

---

*“Danmark kan ikke fungere uden alle de, der gør en indsats i produktionen. Det gælder for store som små virksomheder, for landbruget. Det gælder for dem, der kører varer fra den ene ende af landet til den anden, dem der sælger varerne til kunderne, eller har en helt anden funktion i vores samfund. Arbejdsglæden er helt grundlæggende for vores dagligdag.”*

Dronning Margrethe D. II, *Nytårstalen*, 31/12 2016.

# Indhold

<b>Figurer</b>	<b>iii</b>
<b>Tabeller</b>	<b>iv</b>
<b>I Delen med Teorien</b>	<b>1</b>
<b>1 Klasseteori som forklaringer</b>	<b>2</b>
1.1 Goldthorpe: Arbejdskontrakt og rationel handlen . . . . .	4
1.1.1 Hvad klasse er: Arbejdskontrakten . . . . .	5
1.1.2 Hvad klasse gør: rationelle (klasse)handlinger <i>gør</i> . . . . .	7
1.2 Daniel Oesch og arbejdslogik . . . . .	8
1.2.1 årsager til ændringer i klassekompositionen . . . . .	9
<b>II Delen med Metoden</b>	<b>15</b>
<b>2 Social netværksanalyse</b>	<b>16</b>
2.0.1 Grundlæggende begreber og datastruktur i social netværksanalyse .	17
2.0.2 Relativ risiko og styrken af forbindelser . . . . .	18
2.0.3 Segmentering og klyngeanalyse . . . . .	21
2.0.4 Opsummering . . . . .	24
<b>III Delen med Analysen</b>	<b>25</b>
<b>3 Delanalyse 1: Opdeling af arbejdsmarkedet i delmarkeder</b>	<b>26</b>
3.1 Opdeling af arbejdsmarkedet i klynger . . . . .	27
3.2 Dannelsen af klynger . . . . .	28

---

3.2.1	Den endelige klyngeopdeling . . . . .	32
3.3	Den interne mobilitet i klyngerne . . . . .	34
3.3.1	udvalgte klynger . . . . .	37
3.3.2	Klynge 3.24: Transport af varer, ambulanceførere og vagtarbjede . . . .	39
3.4	Konklusion på delanalyse 1 . . . . .	39
<b>4</b>	<b>Delanalyse 2: Forskellen på et delmarked og et segment er påvisningen af særegne (specifikke? partikulære) sociale processer indenfor delmarkedet</b>	<b>41</b>
4.1	Indkomstfordeling for alle . . . . .	41
4.2	indkomstfordelinger på delmarkederne . . . . .	43
4.2.1	To delmarkeder i hver sin ende af indtjeningsspektret . . . . .	46
4.3	Det kønsopdelte arbejdsmarked . . . . .	49
4.3.1	udvalgte delmarked: Klynge 3.4 . . . . .	51
4.4	Ledighed på arbejdsmarkedet . . . . .	53
4.4.1	Ledighed og arbejdsmarked . . . . .	53
4.4.2	Ledighed på udvalgte delmarkeder . . . . .	55
4.4.3	Her burde nok stå noget klogt til at konkludere . . . . .	59
4.5	fagforeninger . . . . .	59
4.5.1	fagforeninger på arbejdsmarkedet . . . . .	59
4.6	Udvalgte delmarkeders faglige organisering . . . . .	62
<b>IV</b>	<b>Delen med Afslutningen</b>	<b>65</b>
	<b>Litteraturliste</b>	<b>66</b>
	Bøger og artikler . . . . .	66
	Online kilder . . . . .	68

# Figurer

1.1	Ansættelseskontraktens dimensioner, som vist i Goldthorpe & McKnight 2004, s. 4.	6
1.2	Oesch klasseskema, 16-kategoris version (Oesch16)	13
2.1	Eksempel på netværk	22
3.1	Netværkskort: Moneca netværkskortet, basemodel	27
3.2	Klyngedannelsen, 1. skridt	30
3.3	Klyngedannelsen, 2. skridt	30
3.4	Klyngedannelsen, 3. skridt	31
3.5	Klyngedannelsen, 4. og sidste skridt	32
3.6	Netværkskort: Intern jobmobilitet i klyngerne	35
3.7		37
3.8		38
3.9		39
4.1	Timelønninger farvelagt efter udvalgte percentiler	42
4.2	Intern mobilitet for klyngerne.	44
4.3		47
4.4		49
4.5	Kønsfordeling på arbejdsmarkedet	50
4.6	Delmarkedet for alment kontorarbejde (3.36)	51
4.7	t	51
4.8		52
4.9	Ledighed i delmarkederne	54
4.10	Varmekort af segment 3.4	56
4.11		59
4.12	organiseringsgrad i delmarkederne	61

4.13	.....	62
------	-------	----

## Tabeller

2.1	Eksempel på en adjacency matrice	17
2.2	t	22
3.1	Karakteristika for klyngedannelsen	29
3.2	Nøgletal for første og sidste niveau i klyngedannelsen	33
4.1	Centrale mål for fordelingen af timelønninger	42

**Del I**

**Delen med Teorien**

# 1 Klasse teori som forklaringer

---

*“Shifts in the employment structure do not only pose an analytical challenge to class theory: moreover, they also raise a political challenge as they confront labour market institutions with problems for which they were not prepared”*

---

— (Oesch 2006, s. 4)

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 centralt 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 Bourdieau-inspirerede klasse teoretiker og sociolog Mike Savage havde i september 2016 en artikel i Nature, *“End Class Wars”* (2016). I den appellerer 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.

---

Eric Olin Wright fremhæver, at man skal 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 de sociale klassifikationskampe, der leder til grænserne mellem klasserne. Klasseteorien som forklarende spørgsmål er hvad klasse *gør*: Hvilke effekter, har det at tilhøre en bestemt klasse (Harrits 2014, s. 19). Hvad betyder klassetilhørsforhold for eksempelvis helbred, risici for arbejdsløshed eller politiske holdninger? De fleste klasseteorier har elementer af begge spørgsmål i sig, men ofte vil det ene være mere centralt end det andet. Da denne afhandling har til formål at benytte en datadrevet model over arbejdsmarkedet til at forstå arbejdsmarkedets opdeling og konsekvenserne af denne, er fokus primært på

Jeg vil inddrage tre af de teoretikere, som har været omdrejningspunkt i den akademiske diskussion, Savage omtaler. Ikke for den akademiske diskussiones 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 empirisk funderede- og fokuserede,
- definerer klasse som en økonomisk-social kategori, det vil sige lægger mindre vægt på klasse som en kulturel-social kategori,
- tillægger *beskæftigelse* en særlig status i definitionen af klasse,
- er blevet anvendt empirisk i komparative studier af flere lande, med forskellige typer af 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 *arbejdskontraktens karakter* som differentieringsfaktor. Han forfølger samme type argumentation som Gordon, Edwards og Reich, men har en mere præcis definition af denne, samt langt mere empirisk forskning, udarbejdet på baggrund af sin teori.

Derefter vil jeg gennemgå Daniel Oesch's forslag til en klassetypologi, der benytter elementer fra Goldthorpes teori, men mener at der i forskellige typer jobs findes tre overordnede *arbejdsløgikker*, 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 differentiering 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 omdiskuterede redefinering af klasser som 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 arbejdsmarkeds-segmenteringsteoriene, 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 velfærdssamfund som det danske.

### 1.1 Goldthorpe: Arbejdskontrakt og rationel handlen

Den engelske sociolog John Goldthorpe fremhæves ofte som den neoweberianske traditions vægtigste bidrag til klasseforskning, 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, præcise begreber, såsom klasseposition og klassemobilitet, til at forklare den handling, individer i samme klasseposition vil have tilbøjelig til at foretage (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 tydeligst til udtryk (Goldthorpe og McKnight 2004, s. 1). En primær differentieringsmekanisme er det velkendte og i litteraturen bredt anerkendte skel mellem ejerskab af produktionsmidler, overfor ikke-ejerskab over produktionsmidlerne. Arbejdsgivere og lønmodtagere. Goldthorpe tilføjer selvstændige erhvervsdrivende inkluderes i denne basale topologi

### 1.1.1 Hvad klasse er: Arbejdskontrakten

Distinktionen mellem arbejdsgiver, selvstændig og arbejdstager er dog utilstrækkelig, i de voldsomt forskellige levevilkår, der findes indenfor gruppen af lønmodtagere, som indeholder det overvældende flertal af befolkningen. For at forstå forskelle blandt lønmodtagere, ser Goldthorpe på *arbejdskontrakten*, som den ser ud for forskellige faggrupper. Den er rammen for den udveksling af arbejdskraft for penge, en grundpille i markedsbaserede samfund. I modsætning til andre varer kan arbejdskraften dog ikke adskilles fra det individ, der sælger den: Derfor er det, der sælges gennem arbejdskontrakten ikke en vare, men et socialt *forhold*, hvorigennem individet, der besidder arbejdskraften, "indvilliger" i at placere sig i et autoritetsforhold til køberen af arbejdskraften<sup>1</sup>.

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.

(Goldthorpe og McKnight 2004, s. 3).

I ovenstående citat lægger Goldthorpe vægt på, at bestemte typer arbejder involverer to essentielle differentieringer af arbejdskontrakten: *specificiteten af kompetencer* og *muligheden for kontrol over arbejdsprocessen*.

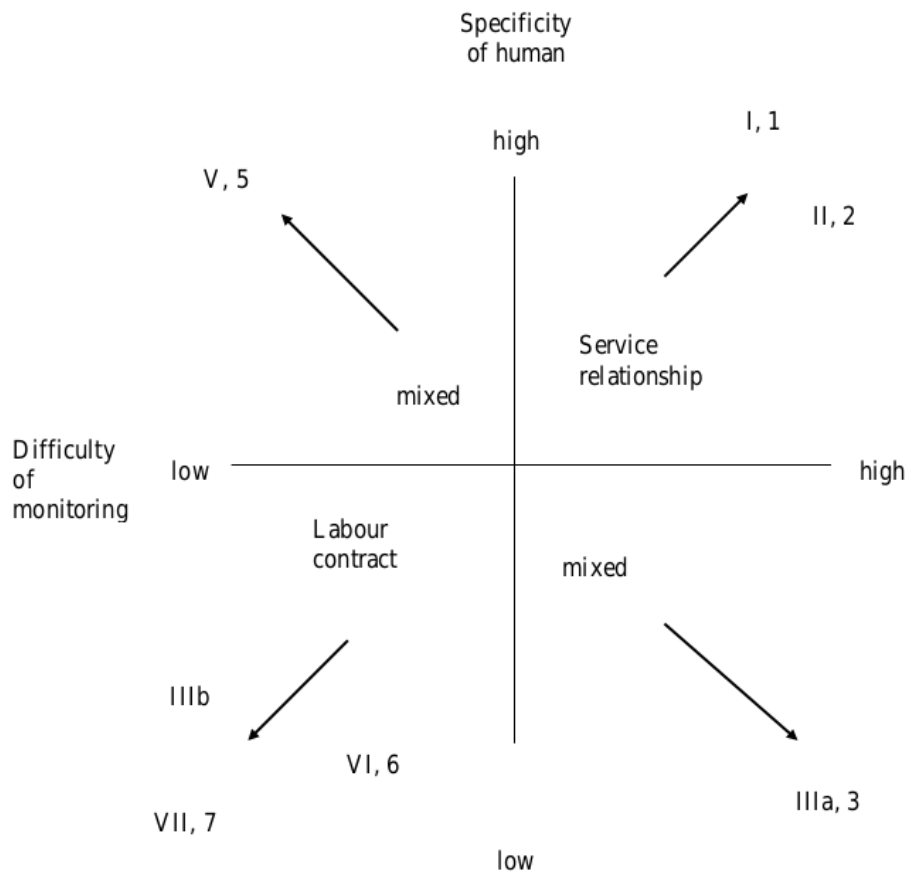
Specificiteten af kompetencer omhandler den markedsværdi, bestemte færdigheder tillægges, i forhold til hvor specifikke og sjældne de er. Desto mere specialiserede, og dermed ofte monopoliserede, en færdighed er, desto mere tager den karakter af ekspertviden, som derfor værdisættes højt i kraft af sin sjældenhed.

