet kun er på 2 procentpoint, svarende til 2,5 %. Tilgengæld er reduktionen i antallet af grupper på 68 %. Det vil sige at kompleksiteten i netværket reduceres, uden at det går uover den interne mobilitet, der er stadigt stigende. Dette er billede fra niveau 3 og frem: Der foretages stadig væsentlige sammenlægninger af klynger og noder til

Figur 4.1



større klynger. Den den interne mobilitet i klyngerne stiger, omend svagt.

Figur 4.2



Figur 4.3

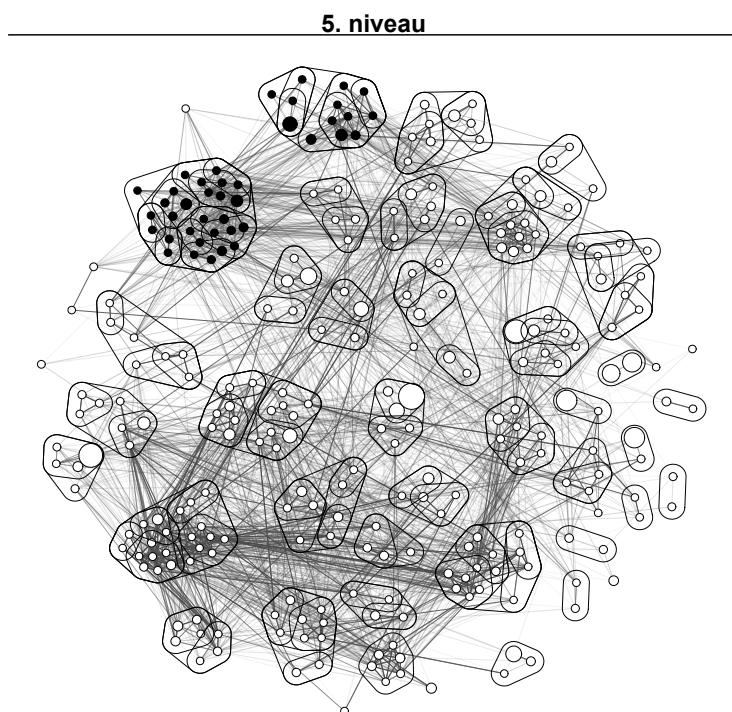
med et enkelt beskedent procentpoint. Antallet af grupper er tilgengæld reduceret med 28 %, lidt over 1/4.

På 4. niveau skabes 13 nye klynger.

Kun en enkelt af disse sker i en sammenlægning med en enkeltstående node. Resten er tidligere segmentdannelser. Det er på dette niveau, at sammenlægningerne binder allerede store klynger sammen, og vi får klynger med en betragtelig mængde forskellige arbejdsfunktioner samlet. Som, jævnfør Monecas sammenlægningskrav, er baseret på en høj grad af interne jobskift: Hvad jeg argumentere for er social, hverdagsbaseret kontakt, som efterlyst af af Grusky i hans kulturalistiske klassesyn. Der er nu 53 grupper hvoraf 13 er noder. Den interne mobilitet er steget

4.2 Det endelige mobilitetskort

Det endelige kort findes på niveau 5, da Moneca 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. På dette endelige aggregeringsniveau er der en beskeden 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 12 enkelstående noder, samt 39 klynger.



Figur 4.4

Her er forbedringen i den interne mobilitet endnu en gang på et enkelt procentpoint. En gennemsnitlig intern mobilitet tæt på 80 % er hvad det er hvad det er muligt at komme frem til. Dette forekommer 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 omrent 4/5 af mobiliteten.

Den oprindelige 273×273 mobilitetstabel nu er reduceret til en mere overkommelig 51×51 mobilitetstabel. Ud af disse 51 kategorier er 12 enkelstående noder, der ikke er

4.3. Den interne mobilitet i segmenterne

sammenlagt med andre noter, mens 39 er klynger. Tabel 4.2 viser yderligere centrale mål. Disse viser tydeligt at aggregeringen har skabt færre kategorier med højere intern mobilitet.

Tabel 4.2: Sammenligning af 1. niveau og 5. niveau

Niveau	grupper	gns. intern mobilitet	sd afvigelse (i procentpoint)	median	min	max
1. niveau	271	68%	12	68%	43%	97%
5. niveau	51	79%	10	80%	52%	96%

Medianen på det 1. niveau er på 79 %, 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 minimumsværdierne. 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 segmenter, det vil sige reducere kompleksiteten i jobstrukturen. Husk på at det ikke kun betyder at antallet af kategorier falder. Visse kategorier indeholder langt flere beskæftigede end andre, og kan derfor anses som mere væsentlige sammenlægninger. 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. Det vil ikke blive gennemgået nøje her, og vil istedet blive præsenteret i Delanalyse 2 på side ??.

4.3 Den interne mobilitet i segmenterne

Det første netværkskort, jeg vil præsentere, er kortet der viser den interne mobilitet for hvert segment, i figur 4.5, side 36). Da dette er det første kort, vil jeg først præsentere en vejledning i at læse de informationer, kortet indeholder.

Noget man måske ligger mærke til ved første øjekast, er forbindelsernes farve og størrelsen af noderne. De vil blive gennemgået her.

Forbindelsens farve er udtryk for styrken af forbindelsen. Som beskrevet i afsnit ??, er

4.3. Den interne mobilitet i segmenterne

forbindelsernes styrke målt ved den relative risiko. Et forholdsmaål, der udtrykker mobiliteten fra en kategori til en anden, givet den relative størrelse af antallet af beskæftigede i kategorien. Det er styrken af denne relative risiko (RR), der afgør farven på forbindelserne, der kan antage tre nuancer: Helt lysegrå angiver en RR på 3¹. Helt orange angiver en RR på 15. Helt mørkerød angiver en RR på 30 eller derover. 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 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 92,5'te percentil, og er ikke valgt ud fra denne, men bestemt ud fra det punkt, hvor der sker en eksponentiel stigning i styrken af forbindelser. Derfor skal den rene orange farve tolkes ikke som 30, men som voldsomt stærk forbindelse fra én jobtype til en anden.

Størrelsen på en node repræsenterer ganske simpelt hvor mange personer, der i gennemsnit er i beskæftiget indenfor jobkategorien i årrækken 1996-2009². Ligesom med forbindelsernes styrke, er der ikke tale om et korrekt repræsenteret størrelsesforhold mellem de forskellige jobkategorier. Den største kategori, 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 totalen. 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, og 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.

Til sidst skal læseren mindes om, at der er tale om et retningsbestemt netværk, hvor pilene på kortet angiver retningen af mobiliteten mellem noderne.

Det var de generelle retningslinjer for kortene. Dette gælder alle de præsenterede kort. Næste side indeholder(vær sikker på det gør det #todo) det første kort, farvelagt efter den

¹Husk på fortolkningen af relativ risiko: det vil sige, at der er 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 helt frit arbejdsmarked.