Mulighed for kontrol over arbejdsprocessen, eller mangel derpå, bestemmer i hvor høj grad arbejdsgiveren bliver nødt til at købe sig til loyaliteten hos arbejdstageren, hvis arbejdsproduktet er svært kvantificerbart.

Disse to forhold er grundlaget for arbejdskontrakten i Goldthorpes teori, og bliver til de to akser, ud fra hvilke forskellige typer arbejdsforhold bestemmes. Det illustreres i figur 1.1.

---

<sup>1</sup> Følgende citat fra Marx' *Kapitalen* er fremragende i sin bidende ironi af de simple teoretiske forestillinger, der gør ovenstående udveksling til et spørgsmål om fri vilje. Et socialt forhold som en arbejdskontrakt er udtryk for noget langt mere komplekst: *Når vi forlader denne sfære, den simple varecirkulation eller vareudveksling, hvorfra Frihandelsmand vulgaris henter anskuelser, forestillinger og målestokke for sin bedømmelse af kapitalens og lønarbejdets samfund, så lægger vi mærke til, at vore optrædende personer allerede i nogen grad begynder at ændre udseende. Pengebesidderen, som vi lærte at kende, skrider foran som kapitalist, arbejdskraftbesidderen følger efter ham som hans arbejder; den ene med et betydningsfuldt smil om munden, indstillet på forretning, den anden frygtssom og modstræbende, som en, der har båret sit eget skind til marked og nu ikke har andet i vente end at få det - garvet.* (Marx 1970, s. 293).



Figur 1.1: Ansættelseskontraktens dimensioner, som vist i Goldthorpe & McKnight 2004, s. 4.

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

Den horisontale akse, derimod, er udtryk for kontrollen over arbejdsprocessen. På venstre side er arbejdet af en sådan karakter, at dets udførsel 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 udførsel 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 ansættelseskontrakt oplagt, *arbejdskontrakten*. Det

betyder at ansættelseskontrakten 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.

I øverste højre kvadrat findes hvad Goldthorpe kalder ansættelseskontrakt som *service-relation*. De specifikke færdigheder giver gode muligheder for at forhandle gunstige arbejds-vilkår, og den diffuse målbarhed kræver en incitamentsstruktur, så lønmodtageren føler sig ansvarlig for firmaets mål. Dette er hvad Goldthorpe kalder serviceklassen, eller *salariatet* (Goldthorpe og McKnight 2004, s. 22)<sup>2</sup>.

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

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

### 1.1.2 Hvad klasse gør: rationelle (klasse)handling *gør*

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 handling defineres ud fra de økonomiske omstændigheder, individerne befinder sig i. I Goldthorpes fortolkning af økonomiske omstændigheder, vil det sige forholdet til produktionsmidlerne, forstået gennem de omtalte principper. Goldthorpe trækker på nymarxisten Jon Elsters forståelse af klassebaseret 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 har større risiko for arbejdsløshed, hvilket har

<sup>2</sup>Det 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 *mest* økonomisk begunstigede.

betydning for den økonomiske sikkerhed, der findes i tilværelsen, og følgelig for de mest rationelle strategier for at klare sig i livet. Et andet eksempel er den økonomiske stabilitet, man kan forvente: i hvor høj grad et individ kan regne med, at lønindkomst er forudsigelig 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 privilegerede 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.

Disse økonomiske forhold udgør en økonomisk virkelighed, som er ens for individer i samme klasseposition. Goldthorpe opfatter disse sammenhænge som 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, hvilket også ses i den forstand at han ikke anser *en bestemt* type politisk handling som den objektivt rationelle, hvilket rationel handlings-orienterede marxister har for vane at gøre (find henvisning til Boehmer, Wright, og ham fra Norge whats-his-face #todo). Den danske velfærdsstatsmodel er eksempel på dette, hvor fagforeninger har anset det som mere fornuftigt at forfølge en korporativistisk strategi gennem det 20. århundrede.

Empirisk forskning. Et af de klart mest benyttede klasseskemaer, blandt andet benyttet i den officielle britiske social klasse kategorisering. find det #todo.

Overgang kunne være Oesch der citerer Goldthorpe for at se disse trends, men ikke mene at de er betydningsfulde endnu. (Oesch s. 28)

## 1.2 Daniel Oesch og arbejdslogik

Daniel Oesch er en schweizisk sociolog, der har udarbejdet et nyt klasseskema, der tager højde for de ændringer i økonomien, som er sket siden 1970'erne. Som hos Goldthorpe er udgangspunktet for klassesedelingen sociale relation til produktionsmidlerne, operationaliseret til erhvervsbeskæftigelse.

Oesch mener at der sket væsentlige ændringer i klassestrukturen, siden de mest benyttede klassifikationsskemaer blev lavet i 70'erne, af eksempelvis Eric Olin Wright og John T. Goldthorpe. Denne periode var slutningen på hvad Oesch kalder "kapitalismens gyldne

æra.” Disse klasseskemaer indfanger ikke den klassestruktur, der er vokset frem, i samfund med stadig større andele beskæftigede med *postindustrial* produktion. Find definition #todo.

Til forskel fra Daniel Bell berømte teleologi, (reference her #todo), der så udviklingen af postindustrielle samfund som en positivt betonet rationalisering og meritokratiseringen, der førte til en opløsning af klassesamfundet, antager Oesch ikke en sådan udvikling. Oesch lægger vægt på tre årsager: 1) Udviklingen af en offentlig sektor, 2) kvindernes indtog på arbejdsmarkedet og 3 væksten i antallet af servicejobs, at klassekompositionen har *ændret* sig, ikke opløst sig. Det er denne ændring, han vil indfange med sit klassifikationsskema.

Man kan sige meget om årsagerne til disse udviklinger: Tænkere som Deleuze, Baumann, Adorno, (ham med netværkssamfundet), Negri & Hardt, Richard Florida, Peter Wagner, Bourdieu m.m.fl. har arbejdet med dette i mange år. Det er ikke denne afhandlings formål at bidrage til denne diskussion, men i stedet konstatere, at der er sket omfattende ændringer i de vestlige samfund, og vi endnu ikke har et overblik over, hvad det er: Se Wagner #todo. Jeg vil fokusere på, hvad det har betydet for klassestrukturen, for at kunne forklare arbejdsmarkedets opdeling.

Jeg vil først redegøre for de førnævnte tre tendenser, Oesch ser som væsentlige for at forstå ændringen i klassestrukturen. Dette sker kortfattet og hver tendens for sig. Derefter vil jeg gå mere i dybden og forklare, hvordan samspillet mellem disse tre kommer til udtryk i en ændret klassestruktur, og hvordan Oesch mener at indfange denne struktur i sit klassifikationsskema.

### 1.2.1 årsager til ændringer i klassekompositionen

#### tre årsager

I forklaringen af den ændrede klassestruktur peger Oesch på 3 tendenser, der i perioden fra 70'erne og frem slog igennem i moderne vestlige samfund. Oesch viser udviklingen i disse tre tendenser, som de ser ud for Sverige, Tyskland, England og Schweiz (Oesch 2006, s. 30).

Den første tendens er at den tertiære sektor/servicesektoren er vokset. Det betyder ikke kun flere jobs med høj specialiseret faglighed og bedre arbejdsforhold. Det betyder også en vækst i antallet af servicefag med lave uddannelseskrav og usikre arbejdsvilkår. Der er sket en betydelig differentiering i gruppen af ikke-manuelle jobs. Dette ændrer på forholdet mellem manuelt/ikke-manuelt arbejde, hvor ikke-manuelt arbejde ofte har været forbundet med bedre arbejdsvilkår end manuelt arbejde. Det mener Oesch ikke længere er tilfældet, og det har betydning for selve klassestrukturen (ibid., s. 47).

Den anden tendens er kvindernes indtræden på arbejdsmarkedet. I sin diskussion af Goldthorpes skema citerer Oesch Goldthorpe for at vedstå sig, at mange kvinder netop

befinder sig i hans klasse IIIb: lowergrade (hvad hedder det på dansk? find Harrits ord for det #todo) rutinepræget ikke-manuelt arb. (Oesch 2006, s. 44). Klasse III benævnes samlet set som en slags "mellemposition", eller middeklasse. Denne er karakteriseret ved at have en lav grad af "*klassehed*" i sig; det vil sige, den fungerer som en slags residualkategori for serviceerhverv, der ikke har en høj status grundet uddannelsesmæssige specifikationer, eller i Goldthorpes jargon: sjældne kompetencer (det hedder det ikke men hvad hedder det så #todo). Det er i høj grad kvinder, der fylder denne kategori, og Oesch mener at en nytænkning af klassifikationslogikken er nødvendig, for at tage højde for den permanente gruppe af servicebaseret, rutinepræget og primært *kvindelig*, arbejdskraft, der er lokaliseret her (ibid., s. 45).

Den tredje tendens er ekspansionen og det højere uddannelsesniveau hos arbejdskraften i Vesten generelt. Det gælder også indenfor de traditionelt lavtuddannede - manuelle erhverv og de mange nye lavtløns jobs i servicesektoren. Det er især i de ikke-universitetsbaserede, erhvervsrettede serviceerhverv, at ekspansionen har været kraftig, ifølge Oesch (find henvisning #todo)

Goldthorpe baserer sit skema på vestlige samfund som de så ud i 70'erne, og siger selv, at hans formål ikke har været at *forudsige* tendenser i økonomien (ibid., s. 48), men lave et klasseskema baseret på den nuværende økonomiske struktur. Oesch argumenter, at disse tendenser ikke længere er tendenser, men *er blevet* til den nuværende økonomiske struktur i (sen)moderne vestlige samfund.

### Manuelt arbejde / ikke-manuelt arbejde

For Oesch fører disse tre tendenser til en nuværende klassestruktur, hvor den traditionelle hierarkiske placering af ikke-manuelt arbejde over manuelt arbejde ikke længere er farbar; Det er ikke en hierarkisering, man kan tage for givet. Eller som Croutch siger det: "*There are no grounds for regarding the lower levels of the non-manual hierarchy as somehow superior to manual work*" (ref #todo) 1999:165. (henvisning i Oesch bogen).

De lavtrangerende servicejobs inkluderer eksempelvis ikke den middelklassestatus, der ifølge Oesch tidligere var associeret med ikke-manuelt arbejde. Disse servicefag har ofte en høj andel af kvinder, hvilket har betydning for deres placering på arbejdsmarkedet og dets hierarki. Sammenhængen mellem klassestrukturen og andre dybtliggende sociale strukturer såsom køn eller etnicitet bliver tydelig: Det er ikke et tilfælde, at arbejdsmarkeds-segmenteringsteorien i USA er så optaget af den afroamerikanske befolknings placering på arbejdsmarkedet. Dette har ikke samme relevans i Danmark og andre nord- og vesteuro-

pæiske lande<sup>3</sup>. Det er muligt dette ændrer sig i fremtiden, og/eller allerede er på vej, som eksempelvis Mattias Tesfaye påpeger (henvisning #todo). Kønsoptdelingen af beskæftigelsesstrukturen og servicefagenes indlejring vil jeg sammenfatte således:

1. Den velkendte strukturelle placering af kvinders pligter/arbejdsområder under mænds i den traditionelle arbejdsdeling i hjemmet, gentages på arbejdsmarkedet i den samfundsmæssige arbejdsdeling, efterhånden som velfærdsstaten gradvist har overtaget af en række af disse arbejdsopgaver op igennem den sidste halvdel af det 20. århundrede.
2. Servicebaserede, rutineprægede erhverv såsom sekretær-relateret, administrativt arbejde, samt kundebetjening, har historisk set beskæftiget kvinder, og en vækst i efterspørgslen efter denne type jobs, bærer fortsat præg af dette.

Det er ikke min - eller Oesch - påstand at dette udelukkende er kønsrelateret, og det er derfor jeg laver ovenstående skelnen mellem traditionelt husarbejde og traditionelt servicearbejde. Det bliver interessant at se på, om eller hvorledes dette gør sig gældende på det danske arbejdsmarked.

Nøglen er, ifølge Oesch, at lave en teoretisk konsistent klassifikation, således at skellet mellem manuelt/ikke-manuelt arbejde ikke per automatik medfører en vertikal placering af det sidste over det første. Dette skift i klassestrukturen vil man have tilbøjelighed til at overse, hvis man benytter *husstanden* som observationsenhed for klasseposition. Dette er ikke i sig selv en fejl, det kommer an på hvad der skal undersøges; Mere om det i afsnit REF #todo. Men eftersom man i disse undersøgelser tit har taget mandens klasseposition som mål for husstanden, ser man, ifølge Oesch, ikke det førmentalte skift i klassestrukturen klart, da mandlige beskæftigede i langt højere grad stadig følger den vertikale placering af manuelt arbejde under ikke-manuelt arbejde (Oesch 2006, s. 42).

Denne ambiguitet mellem "håndens og åndens" arbejde skyldes ikke kun væksten i antallet af rutineprægede servicejobs, men hænger sammen med en uddannelsesmæssig opgradering, også af den industrielle arbejdsstyrke. Denne opgradering har betydning både i toppen og bunden af arbejdsmarkedet: I bunden af arbejdsmarkedet reducerer uddannelsesvæksten/inflationen den sociale afstand mellem "bluecollar" *arbejdere* og "whitecollar"

---

<sup>3</sup> I forbindelse med østudvidelsen af EU har vi set en diskussion af etnicitet særligt indenfor byggebranchen, restaurationsbranchen og rengøringsbranchen, og naturligvis også i diskussionen af indvandring fra ikke-vestlige lande. Min påstand vil dog være, at selvom dette påvirker visse brancher, og ikke er uvæsentligt, har det på ingen måde et omfang i Danmark, eller andre nord-og vesteuropæiske lande, der kræver en nytænkning af klassifikationslogikken som helhed. I modsætning til USA, hvor det forståeligt nok optog klasse- og arbejdsmarkedssegmenteringsteoretikere en hel del



*ansatte(?!?) #todo* . Distinktionen mellem arbejder og ansat er blevet mindre markerede, peger flere undersøgelser på (Oesch 2006, s. 49).

I toppen af arbejdsmarkedet kritiserer Oesch Goldthorpe for at betragte servicerelationen til arbejdsgiveren som et homogent udtryk for *én forenet* horisontal position indenfor serviceklassen<sup>4</sup> Goldthorpe insisterer på denne horisontale enhed i serviceklassen, da han ingen teoretisk konsistent begrundelse har for en distinktion mellem dem, på grundlag af arbejdskontrakten. Det kritiseres af Oesch for at være "*somewhat academic*" (ibid., s. 53). Med andre ord: Goldthorpe sætter teoretisk stringens i sin arbejdskontrakt/overvågningsakse højere end de differentieringer på arbejdsmarkedet der forekommer, men som ikke kan fanges af hans stringente og enkle begreber. Oesch kritiserer dette valg for i sin konsekvens at blive et syn på arbejdsmarkedet fra et (rationelt) arbejdsgiverperspektiv, hvor effektiv styring af arbejdskraften er det centrale i arbejdskraftens inddeling (ibid., s. 53). Det lader ikke til at Oesch har et problem med arbejdskontrakten som differentieringsprincip for at forstå *den vertikale* inddeling. Men *horisontalt* mener Oesch det skal suppleres af et kulturalistisk princip, der stammer fra *kulturen omkring den type af arbejde*, der udføres,

### Horisontal differentiering på arbejdsmarkedet: tre typer arbejdslogik

Horisontalt differentierer Oesch derfor mellem tre typer arbejdslogik: *den organisatoriske*, *den interpersonelle* og *den tekniske*.

Disse arbejdslogikker vil jeg kort beskrive her, først indenfor hvad der typisk betegnes som den lavere middelklasse, bagefter indenfor arbejderklassen.

Den organisatoriske arbejdslogik hos eksempelvis managers (måske tag eksempel fra DISCO #todo) stammer fra arbejdets genstandsfelt, som er at lede, og koordinere andres arbejde. Dette sker indenfor bureaukratiske systemer, hvor loyalitet overfor arbejdsgivere og ledelsen i firmaet/organisationen, vægtes højt karrieremæssigt, samt er en "naturlig" del af kulturen.

Den interpersonelle arbejdslogik hos socialrådgivere og skolelærere er baseret på arbejdets sociale karakter, hvor sociale kompetencer- og ekspertise er fundamentet i arbejdet. Fordi dette arbejde er baseret på den direkte kontakt med "klienter" (elever, studerende, patienter), er deres service baseret på klienternes Kooperation, hvilket fordrer en højere identifikation med klienternes interesser. Oesch mener desuden at arbejdet her(...) *evolves in an autonomous work setting that lies practically outside any lines of command* (ibid., s. 65)<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Kun horisontalt, ikke vertikalt: Som beskrevet på side 7 opdeler Goldthorpe selv serviceklassen i forhold til specificiteten af kompetencer, i en øvre og en nedre serviceklasse.

<sup>5</sup> det er måske en antagelse der holder mindre vand nu end tidligere - eksempelvis kan man se de sidste 20 års reorganisering af velfærdsstaten via New Public Management principper, som en del af bestræbelser på

Den tekniske arbejdslogik hos erhvervsgrupper såsom (indsæt her) er, ligesom sygeplejersker, skolelærere og socialrådgivere, også bundet op på deres faglighed, hvilket gør ham tilbøjelig til at være loyal overfor sit professionelle fællesskab og dennes vidensområde. Samtidig bevirker den tekniske karakter af arbejdet større potentiale for en strikt arbejdsdeling end indenfor den interpersonelle arbejdslogik.

Fabriksarbejderen arbejder indenfor en klart defineret autoritetsstruktur, og benytter sig af manuelle færdigheder. I modsætningen til dette står hjemmehjælperen, hvis arbejde naturligtvis også er fysisk betonet, men er karakteriseret ved at arbejdets genstandsfelt er mennesket og menneskelige relationer. Man kan sige, at fabriksarbejderens arbejder *skulder-ved-skulder* med andre mennesker, mens hjemmehjælperen arbejder *ansigt-til-ansigt*<sup>6</sup>.

Figur 1.2: Oesch klasseskema, 16-kategoris version (Oesch16)

Table S.2 The detailed 17-class schema (and collapsed 8-class) based on four different work logics

Self-employed		Employees				
Independent Work Logic		Technical Work Logic	Organizational Work Logic	Interpersonal Service Work Logic	Marketable Skills	
1. Large employers (>9): Firm owners Hotel owners Salesmen	2. Self-employed professionals Lawyers Accountants Medical doctors	5. Technical experts Mechanical engineers Computing professionals Architects	10. Higher-grade managers Business administrators Financial managers Public administrators	14. Socio-cultural professionals University teachers Medical doctors Journalists	Professional/managerial	
3. Small proprietors, artisans, with employees (<9) Restaurant owners Farmers Garage owners		6. Technicians Electrical technicians Computer equipment operators Safety inspectors	11. Associate managers Managers in small firms Tax officials Bookkeepers	15. Socio-cultural semi-professionals Primary school teachers Physiotherapists Social workers	Associate professional/managerial	
4. Small proprietors, artisans, without employees Shopkeepers Hairdressers Lorry drivers		7. Skilled crafts Machinery mechanics Carpenters Electricians	12. Skilled office Secretaries Bank tellers Stock clerks	16. Skilled service Children's nurses Cooks Beauticians	Craftsman/service not necessarily skilled	
		8. Routine operatives Assemblers Machinists Freight handlers	9. Routine agriculture Farm hands Loggers Gardeners	13. Routine office Mail sorting clerks Call centre employees Messengers	17. Routine service Shop assistants Home helpers Waiters	Lower unskilled

Arbejdslogikken også er bundet op på specificiteten af kompetencer samt potentialet for overvågning af arbejdet - men Oesch går alligevel skridtet videre over i en slags kulturel logik.

Denne forskel er på ingen måde så uskyldig som den lader til at være: faktisk åbner den netop den can of worms, som Oesch selv hævder han gerne vil lukke, når han fx siger han at øve stærkere kontrol over velfærdsarbejderne. (reference til DDS pensum her #todo). Men at det i sin natur er sværere kontrollerbart, og dette har betydning, virker plausibelt.

<sup>6</sup> Oesch diskuterer sært nok ikke den organisatoriske logik indenfor arbejderklassen, selvom han benytter den også på dette niveau.

eksplicit vil betragte økonomiske klasser. Men det er jo netop det, Goldthorpe holder fast i her, og som Oesch så alligevel ikke mener er tilstrækkeligt. Det er ikke nødvendigvis et dårligt argument for uholdbarheden af rene økonomiske klasser, desværre præsenteres det ikke sådan af Oesch, der tværtimod - måske uden helt at være klar over det, eller ihvertfald uden at drage konsekvenserne vidtrækkende nok - først vil holde sig udelukkende til økonomiske klasser, men her reelt bryder med netop dette. Og, ironisk nok, uden at omtale det sådan, kritiserer Goldthorpe for netop at holde sig *indenfor* de grænser, han selv siger må være horisonten for et udelukkende arbejdsmarkedsorienteret klasseskema! Dette skyldes at Goldthorpe ikke vil

Resultatet er en klassestruktur, hvor sammenhænge mellem politiske holdninger, livsstil og økonomi har en anden dynamik end tidligere, hvilket alle klasseteoretikere mig bekendt anerkender (se Scott, Grusky, Harrits, Carsten etc etc find henvisninger #todo).

## **Del II**

### **Delen med Metoden**

## 2 Social netværksanalyse

---

I dette speciale tilgår vi arbejdsmarkedet som et netværk af forskellige arbejdsstillinger. I netværket bevæger individer sig mellem forskellige typer af arbejdsstillinger. Det sker når en person går fra at være beskæftiget i en arbejdsstilling til at være beskæftiget i en anden arbejdsstilling.

Arbejdsstillingerne betragtes som noder i et netværk, og personernes bevægelser mellem forskellige arbejdsstillinger bestemmes som forbindelserne i netværket. Det er motiveret teoretisk i afsnit 2.2.2 og skal ikke uddybes yderligere her. Formålet med at anskue arbejdsmarkedet som et netværk er at kortlægge beskæftigelsesmønstre på arbejdsmarkedet for at se, hvilke arbejdsstillinger de ledige bevæger sig imellem, og hvilke arbejdsstillinger de ikke bevæger sig imellem. Vi har tidligere beskrevet arbejdssegmenteringsteorier kort, og vi vil her gå i dybden med vores centrale metodiske værktøj, social netværksanalyse, i en specifik udgave, som Toubøl og Larsen har udviklet til analyser af mobilitet. Denne metode har de kaldet Moneca - "*Mobility Network Clustering Algorithm*".