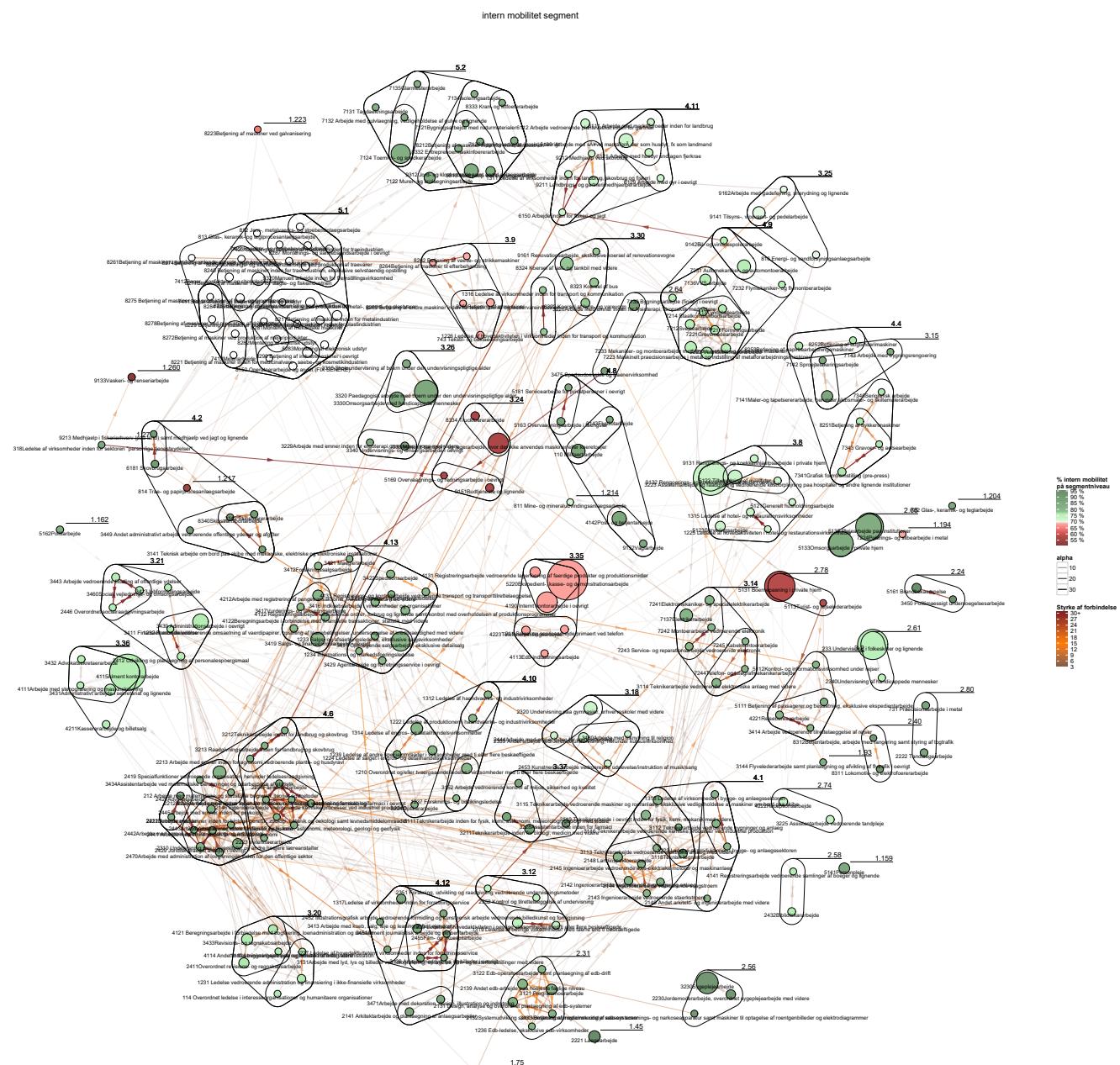
²Når jeg fra nu af taler om hvor mange der er beskæftigede, er det underforstået at der er tale om det gennemsnitlige antal *indenfor årrækken 1996-2009*, med mindre det eksplicit fremhæves at der er tale om noget andet.

4.3. Den interne mobilitet i segmenterne

interne mobilitet på segmentniveau.

4.3. Den interne mobilitet i segmenterne

Figur 4.5: Intern mobilitet for segmenterne.



Kilde: Nielsen-Gravholt og Begtrup-Bright

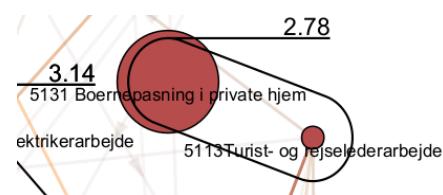
4.3. Den interne mobilitet i segmenterne

Det ses på kortet, at nodernes farve går fra mørkerød, til hvid, til mørkegrøn. Mørkerød betyder at klyngen har en intern mobilitet på mellem 50 og 60 %, mens den derfra og op til 69 % antager en stadigt svagere lys rød, indtil den er ren hvid ved 70 %. Derfra og op til 79 % bliver den stadig mere grøn, for ved 80 % at være helt mørkegrøn. Da der er tale om en gradient, er skiftet i farve en kontinuer overgang.

Skiftet i farve er motiveret af min egen vurdering. Der findes ingen tidligere brug af Moneca algoritmen, hvori dette indgående bliver analyseret. Jeg har besluttet mig for, at en mobilitet mellem erhvervene i en klynge på 70 % og derover, er en fornuftig tærskel³. Et skyldes såvel en common sense vurdering, såvel som at nodernes interne mobilitet, det (uaggregerede) niveau 1, er på 68 %. Det ses at langt de fleste klynger overholder denne beslutningsregel. 5 klynger og 4 noder ligger under 70 %, dog nogle af dem kun lige under. Det betyder ikke at disse klynger nødvendigvis skal forkastes. Men det holdes i mente, at kvaliteten af klyngedannelsen er lavere end godt er. Jeg vil nu gennemgå disse klynger for at vurdere deres holdbarhed.