Dette afsnit uddyber og forklarer de centrale antagelser og beregninger i Toubøl og Larsens to artikler om deres nyopfundne metode, samt opridser fundamentale begreber i netværksanalysen efterhånden som de introduceres i forbindelse med gennemgangen af Moneca. Da der er tale om en ny anvendelse af social netværksanalyse, er der ikke meget andet litteratur at benytte sig af end de to forfatteres to artikler, da vi er de første udover omtalte skabere af metoden, der benytter sig af den. Et delmål for dette speciale er derfor at undersøge, hvad Moneca-algoritmen er i stand til, samt være opmærksom på dens eventuelle begrænsninger og mulige fejlbehæftninger. Det er derfor et delmål for dette speciale at evaluere hvorledes Moneca fungerer i relation til videnskabelige mål for reliabilitet og validitet. Dette vil løbende blive diskuteret i specialet, men først skal algoritmens grundlæggende funktioner beskrives.

## 2.0.1 Grundlæggende begreber og datastruktur i social netværksanalyse

Moneca er en overordnet set en kvantitativ, deskriptiv metode, hvis formål er:

1. at vise tilstedeværelsen, fraværet og styrken af relationer mellem forskellige grundkategorier af interesse.
2. at benytte et sæt kriterier baseret på centrale mål indenfor social netværksanalyse til at slå disse grundkategorier sammen i større grupper, herfra kaldet *segmenter*. Deraf navnet Moneca: *Mobility Network Clustering Algorithm*.

Grundkategorierne bestemmes ud fra det empiriske formål. Toubøl og Larsen har benyttet Moneca til at se på den sociale mobilitet mellem forskellige beskæftigelseskategorier indenfor hele det danske arbejdsmarked. Relationerne defineres som skift fra et arbejde indenfor én beskæftigelseskategori til arbejde indenfor en anden beskæftigelseskategori. Herefter benyttes Moneca-algoritmens 2. skridt til at undersøge, hvorledes denne datadrevne inddeling af arbejdsmarkedet i segmenter kan give ny indsigt i klasseinddelingen.

Det centrale er derfor hvilke grundkategorier, der benyttes, samt hvad der tæller som en relation mellem to grundkategorier. Toubøl og Larsen kommer selv med andre forslag til mulige anvendelser af Moneca, eksempelvis kortlægning af klassemobilitet gennem ægteskaber (Toubøl m.fl. 2013, s. 27). Her ville grundkategorierne blive bestemt ud fra en given klasseinddeling af interesse, og relationerne mellem disse klasser defineres som ægteskaber. I netværksterminologi betegnes kategorierne som *noder*, mens relationerne mellem noderne betegnes som *edges*, eller på dansk: forbindelser.<sup>1</sup> I vores speciale ligger vi derfor konceptuelt helt lig Toubøl & Larsen, når vi definerer vores noder som beskæftigelseskategorier, og edges som skift mellem disse kategorier<sup>2</sup>. Vi har det til fælles, at vi ser på en social mobilitetstabel, der viser skift fra beskæftigelseskategorierne i rækkerne til beskæftigelseskategorierne i kolonnerne. Denne er illustreret i tabel 2.1 ved hjælp af empirisk data fra vores mobilitetstabel.

Tabel 2.1: Eksempel på en adjacency matrice

	Til: Tandlæge	Til: Folkeskolelærer	Til: Pædagog	Til: Automekaniker
Fra: Tandlæge	264	0	0	0
Fra: Folkeskolelærer	0	6148	288	6
Fra: Pædagog	0	454	9308	0
Fra: Automekaniker	0	13	13	1861

<sup>1</sup> Det er ofte en udfordring at oversætte de tekniske termer fra netværksanalyse til dansk. Hvor det ikke har været muligt at benytte et tilstrækkeligt unikt oversat dansk begreb, har vi derfor beholdt de engelske termer.

<sup>2</sup> Omend forskellen i populationsdefinition - ledige fremfor alle beskæftigede - har stor betydning for den konkrete operationalisering af begreberne, hvilket vil blive behandlet i de efterfølgende kapitler.

---

I netværkstermer kaldes sådan en tabel for en *adjacency matrix*, da den har samme udfald i både rækker og kolonner, og datamatricen derfor er kvadratisk (Scott 2000, s. 55). I vores tilfælde skal det tolkes sådan, at rækkeudfaldene er de beskæftigelseskategorier, man kom *fra*, og kolonneudfaldene er de beskæftigelseskategorier man er gået *til*, efter en ledighedsperiode. Det ses at 264 personer på et tidspunkt har skiftet fra tandlæge til tandlæge i løbet af de 14 år, og ikke har skiftet til nogle af de andre tre erhverv. Skift fra samme beskæftigelse til samme beskæftigelse som fra tandlæge til tandlæge, noteres grundet den kvadratiske form langs diagonalen i en adjacency matrix, og denne har derfor en særlig status. Vi har at gøre med en *retningsbestemt, vægtet adjacency matrix*, hvilket er den mest komplicerede form for data i social netværksanalyse (ibid., s. 61). Med vægtet skal forstås, at de enkelte celler ikke bare tilkendegiver en binær opdeling i tilstedeværelse eller fravær af en forbindelse, eksempelvis mellem folkeskolelærer og automekaniker, men at den også angiver en værdi for styrken af denne forbindelse. At den er retningsbestemt betyder at matricen ikke er symmetrisk langs diagonalen, da bestemmelsen af retningen sker ud fra hvorvidt man ser på et udfald rækkevis eller kolonnevis. Samt - i en vægtet matrix - kan styrken naturligvis også variere alt efter om man befinder sig over eller under diagonalen. I tilfældet automekaniker ses det, at hvis man i matrixens nederste del kigger på Automekaniker, er relationen til tandlæge 0, det vil sige fraværende, mens den til folkeskolelærer og pædagog har en styrke på 13 i begge tilfælde. I selve diagonalen, det vil sige *den interne mobilitet*, er styrken forventeligt langt højere. Hvis man ser på automekaniker i matrixens øverste del, det vil sige kolonnevis, er der et fravær af forbindelse til tandlæge, en styrke på 6 til folkeskolelærere, og et fravær af forbindelse til pædagoger. Det viser hvad der menes med en retningsbestemt, vægtet adjacency matrix: Styrken i mobiliteten fra automekaniker til folkeskolelærer er på 13, mens den fra pædagog til automekaniker er på 6, altså halvt så kraftig.

## 2.0.2 Relativ risiko og styrken af forbindelser

Indtil videre har vi kun talt om styrken af forbindelser som antallet af skift, altså en absolut enhed. Det er imidlertid ikke særlig retvisende, da styrken af forbindelsen dermed ikke står relativt til størrelsen af den kategori, den udspringer af. I 1996 var der eksempelvis 5.207 tandlæger, mens der var 53.676 beskæftigede pædagoger, altså omtrent ti gange så mange. Et skift fra tandlæge til en anden profession bør derfor vægtes højere end et skift fra pædagog til en anden profession. Her kommer konceptet relativ risiko ind i billedet, som en

---

ratio mellem to proportioner (Agresti og Finlay 1997, s. 244, 271):

$$\frac{\pi_A}{\pi_B} \quad (2.1)$$

Den relative risiko (RR) fortæller os hvad chancen er for at begivenhed B sker, relativt til begivenhed A. Begivenhed A kender vi. Det er den simultane sandsynlighed for udfald  $x$  og udfald  $y$  i de to stokastiske variable  $I$  og  $J$  (**Malchow-Moeller2003**), givet ved sandsynlighedsfunktionen:

$$f(i, j) = P(I = i, J = j) \quad (2.2)$$

I eksemplet fra tabel 2.1 er den simultane sandsynlighed for at have skiftet fra folkeskolelærer til pædagog:  $\frac{45}{45} = 0,45 = \pi_A$ . Begivenhed B er til vores formål<sup>3</sup> karakteriseret som *den forventede værdi*. Det er derfor en helt igennem teoretisk størrelse - dens værdi er udelukkende bestemt ud fra teoretiske forventninger til hvad chancen *bør* være for at begivenheden indtræffer.

Toubøl & Larsen foreslår at det forventede udfald  $\pi_B$  bør være uafhængighed mellem  $f(I)$  og  $f(J)$ , hvilket betyder at de marginale sandsynligheder for  $I$  og  $J$  giver den simultane sandsynlighed (**Malchow-Moeller2003**):

$$f(i, j) = f_I(i) * f_J(j) \quad (2.3)$$

Hvis vi ser arbejdsmarkedet som et frit marked, er der således tale om den perfekte markedstilstand; alle søger til og fra jobs som man bør forvente ud fra fordelingen af de givne jobs, uden at være betinget af hvilket job man kommer fra eller går til (**Malchow-Moeller2003**). Lad  $\pi_{ij_B}$  være udtrykket for den simultane sandsynlighed under uafhængighed for den  $i$ de række og den  $j$ de kolonne, det vi i starten benævnte som begivenhed B.  $\pi_{ij_A}$  er den observerede simultane sandsynlighed vi rent faktisk observerer, det vil sige  $f(i, j)$ . Den relative risiko, beregnet ud fra de observerede marginale sandsynligheder, er derved givet ved udtrykket

$$\frac{\pi_{ij_A}}{\pi_{ij_B}} = \frac{f(i, j)}{f_I(i) * f_J(j)} = RR_{(i, j)_{observeret}} \quad (2.4)$$

Det betyder at hvis den relative risiko for celle( $i, j$ ) er lig 1, er formel 2.3 sand, og dermed eksisterer der uafhængighed mellem job  $i$  og job  $j$ . Hvis RR er under 1, er sandsynligheden

---

<sup>3</sup>Indenfor medicinsk forskning vil relativ risiko typisk blive brugt sammen med oddsratio-værdier til at bestemme risici mellem en gruppe patienter tildelt en ny medicin samt en kontrolgruppe. Relativ risiko bruges derfor typisk til at vurdere forskelle mellem to konkrete grupper. Toubøl og Larsen benytter det i stedet som det bruges indenfor hypotesetest som det kommer til udtryk i eksempelvis  $\chi^2$ -testen (**Malchow-Moeller2003**).



for jobskifte mellem de to jobtyper mindre end forventet givet uafhængighed, hvorimod en RR på over 1 betyder at det er mere sandsynligt end under uafhængighed. Toubøl & Larsen definerer derfor en forbindelse mellem to typer job som uafhængighed eller derover, altså  $RR \geq 1$  (Toubøl m.fl. 2013, s. 9). Man kan tolke dette som udtryk for, at hvis  $RR < 1$ , eksisterer der barrierer i tilgangen fra det ene job til det andet, hvorimod  $RR \geq 1$  betyder at en sådan barriere ikke eksisterer.

Indtil videre har vi beregnet den simultane sandsynlighed under uafhængighed ud fra de marginale fordelinger af de simultane sandsynligheder observeret i krydstabellens celler. I tilfældet med mobilitet blandt ledige afspejler det dermed hvor mange mobile, der skulle være i hver celle, ud fra hvor mange mobile der i det hele taget er. Det kan af sociologiske årsager være en problematisk antagelse. Hvis et bestemt job ikke fordrer en særlig stor mobilitet i det hele taget, bør det tages med i beregningen af den forventede værdi, hvilket ikke sker ved at benytte de marginale sandsynligheder for de mobile - fordi det netop kun beregnes ud fra dem, der rent faktisk er mobile. Hvis der blandt tandlæger eksempelvis er 5 % mobile, mens der blandt tjenere er 20 %, er det ikke hensigtsmæssigt at tandlægerne 5 % tæller for 100 %, ligesom tjenernes 20 % mobile nu også tæller som 100 %. Det er ikke desto mindre konsekvensen af at benytte de observerede marginale sandsynligheder fra formel 2.4. Vi vil i stedet have at tjenernes mobilitet på 20 % skal tælle fire gange så meget som tandlægerne 5 % i beregningen af deres respektive  $\pi_{ij_B}$ . Toubøl & Larsen benytter derfor de marginale sandsynligheder, ikke fra den observerede fordeling, men fra den oprindelige fordeling blandt alle beskæftigede, hvorfra de mobile "er trukket fra", for at blive i jargonen. Dermed bliver forventningen til indholdet i den enkelte celle,  $\pi_{ij_B}$ , udtrykt i form af af de marginale sandsynligheder for det samlede antal beskæftigede. Dermed forhindres det at tandlægerne 5 % og tjenernes 20 % begge tæller for 100 %, og i stedet tages der udgangspunkt i forventninger, der er informeret af vores viden om den samlede fordeling blandt alle tandlæger og tjenere. Vi laver derfor følgende omskriving af formel 2.4, hvor variablene  $K$  og  $L$  står for de marginale sandsynligheder for henholdsvis række- og kolonnefordelingerne for alle beskæftigede. Det vil sige de fordelinger, som fordelingerne af variablene  $I$  og  $J$  er trukket fra  $K$  og  $L$ , og vi kan derfor opskrive følgende formel:

$$\frac{\pi_{ij_A}}{\pi_{ij_B}} = \frac{f(i, j)}{f_K(k) * f_L(l)} = RR_{(i, j)_{population}} \quad (2.5)$$

Der er yderligere en fordel ved at benytte de marginale sandsynligheder for populationen, og det er at man kan tage højde for strukturelle ændringer i beskæftigelse over tid. Det vil sige, hvis givne fagkategorier skrumper eller vokser, vil  $\pi_{ij_B}$  i den modificerede form, baseret på  $f_K(k) * f_L(l)$ , tage højde for dette. For at forstå det skal man huske på, at selvom  $K$  og  $L$  er samme variabel, er der forskel i fordelingen hos de to, da de er forskudt med et

---

enkelt år. I vores tilfælde er række-variablen udtryk for tidsperioden 1996 til 2008, da perioden, vi beskriver, strækker sig fra 1996 til 2009. Man kan derfor ikke inkluderes med et "start-job" i 2009, og det omvendte gælder for kolonne variablen: Man kan ikke ende i et job i 1996, da vi ikke ved hvilket job man kom fra, i 1995. Det betyder at de to marginale sandsynligheder for henholdsvis  $K$  og  $L$  er forskudt med et enkelt år, og ændringer mellem disse to år medregnes i forventningerne til den enkelte celle  $\pi_{ijB}$ .

Vi har hermed redegjort for principperne bag styrken af forbindelser i den retningsbestemte, vægtede mobilitetstabel, som Moneca er baseret på. Det centrale er, at styrken af forbindelser er et teoretisk funderet valg.  $\pi_{ijB}$  bestemmes ud fra en betragtning om hvilket mønster, de observerede frekvenser i cellerne bør følge. Det vil sige, 1) fra hvilken population mener man at éns egen population er en subpopulation af, og 2) hvilket mønster i denne populations fordeling er det interessant at vurdere som udgangspunkt for om forbindelser eksisterer eller ej. Vi har her valgt, ligesom Toubøl & Larsen, at benytte de marginale sandsynligheder i populationen af alle beskæftigede til at vurdere hvilket mønster, der burde eksistere under uafhængighed. Det gør vi, da vi, jævnfør ovenstående diskussion af mobilitet blandt de hypotetiske tandlæger og tjenere, mener at den bedst viser det mønster der burde eksistere såfremt ingen mobilitetsbarrierer eksisterede, samt tager højde for erhvervsstrukturelle forhold, der bestemmer mønstrene også hos vores subpopulation af ledige,<sup>4</sup>.

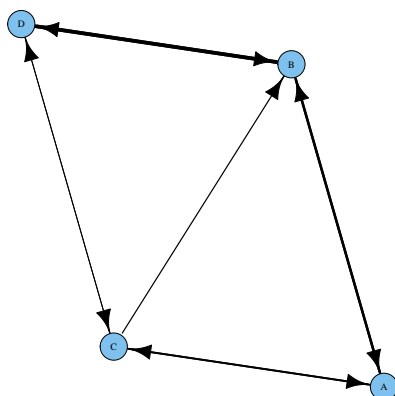
### 2.0.3 Segmentering og klyngeanalyse

At kortlægge forbindelserne mellem beskæftigelses kategorier, hvori mobiliteten er så stor at der ikke kan siges at eksisterer barrierer, baseret på definitionen af barrierer fra foregående afsnit, er i sig selv interessant. Moneca har, som beskrevet på side 2.0.1, også til formål at benytte centrale mål fra social netværksanalyse til at vurdere hvilke beskæftigelses kategorier, hvori styrken af forbindelserne antager en sådan karakter, at de kan siges at tilhøre et segment, eller klynge. Vi vil komme nærmere ind på de sociologiske argumenter for at lave denne opdeling i afsnit ??, mens dette afsnit primært omhandler metoden der benyttes til denne segmentering.

---

<sup>4</sup>Vi kunne også have baseret vores forventninger til cellens indhold på eksempelvis mønstrene hos alle mobile, fremfor alle beskæftigede, ud fra en betragtning om at de forventede mønstre blandt ledige burde følge denne fordeling under uafhængighed. Det kunne vi dog ikke se nogle gode argumenter for. Ved at benytte denne alternative fordeling ville vi kun introducere en række usikkerheder omkring hvilke sociale strukturer man prøvede at beskrive. Man kan se det sådan at vi dermed ville benytte mønstrene hos mobile, der i forvejen er trukket fra populationen af alle beskæftigede. Det ville dermed introducere et tredje led af strukturelle fordelingsmekanismer, hvilket kunne være hensigtsmæssigt, såfremt vi mente at vores population af ledige rent faktisk var en subpopulation (af subpopulationen) alle mobile. Det har vi dog intet belæg for at mene, da populationen af alle mobile i langt de fleste tilfælde er kendetegnet ved at gå mere eller mindre direkte fra et job til et andet. Derfor virkede mønstret under uafhængighed blandt alle beskæftigede mere hensigtsmæssigt.

Figur 2.1: Eksempel på netværk



Tabel 2.2: Adjacency matrice til netværk

	A	B	C	D
A	-	-	-	-
B	4	-	-	-
C	3	2	-	-
D	0	6	1	-

At lede efter sammenhængende subgrupper i et netværk, er en af de helt fundamentale opgaver i social netværksanalyse (Toubœl2015), og en række mål indenfor eksisterer for at afgrænse og identificerer sådanne subgrupper, såsom *k-cores*, *m-cores*, *klike* og *klan*. Problemet med disse mål er at de beregnede klynger ikke er diskrete, men overlapper. Det er naturligvis ikke et problem i sig selv. Men for at reducere kompleksitet i komplicerede og og tæt forbundne netværk, så forskelle og ligheder fremtræder tydeligt, kan det være ønskeligt. En anden fordel ved Moneca er muligheden for at håndtere vægtede netværk, hvilket ovenstående koncepter traditionelt er dårlige til. Fordelene ved at benytte social netværksanalyse til at bestemme klynger, er at denne tager udgangspunkt i klyngedannelsen ud fra et princip om *forbindelse*, fremfor *enshed* (Toubœl2015). Det betyder kort sagt om man ser på en gruppe relationelt i forhold til andre grupper, eller om nodernes tilhørsforhold bestemmes ud fra karakteristika, de har til fælles. Det er en central forskel i videnskabsteoretisk grundlag, hvilket vi kommer nærmere ind på i afsnit ???. Monecas algoritme baserer sig på det netværksteoretiske mål kaldet en *klike*. En klike er i netværkstermer defineret som en subgraf, hvor alle noder er forbundet med alle andre noder i subgrafen, og som samtidig ikke er indeholdt i andre subgrafer (Scott 2000, s. 112). Moneca kan ses som en algoritme, hvis formål er at afgøre de tvivlsspørgsmål, hvor en node kan tilhøre flere forskellige klike, hvilket ofte er tilfældet i komplekse netværk med mange forbindelser mellem noderne. Figur og tabel ?? er en simpel illustration af et sådant tvivlsspørgsmål om tilhørsforhold. Moneca ville i dette tilfælde komme frem til at netværket i figur ?? består af klyngerne [A|C] og [B|D]. Det sker ud fra følgende procedure:

- 
1. Først lægges de to kraftigst forbundne noder sammen. Det vil her sige  $[B|D]$ , hvor styrken af forbindelsen er seks.
  2. Derefter gør det den samme med de to næstmest forbundne noder,  $[A|B]$ , der har en styrke på 4. Eftersom  $[B]$  allerede er en del af den foreløbige klynge  $[B|D]$ , spørger Moneca om det er muligt at indlemme  $[A]$  i den allerede etablerede foreløbige klynge. Det kan ikke lade sig gøre, da  $[A|B]$  ikke er forbundne.
  3. Moneca går derfor videre til den tredje stærkeste forbindelse,  $[A|C]$ . Hverken  $[A]$  eller  $[C]$  er en del af en foreløbig klynge, og de lægges derfor sammen.
  4. Den fjerde stærkeste forbindelse er  $[B|C]$ .  $[B]$  og  $[C]$  er allerede parret med henholdsvis  $[D]$  og  $[A]$ , og Moneca beregner derfor om  $[A|B|C|D]$  udgør en klike, altså alle er forbundne med hinanden. Da det ikke er tilfældet, stopper Moneca og har dermed etableret klyngerne  $[A|C]$  og  $[B|D]$ .

Det vil sige at Moneca ikke etablerer nogen af de maksimale klike,  $[A|B|C]$  eller  $[B|C|D]$ . Den semistrenge stopregel om klike-tilhørsforhold indenfor klynger betyder desuden, at man med en vis sandsynlighed kan sige at en klynge rent faktisk *er* en samlet størrelse - da den kun kan dannes hvis alle noderne har forbindelse til hinanden, hvilket eksemplet illustrerer: De to maksimale klike etableres netop ikke, og hvis de gjorde, ville troværdigheden af grænseadragningen mellem klyngerne være langt mere tvivlsom.

For at opsummere ovenstående i mere generelle termer: Moneca starter med at slå noderne med de to mest intense forbindelser sammen til en foreløbig klynge, og går derefter videre til den næstmest intense forbindelse. Hvis en eller begge af noderne i de efterfølgende forbindelser allerede har forbindelse til en tredje eller fjerde node, vurderer Moneca, om denne indgår i en klike med den allerede etablerede klynge. Det er her vigtigt at understrege, at denne vurdering ikke er baseret på styrken af forbindelserne, men udelukkende om der eksisterer en forbindelse<sup>5</sup>. Moneca fortsætter med denne procedure i prioriteret rækkefølge fra de mest intense forbindelser til de mindst intense, indtil alle noder er placeret i klike med andre noder, der endnu ikke er "optaget" af en mere intens forbindelse. Kriteriet for, om Moneca tillader at slå de tre noder sammen, er om de tilsammen former en klike, altså alle er forbundet til hinanden. Hvis de ikke er det, går den videre til den næstmest intense forbindelse, og fortsætter med at forbinde noder indtil der ikke længere kan etableres flere klike. Kriteriet om at allerede-etablerede klynger kun kan lægges sammen med nye noder, hvis disse indgår i en klike med alle medlemmer af klyngen, er den stop-regel, der gør at

---

<sup>5</sup>Man kan forestille sig en fremtidig version af Moneca foretage en mere avanceret vurdering i disse tvivls-spørgsmål, hvori styrken af relationen kunne indgå som vurderingsgrundlag.

---

Moneca ikke bare ender med at etablere det redundante stykke information, at hvert enkelt komponent<sup>6</sup> er en klynge i sig selv (Touboel2015).