Der kan være to årsager til lav intern mobilitet. Den ene er at beskæftigelserne i disse klynger simpelthen er jobs, der af den ene eller anden årsag er af en type, hvor folk sjældent opholder sig længe i dem. Det kunne man kalde en socialt betinget lav intern mobilitet. Det kunne være ufaglærte jobs, der typisk henvender sig til unge og studerende. Eller ufaglært, sæsonbetinget arbejde, eller jobs der simpelthen er så hårde, eller ansættelserne så usikre, at man ikke bliver i dem længe af gangen. Hvis arbejdet har denne karakter, må man forvente, at de sociale lukningsmekanismer næppe er særlig højtudviklede, hvorfaf den mest legitime i moderne samfund må være adgangsgivende uddannelse. Vi vil derfor forvente at finde enten ufaglærte eller fag med lave uddannelsesmæssige krav. Den anden årsag, er en dårlig klyngedannelse ud fra Moneca-algoritmen.

Hvis vi kigger på klynge 2.78, kan vi se at den består børnepasning i private hjem, samt turist- og rejseledere. Klyngen har en intern mobilitet på henholdsvis 59 % og 47 %, altså ganske lavt sammenlignet med den gennemsnitlige interne mobilitet indenfor erhvervene selv, der er på 68 %. Begge jobs er indenfor hovedgruppe 5 i Disco-nomenklaturet, salgs-, service- og omsorgsarbejde. Det er klassificeret som tilhørende færdighedsniveau



Figur 4.6

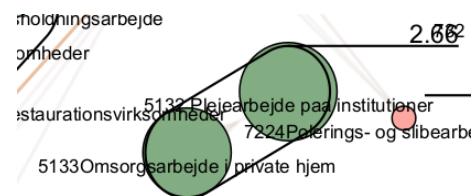
³Der er ikke tale om en statistisk test med et vist signifikansniveau, men min egen tentative vurdering. Og selv med de vedtagne signifikansniveauer i statistiske test, eksempelvis p-værdier i en T-test eller en F-test, der advarer litteraturen om ikke at tolke disse tærskelværdier som skrevet i sten, men som nyttige konventioner (find henvisning, Gujarati og Malchow-Møller #todo).

4.3. Den interne mobilitet i segmenterne

2. 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 erhvervene er begrænsede.

Der er andre klynger på kortet, hvor uddannelseskravene er lave, men hvor den interne mobilitet er høj. Et nærliggende eksempel er klynge 2.66, Der ligeledes befinner sig i hovedgruppe 5, men hvor den interne mobilitet både i klyngen og blandt jobbene selv er meget høj. Børnepasning i private hjem ligger ganske tæt på arbejdsfunktionerne i klynge 2.66, faktisk så tæt at de også på et 3-cifret Disco niveau er kategoriseret ens. Men børnepasning i private hjem har tilsvyneladende en noget anden social profil. Den interne mobilitet er meget lavere, og den ligger sammen med turist- og rejseleeder.

Der ikke er nævneværdig mobilitet mellem disse to klynger, trods denne ensched. Det får mig til at konkludere, at der trods en vis funktionel ensched mellem børnepasning på en ene side og omsorgsarbejde for ældre mennesker i deres hjem og på institutioner på den anden, er tale om vidt forskellige sociale processser. Den funktionelle ensched er ikke bestemmende for den sociale ditto. Det viser sig også ved at gennemsnitlige alder indenfor klynge 2.78 er omrent 37 år.⁴. Klynge 2.66 har en gennemsnitsalder på 42 ¾ år, hvilket er nærmest identisk med populationsgennemsnit på 42,3 år. (check hvilken quartil det befinder sig i på forskermaskinen #todo).