Efter denne første segmentering er Moneca beregnet til at gentage proceduren indtil det ikke længere er muligt at skabe større segmenter, fordi den førømtalte klike-regel forhindrer det. Det er vigtigt at fremhæve, at Moneca i de efterfølgende klyngeinddelinger baseret den på side ?? beskrevne procedure, *ikke* længere tager de oprindelige, interne forbindelser mellem grundkategorierne i betragtning, hvis disse er blevet lagt sammen med andre grundkategorier. I den efterfølgende klyngeinddeling vil de interne forbindelser mellem noderne på et lavere niveau ikke indgå i beregningerne i forbindelserne mellem de nyskabte noder. Det vil sige at klike-reglen kun tager højde for forbindelser til noder *på det niveau noderne befinder sig på, og ikke forbindelserne på de lavere niveauer*. Når man vurderer kvaliteten af klyngerne på de højere niveauer, er det derfor centralt at se på en række standardmål for klyngens interne forbindelser, for at vurdere rimeligheden af at vurdere klyngen som en samlet størrelse. Det er dette spørgsmål vi nu afslutter gennemgangen af Moneca med.

det handler om at specificere sit netværk således, at man kan finde frem til de relationer, som viser fælles standarder for aktører, og sandsynliggør gensidig forpligtigelse overfor hverandre Laumann, Marsden og Prensky 1983, s. 33).

## 2.0.4 Opsummering

---

<sup>6</sup>Et komponent betyder en subgraf, hvor alle noder er forbundne gennem stier. Et netværk kan således bestå af flere komponenter, der per definition ikke er forbundne (ellers ville de være en del af samme komponent), samt noder uden forbindelse til andre noder (*isolates*) (Scott 2000, s. 100).

## **Del III**

# **Delen med Analysen**

### 3 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).

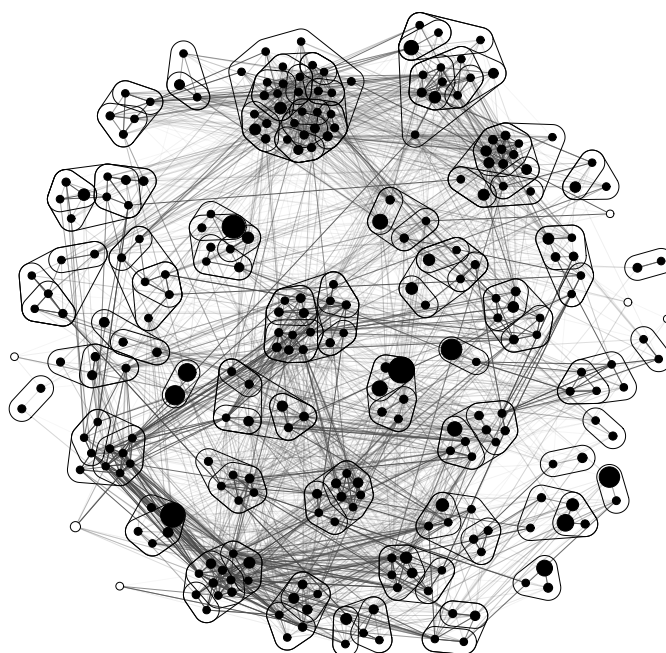
Jeg vil derfor først vise dannelsen af delmarkederne med Moneca-algoritmens klynge-dannelse.

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.

### 3.1 Opdeling af arbejdsmarkedet i klynger

Min analyse viser 41 klynger på det danske arbejdsmarked, samt 6 enkeltstående erhvervsgrupper. Det er portrætteret i figur 3.1 som et netværk af 273 noder, opdelt i 41 klynger. De 273 noder dækker over de i kapitel ?? beskrevne erhvervsgrupper. Alle noder, der er blevet sammenlagt i klynger, er markeret med sort, mens de 6 enkeltstående noder er markeret med hvid.



Figur 3.1

Klyngerne er sammensat med Moneca-algoritmen. Klyngedannelsen sker ved at aggregere erhvervsgrupperne i klynger, baseret på deres mobilitetsmønstre. Aggreringen af klynger sker ud fra beslutningsreglerne beskrevet i kapitel 2, 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, forstået 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.

Moneca-algoritmens klike-baserede bud på en segment-opdeling benytter jeg *som udgangspunkt* for arbejdsmarkedets opdeling. Dette bud på en opdeling har jeg justeret efterfølgende, baseret på to kriterier: Et netværksanalytisk kriterie for den interne konsistens af klyngerne, baseret på to almindelige centrale mål indenfor netværksanalyse, *Densitet* og *den maksimale stilængde* (Scott 2000, 68f). Et hermeneutisk kriterie, hvor noder, der forekommer malplacerede i bestemte klynger, granskes nøje for at vurdere hvor de hører til. Der er foretages nogle ganske væsentlige ændringer fra Monecas mekaniske klyngedannelses-procedure. Dette er uddybet i 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<sup>1</sup> (Weber 1978, s. 302).

Jeg vil nu gennemgå klyngedannelsen. Det er ikke kun en metodisk procedure, men tjener det formål at give en pædagogisk indføring i tolkning af det endelige netværksskott, der ellers kan fremstå temmelig uoverskueligt.

## 3.2 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 41 klynger og 6 enkeltstående noder. De 6 enkeltstående noder er alle kendetegnet ved at have en meget høj intern mobilitet, og være meget specialiserede erhverv, såsom læge.

Aggreringen fra nivea 1 til niveau 5 fremgår af tabel 3.1. Her vises ændringerne i jobmobiliteten fra niveau til niveau, som den foregår internt *i* klyngerne og *eksternt* mellem klyngerne.

---

<sup>1</sup> Citatet 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).

Tabel 3.1: Karakteristika for klyngedannelsen

Niveau	1. niveau	2. niveau	3. niveau	4. niveau	5. niveau
Reduktion i antal noder	-	137%	74%	25%	13%
Antal klynger	-	80	52	42	41
Antal noder	273	35	14	11	6
I alt ("grupper")	273	115	66	53	47
Intern mobilitet (gns.)	68%	74%	77%	79%	81%
Ekstern mobilitet (gns.)	32%	26%	23%	21%	19%
Mobilitet i alt	100%	100%	100%	100%	100%
Forøgelse i intern mobilitet i procent	-	9%	3%	2%	3%
Forøgelse i intern mobilitet i procentpoint	-	6%	2%	2%	3%

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

<sup>2</sup>. 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 6 procentpoint, således at næsten  $\frac{3}{4}$  af jobmobiliteten foregår indenfor klyngerne. Niveau to klynger på meget lavt niveau, og kunne på en måde siges at være en slags "udvidede erhvervsgrupper," med gennemsnitligt antal noder i klyngerne på 3,5<sup>3</sup>

Der er, så vidt jeg ved, ikke tidligere foretaget en jobmobilitetsundersøgelse på så detaljeret et Disco-niveau og med så omfangsrigt et datamateriale i Danmark. Men vi kan konstatere, at det er i overensstemmelse med tidligere undersøgelser, der viser at hovedparten af skift i job sker indenfor relativt afgrænsede delmarkeder (Boje og Toft 1989, s. 124).

Det danske arbejdsmarked må siges at være 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 3.1.

Figurerne der afbilder processen skal tolkes således: Der er hvide og sorte noder tegnet ind på netværksskortene på side 30 til side 32 . Forskellen på hvide og sorte noder i figurerne på 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. Niveau 1 er ikke afbilledet, da der ikke findes et foregående niveau at vise et skift fra. Forbindelserne mellem noderne er markeret med grå streger, men

<sup>2</sup> Eller 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.

<sup>3</sup> 3,2 hvis man tæller de 36 noder med, der endnu ikke er aggregerede.

bør ikke tolkes på nuværende tidspunkt, da der ikke er differentieret mellem stærke og svage forbindelser i illustrationerne.

## 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 klynge-dannelsen på den interne jobmobilitet støt. Af figur 3.2 fremgår aggrereringen.

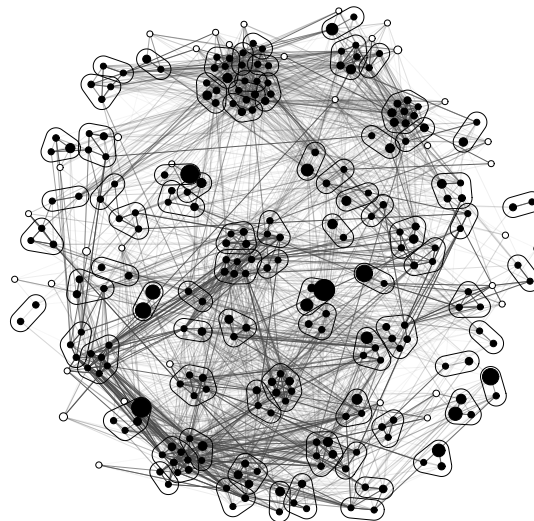
På 2. niveau går vi fra de oprindelige 273 fritstående noder til 80 klynger, samt 35 endnu fritstående noder: 115 i alt<sup>4</sup>. Antallet af klynger er reduceret med 137 %, og den gennemsnitlige interne mobilitet i klyngerne er steget med 6 procentpoint.

## Niveau 3

På 3. niveau, afbilledet i figur 3.3, inkluderes 21 enkeltstående noder i klynger, samt en række niveau 2 klynger aggregeres yderligere. Det reducerer antallet af klynger til 52 og 14 enkeltstående noder, 66 grupper i alt. Stigningen i den gennemsnitlige interne mobilitet er på 2 procentpoint, hvilket er beskedent sammenlignet med stigningen fra niveau 1 til niveau 2. Tilgængæld er reduktionen i *antallet* af grupper på 74%. Det vil sige at kompleksiteten i netværket reduceres, samtidig med at den interne mobili-

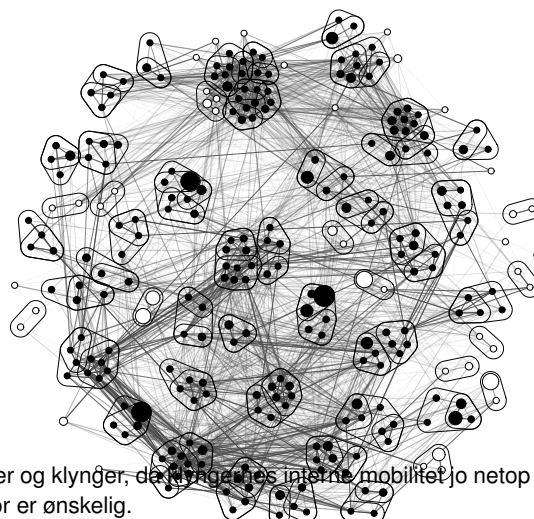
Figur 3.2

2. niveau



Figur 3.3

3. niveau



<sup>4</sup> Der skelnes i tabel 3.1 ikke mellem enkelte noder og klynger, da klyngernes interne mobilitet jo netop skal erstatte nodernes, og en direkte sammenligning derfor er ønskelig.

tet 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 forbliver derefter på de to-tre point per niveau. Det ender dog alligevel med at blive en forøgelse i alt på 7 procentpoint, altså omtrent det samme som forøgelsen fra niveau 1 til niveau 2.

#### Niveau 4

På 4. niveau skabes 10 nye klynger. Der er nu 53 grupper, hvoraf 42 er klynger og 9 er noder. Den interne mobilitet er igen steget med to procentpoint. Dette kan måske forekomme beskedent, men jeg vil faktisk mene det forholder sig omvendt: At kunne forklare yderligere to procent af den samlede variation i jobskifte, er mere end udmærket. Især når reduktionen i antallet af grupper er på  $\frac{1}{4}$ .

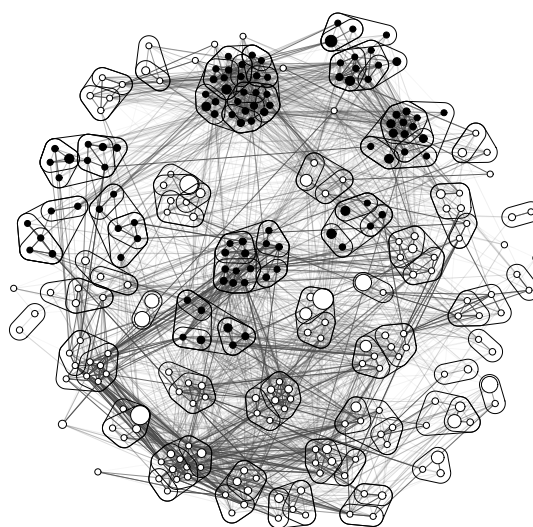
Det er på dette niveau, at sammenlægningerne binder allerede store klynger sammen, og vi får udvidede klynger med en betragtelig mængde forskellige erhvervsgrupper samlet under ét. Det er altså her, det for alvor bliver interessant. Disse klynger af erhvervsgrupper nemlig ikke er ikke baseret på den *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 er det definerende træk ved social klasse. Jeg er dog som tidligere beskrevet mere beskeden, og prøver kun at udtale mig om økonomiske klasser- og klassefraktioner.

5

<sup>5</sup>Der 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).

Figur 3.4

4. niveau



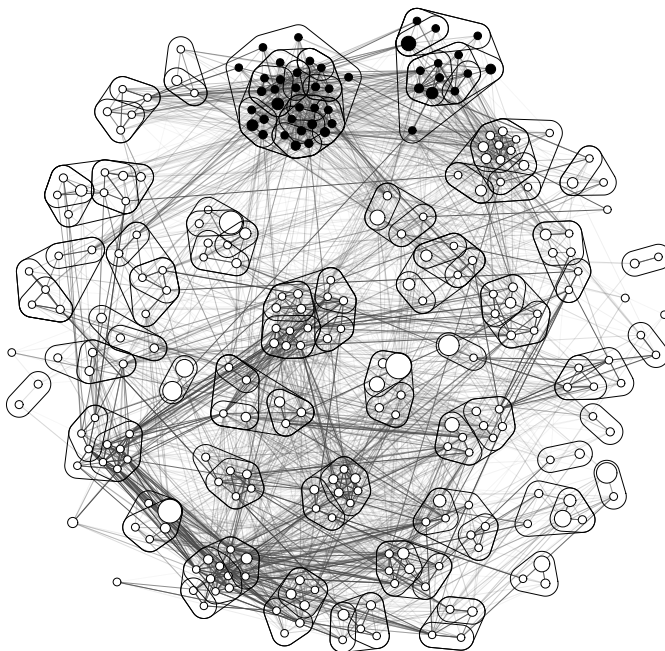
### 3.2.1 Den endelige klyngeopdeling

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 22, 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 til 5 aggregeres to klynger. Den ene skabes ud fra store niveau 4-klynger, og inkluderer en enkelt node i processen, 8110: Mine- og mineraludvindingsanlaegsarbejde. Den anden er én stor niveau 4-klynge, der “sluger” 4 enkeltstående noder.

Det bringer os ned på de 41 klynger og 6 noder.

Figur 3.5

#### 5. niveau



Den oprindelige 273 x 273 mobilitetstabel nu er reduceret til en mere overkommelig 47 x 47 mobilitetstabel. Tabel 3.2 viser yderligere centrale mål for startniveau 1 og slutniveau 5. Disse viser tydeligt at aggregeringen har skabt færre kategorier med højere intern mobilitet.

Vi ender med en gennemsnitlig intern mobilitet på 81 %. Dette forekommer rimeligt og acceptabelt, og en stigning på 13 procentpoint i den interne mobilitet fra niveau 1 til niveau 5 vurderer jeg som meget tilfredsstillende. Det endelige resultat forklarer omtrent  $\frac{4}{5}$  af al

mobilitet på arbejdsmarkedet, selvom det er vigtigt at huske på den meget høje interne mobilitet, der forekommer indenfor erhvervsgrupperne på det danske arbejdsmarked.

Tabel 3.2: Nøgletal for (det uaggregerede) niveau 1 og (det endelige) niveau 5

Niveau	grupper	gns. intern mobilitet	sd afvigelse (i procentpoint)	median	min	max
1. niveau	273	68%	12	68%	43%	97%
5. niveau	47	81%	10	80%	54%	96%

gennemsnittet på det 1. niveau er på 68 %, mens det på 5. niveau er steget til 80 %. Medianen har så godt som ens værdier. 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, mens gennemsnittet er steget, er vigtigt, fordi det fortæller os, at gennemsnittet ikke er trukket op via enkelte klynger. Det understøttes af medianens værdi, der er meget tæt på gennemsnittet. Alle tre forhold viser os, at det en *generel* og *stabil* forbedring af mobilitetsstrukturen: På de tre mest fundamentale centralitetsmål for kontinuerte variable er der sket en forbedring (Malchow-Møller og Würtz 2010, s. 121). Det ses også ud fra minimumsværdierne. Hvor de laveste værdier tidligere lå på lidt over 40 %, ligger de nu på lidt over 50 %.

Konklusionen er, at 5. niveau forklarer *mere* mobilitet, og den den gennemsnitlige mobilitet varier gennemsnitligt *mindre* end i noderne på 1. niveau. Et højere aggregeringsniveau ud fra Monecas beslutningsprocedure forklarer følgelig *hvor* mobiliteten løber hen, når den bevæger sig udenfor de oprindelige erhvervsgrupper: Når folk søger andet arbejde end indenfor deres erhvervsgruppe, kan netværksmodellen forklare 13 % mere af mobiliteten end den oprindelige mobilitetstabel. Det kan også ses på følgende måde: Af de 32 % af mobiliteten, der ikke foregår internt i erhvervsgrupperne, kan netværksmodellen forklare 41 % af den eksterne jobmobilitet<sup>6</sup>

Et vigtigt forhold er, at 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:

I dette afsnit er aggreringen fra niveau til niveau blevet beskrevet med henblik på at vurdere om vi kan tale om delmarkeder fremfor blot klynger. Selv med en mere grov opdeling

<sup>6</sup> Det kunne være særdeles interessant at sammenligne med en latent klasseanalytisk-, klyngeanalytisk- eller faktoranalytisk tilgang. Det er desværre for omfattende for dette speciale, med dets ambition om at benytte Monecas netværksanalytiske metode i dybden.

end Monecas klike-baserede inddeling står det klart, at det danske arbejdsmarked som minimum udgøres af mere end 3 delmarkeder. Der er en langt mere fraktioneret struktur i det danske arbejdsmarked, hvilket også teoretisk er blevet forudsagt (find eksempel fra Boje #todo).

Et af nøglekravene i Bojes definition af et delmarked er hvad kunne omformulere til dets interne sammenhængskraft. Det mere tekniske aspekt af dette er dækket i bilag ??, hvor konklusion er, at klyngeinddelingen har ganske fine egenskaber på to af de centrale netværksmål. Jeg vil nu gå i dybden med til det sociologisk mere interessante del af den interne konsistens, hvilket er den interne mobilitet i klyngerne.

### 3.3 Den interne mobilitet i klyngerne

Det følgende afsnit vil præsentere det første "rigtige" netværkskort. Her vil jeg se på arbejdsmarkedets mobilitetsstruktur som helhed, og undersøge nogle af de klynger, hvor den interne mobilitet er relativt lav, samt nogle, hvor den er meget høj. Afsnittet tjener desuden som vejledning i at forstå hvordan netværkskortet skal aflæses, så det nemmere kan tolkes i resten af analysen.

Den interne mobilitet i hver klynge er præsenteret i netværkskortet i figur 3.6 på side 35. I analysen af spørgsmålet om delmarkeder, er logikken i kortets struktur blevet præsenteret. For at kunne forstå det endelige netværkskort, kræves der i midlertidig yderligere forklaring, da både *nodernes størrelse*, *nodernes farve* og *forbindelsernes farve* indeholder information om strukturen på det danske arbejdsmarked.

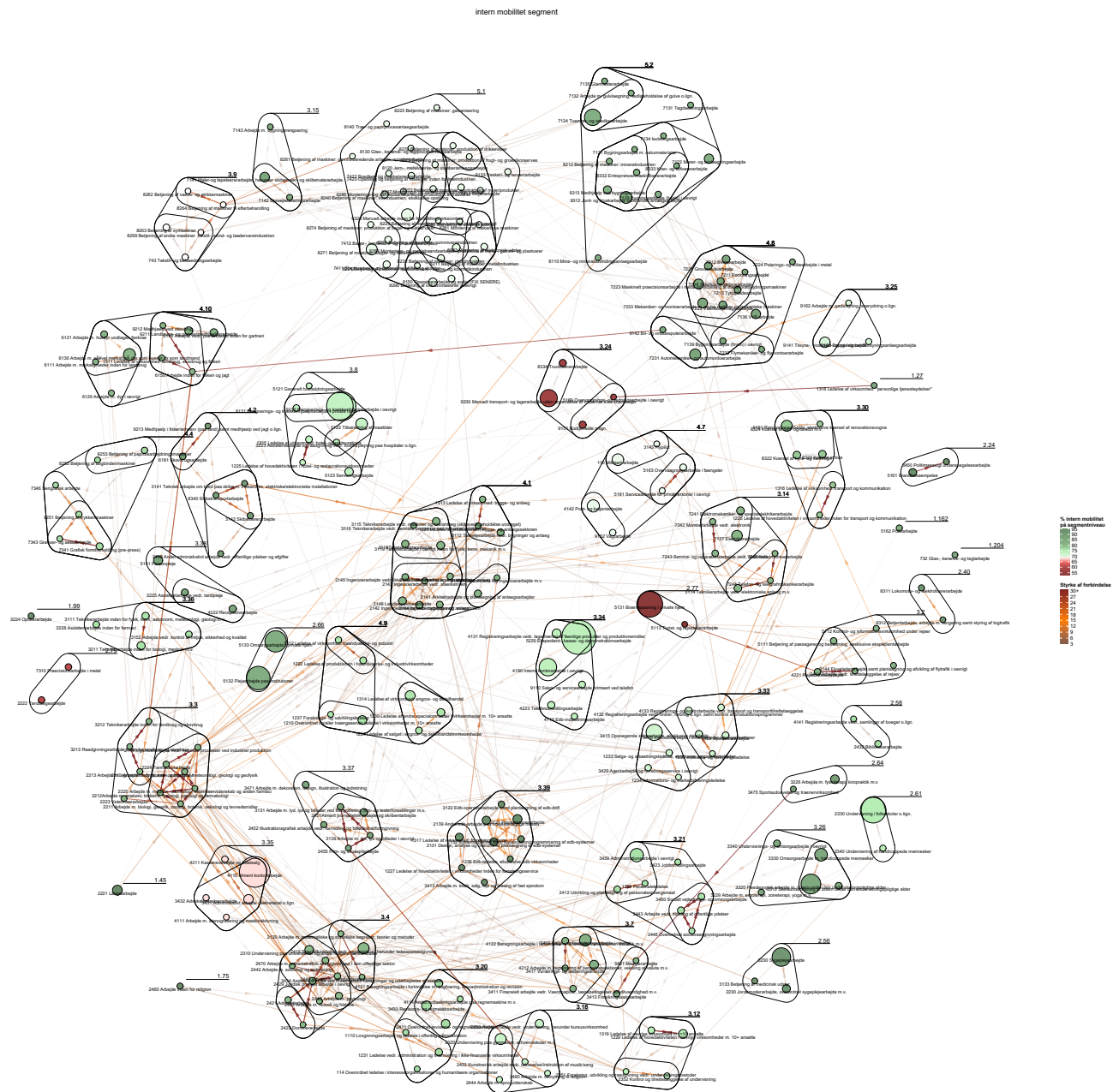
Størrelsen på en node repræsenterer ganske simpelt hvor mange personer, der i gennemsnit er beskæftiget indenfor erhvervsgruppen i årrækken 1996-2009<sup>7</sup>. Den største erhvervsgruppe, 5220: Ekspedient-, kasse- og demonstrationsarbejde, indeholder 114.869 personer, svarende til 4,9 % af det totale antal beskæftigede. Mens den mindste, 7346: Serigrafisk arbejde indeholder 504 personer, svarende til 0,02 % af det totale antal beskæftigede<sup>8</sup>

<sup>7</sup>Når 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*, medmindre andet eksplicit fremhæves.