Figur 4.7

⁴Det også gælder de to jobs i klyngen hver især

5 Litteraturliste

Primær litteraturliste

- [1] Stefan Bastholm Andrade. „Transition and adaptation, analysing the persistence of economic inequality in Denmark“. Ph.d.-afh. Copenhagen: Faculty of Social Sciences, University of Copenhagen, 2014.
- [2] R.T. Averitt. *The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure*. New York: W. W. Norton, 1968. ISBN: 9783393097888. URL: <https://books.google.dk/books?id=B1R6NAEACAAJ>.
- [3] Thomas P. Boje. „Segmentation and Mobility: An Analysis of Labour Market Flows on the Danish Labour Market“. I: *ACTA Sociologica* 29.2 (1986), s. 171–178.
- [4] Thomas P. Boje. *Segmentering og beskæftigelse*. Roskilde: Roskilde Universitetscenter, 1985.
- [5] Thomas P. Boje og Christian Toft. *Arbejdsmarkedet og segmenteringsteorier, en introduktion til nyere segmenteringsteorier*. Aabenraa: Institut for grænseforskning, 1989.
- [6] Glen G. Cain. „The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey“. I: *Journal of Economic Literature* 14.4 (1976), s. 1215–1257.
- [7] William T. Dickens og Kevin Lang. „A Test of Dual Labor Market Theory.“ I: *American Economic Review* 75.4 (1985), s. 792–805. ISSN: 00028282. URL: <http://search.ebscohost.com.ep.fjernadgang.kb.dk/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=4501272&site=ehost-live>.
- [8] Peter B. Doeringer og Michael J. Piore. „Unemployment and the "dual labor market"“. I: *Public Interest* 38 (1971), s. 67–79.

-
- [9] Robert Drago. „Divide and Conquer in Australia: A Study of Labor Segmentation“. I: *Review of Radical Political Economics* 27.1 (1995), s. 25–70. DOI: 10.1177/048661349502700103. eprint: <http://rrp.sagepub.com/content/27/1/25.full.pdf+html>. URL: <http://rrp.sagepub.com/content/27/1/25.abstract>.
 - [10] Richard C. Edwards. *Contested terrain, the transformation of the workplace in the twentieth century*. New York: Basic Books, 1979.
 - [11] Gøsta Esping-Andersen. *The three worlds of welfare capitalism*. Originalår: 1990. Cambridge: Polity Press, 1990.
 - [12] Maury B. Gittleman og David R. Howell. „Changes in the Structure and Quality of Jobs in the United States: Effects by Race and Gender, 1973-1990“. I: *Industrial and Labor Relations Review* 48.3 (1995), s. 420–440. ISSN: 00197939, 2162271X. URL: <http://www.jstor.org/stable/2524772>.
 - [13] John H. Goldthorpe. „Occupational Sociology, Yes: Class Analysis, No: Comment on Grusky and Weeden's "Research Agenda"“. I: *Acta Sociologica* 45.3 (2002), s. 211–217. ISSN: 00016993. URL: <http://www.jstor.org/stable/4194931>.
 - [14] John H. Goldthorpe og Gordon Marshall. „The promising future of class analysis: A response to recent critiques“. I: *Sociology* 26.3 (1992), s. 381–400. ISSN: 00380385, 14698684. URL: <http://www.jstor.org/stable/42855066>.
 - [15] John H. Goldthorpe og Abigail McKnight. *The Economic Basis of Social Class*. Discussion Paper. Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, 2004. URL: http://www.eusw.unipr.it/documenti/dornbirn_2007_pres_olsson_1.pdf (sidst set 02.09.2016).
 - [16] 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.
 - [17] Søren Gravholt-Nielsen. „Segmentering af arbejdsløses Jobsøgning. En analyse af segmentering af arbejdsløses jobsøgning på det danske arbejdsmarked fra 1996 til 2009“. Kandidatspeciale. Sociologisk Institut ved Københavns Universitet, 2016.
 - [18] David B. Grusky og Kim A. Weeden. „Decomposition Without Death: A Research Agenda for a New Class Analysis.“ I: *Acta Sociologica (Taylor & Francis Ltd)* 44.3 (2001), s. 203–218. ISSN: 00016993. URL: <http://search.ebscohost.com.epl.fjernadgang.kb.dk/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=5513078&site=ehost-live>.

-
- [19] Gitte Sommer Harrits. *Klasse*. En Introduktion. København: Hans Reitzels Forlag, 2014.
 - [20] Annette Lareau. *Social class, how does it work?* New York: Russell Sage Foundation, 2008.
 - [21] Marianthi Rannia Leontaridi. „Segmented labourmarket: Theory and evidence“. I: *Journal of economic surveys* 12.1 (1998), s. 63–101.
 - [22] Mike Savage. „End class wars“. I: *Nature* 537.7621 (2016), s. 475. ISSN: 0028-0836. DOI: 10.1038/537475a.
 - [23] 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).

Online kilder

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