<sup>8</sup>Der 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. De mindste noder ville blive meget små og de store noder meget store. Derfor har jeg valgt et størrelsesforhold mellem noderne, der ikke afbilder det reelle målestoksforhold, men som giver en fornemmelse for det størrelsesforhold uden at forvirre læseren. Man skal dermed se både forbindelsernes farve og nodernes størrelse som simplificering den variabel, den repræsenterer. Med vægten lagt på nem visuel afkodning, fremfor korrekt gengivelse af datakompleksiteten.

### 3.3. Den interne mobilitet i klyngerne

Figur 3.6: Den interne jobmobilitet i klyngerne.





nodernes farve viser andelen af den interne mobilitet indenfor klyngen. Farvespektret går fra mørkerød, til hvid, til mørkegrøn. Rød markerer en intern mobilitet på mellem 50 og 67 %, mens hvid er medianen for den intern mobilitet, 68 %. 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<sup>9</sup>. Vi kan grafisk se hvad tabel 3.2 viste. Langt de fleste klynger er forskellige nuancer af grønt, da medianen for klyngerne er på 80 %. Nogle ligger dog en del under, og jeg vil i det følgende komme ind på forskellene.

forbindelsens farve markerer som beskrevet i afsnit 2.0.2 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 3<sup>10</sup>. Ren orange angiver en RR på 15. Ren mørkerød angiver en RR på 30 *eller derover*<sup>11</sup>. Forbindelserne er desuden retningsbestemte, pilene på kortet angiver hvilken vej, mobiliteten går. Fra nu af når jeg taler om *forbindelser*, mener jeg altid en forbindelse med en relativ risiko på over 1, og udtaler mig således ikke om absolutte værdier, det vil sige, antallet af mennesker der flytter fra en kategori til en anden. Hvis jeg eksempelvis skriver "ingen forbindelse" mellem to erhvervsgrupper, betyder det *ikke*, at ingen mennesker *overhovedet* i perioden 1996-2009 har foretaget et sådan jobskifte. Det betyder, at antallet af jobskift relativt til erhvervsgruppens samlede størrelse ikke er mere, end hvad et arbejdsmarked fri for nogen sociale barrierer muliggør.

Så vidt beskrivelsen af hvad kortet viser. Ovenstående er de generelle retningslinjer for netværkskortet: I den resterende del af analysen vil nodernes farve variere, alt efter hvilken variabel, der farvelægges efter. Fremfor at kommentere dette kort med det den interne mobilitet, vil jeg for overblikkets skyld zoom ind på nogle bestemte klynger eller delmarkeder, forklare hvad vi ser, og først derefter kommentere kortet i sin helhed.

<sup>9</sup> 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, som jeg kan trække på.

<sup>10</sup> Husk 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.

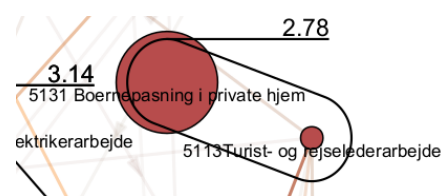
<sup>11</sup> I bestemmelsen af klyngerne, er alle forbindelser med en RR på over 1 medtaget som en forbindelse. På det visuelle kort er den informationsmængde upraktisk. Det bliver umuligt at aflæse den underliggende systematik i hvilke forbindelser, der værd at lægge mærke til. Enkelte forbindelser har RR-værdier på flere hundrede, men de fleste langt lavere: Medianen er på 2. En relativ risiko på 3 svarer til den 70. percentil, og 15 er cirka den 90 percentil. 30 svarer til den 98'te percentil. og er ikke valgt ud fra denne, men bestemt ud fra det punkt, hvor der sker en stigning i styrken af forbindelserne.

### 3.3.1 udvalgte klynger

#### Klynge 2.77: Børnepasning i private hjem samt turist- og rejseledere

Hvis vi kigger på klynge , kan vi se at den består af børnepasning i private hjem, samt turist- og rejseledere. Klyngens to Erhvervsgrupper har en intern mobilitet på henholdsvis 59 % og 47 %, altså ganske lavt sammenlignet med den gennemsnitlige interne mobilitet på 68 %. Begge 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": Det vil sige arbejde, der enten kun kræver grundskole eller en læreperiode på op til 3 år (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 i dem i længere tid af gangen. Det kunne man kalde en *socialt betinget* lav intern mobilitet. Arbejdet i denne klynge har karakter af transitjobs, hvilket med disse to erhverv handler om ungdomsjobs. Ved at tage lidt forskud på analyserne i kapitel 4.2, jeg se at den gennemsnitlige alder i klyngen 37 år



Figur 3.7

<sup>12</sup>, 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). Andelen af kvinder er ligeledes høj: 70 %.

En fortolkning af forbindelsen mellem netop disse to erhverv, deres andel af kvinder og lave aldersgennemsnit, kunne lidt sensationsvinklet være, at der er tale om unge, for det meste kvinder, der passer børn som teenagere, og derefter tager ud i verden og tjener lidt penge samtidig. For derefter at tage sig en uddannelse og starte i et job, der i højere grad siger noget om deres strukturelle muligheder på arbejdsmarkedet.

Der er naturligvis også dagplejemødre indenfor privat børnepasning, eller ældre erfarne rejseledere. For det første erhvervs vedkommende, voksne kvinder med meget tid i hjemmet. Men det er rimeligt at antage, at de også hopper ind og ud af andre positioner på arbejdsmarkedet. Her kan man se klyngen ikke så meget som et transitjob på vej videre,

<sup>12</sup> Begge erhvervsgrupper ligger også hver især på omtrent 37 år i aldersgennemsnit

men som et tilbagevendende fleksibelt ernæringsgrundlag. Hvis arbejdet har denne karakter, må man forvente, at de sociale lukningsmekanismer næppe er særlig højtudviklede. Den mest legitime af disse er adgangsgivende uddannelse. Vi vil derfor forvente at finde enten ufaglært fag, eller fag med lave uddannelsesmæssige krav. Dette stemmer fint overens med at begge erhverv befinder sig i Discos hovedgruppe 5.

Der er derfor udemærkede sociale (/sociologiske(?)) årsagsforklaringer til at den interne mobilitet er lav i denne klynge.

Denne klynge viser også, at Moneca ikke operer på samme overordnede mesoniveau som Oesch og Goldthorpes klasser, men på Gruskys mikroklasses/"professionsklasse"-mesoniveau: På klasse-niveau har det ingen berettigelse, at operere med en selvstændig gruppering blot fordi det fungerer som sæsonarbejde eller transit fra ung til voksen. Klyngen lever "ikke engang" op til betegnelsen klassefraktion. Vi er tættere på professionssociologi, hvilket også har været min teoretiske argumentation omkring hvilket niveau Moneca opererer på, i 1. del af afhandlingen.

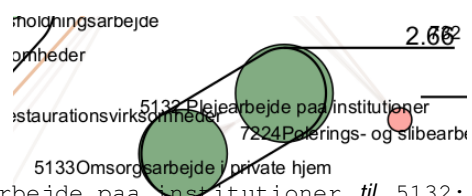
I et så komplekst system som arbejdsmarkedet er der mange forhold, der gør sig gældende, tilsyneladende lovmæssigheder skal undersøges nøje. En klynge der har fællestræk med denne klynge, indenfor ISCED-klassifikationen, er klynge 2.66. Men her er den interne mobilitet voldsomt høj. Det illustrer hvor meget andet, der er på spil end ensidighed i arbejdsfunktioner, i arbejdsmarkedets komplekse funktionsmåde, som Moneca er i stand til at indfange.

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

*Arbejdsfunktionerne* i denne klynge med omsorgsrelateret arbejde, har meget til fælles med 5131: Boernepasning i private hjem i den foregående klynge 2.77.

Delmarked 2.66 har i midlertidig en intern mobilitet på 83 %, væsentligt højere end klynge . Noget tyder altså på at der er forskel på disse to grupperinger på arbejdsmarkedet, selvom deres formelle inddeling i Discos hovedgrupper eller ISCEDs færdighedsniveauer er tæt er næsten ens. På det forholdsvis detaljerede 3-cifrede niveau er børnepasning i private hjem inkluderet i samme kode<sup>13</sup> som denne klynges to erhvervsgrupper. Forbindelsen mellem disse to klynger er meget svag<sup>14</sup>.

En forskel kan naturligvis være, at ISCEDs færdighedsniveau 2 inkluderer "op til" 3 års uddannelse af praktisk, typisk lærlinge-baseret karakter,



<sup>13</sup> 513: Omsorgs- og plejearbejde.

<sup>14</sup> Der er en RR på 2 i skiftet fra 5132: Plejearbejde paa institutioner til 5132: Plejearbejde paa institutioner, ellers ingen forbindelse.

Figur 3.8

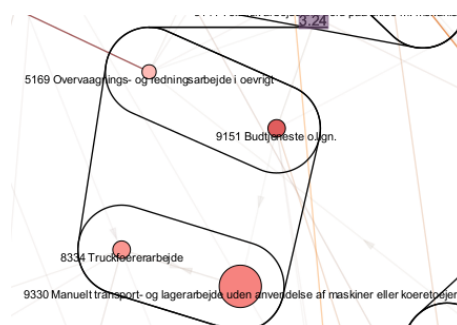
mens klynge 2.77 ikke har sådanne krav. social- og sundhedshjælper uddannelsen er inkluderet i klynge 2.66, og kræver eksempelvis en 2-årig uddannelse (Undervisningsministeriet 2016).

Der findes dog også en række helt ufaglærte fag, såsom pædagogassistent i klyngen. Men man kan nok formode, at en stærk social lukningsmekanisme som adgangsgivende uddannelse, hjælper stærkt at afskærme en klynge fra andre erhverv.

### 3.3.2 Klynge 3.24: Transport af varer, ambulanceførere og vagtarbejde

En anden klynge med lav intern mobilitet er 3.24. Denne 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 lighed mellem disse fire erhvervsgrupper.

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 rimelig høj. Det er desuden hårdt fysisk 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.



Figur 3.9

## 3.4 Konklusion på delanalyse 1

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?*

Jeg har i analysen vist, at den interne jobmobilitet er meget høj allerede på det job-nære niveau, som er udgangspunktet for min analyse: 68 % af mobiliteten fra job-til-job foregår indenfor erhvervsgrupperne. Moneca formår at bringe denne mobilitet op på 81 %, hvilket vil sige at Moneca indfanger 41 % af den eksterne mobilitet mellem erhvervsgrupperne. Alment benyttede centrale mål i netværksanalyse bekræfter at klyngerne har en udemærket intern sammenhængskraft.

Mit netværksskort over mobilitet, farvelagt efter intern mobilitet viser, at det danske arbejdsmarked er opdelt i mange små delmarkeder: Vi kan klart afvise et tredelt arbejdsmarked. Hvis vi skal benytte mobilitet som kriterium for segmentdannelsen på arbejdsmarkedet - hvilket mange studier fra fortrinsvis USA argumenterer for - så er det danske marked opdelt i mange små delmarkeder. Monecas opdeling er naturligvis ikke den eneste måde at foretage en sådan opdeling baseret på jobmobilitet, men det er svært at forestille sig en anden metode nå frem til væsentligt færre delmarkeder, hvis et vigtigt kriterie i en sådan udvælgelse er stabil og regelmæssig mobilitet mellem erhverv i disse delmarkeder.

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

For de fleste klynger er den interne mobilitet højere end de 68 %, der er gennemsnittet i erhvervsgrupperne selv. Jeg har analyseret tre klynger, og overvejet de sociale logikker, der gør sig gældende i dem. Dette er gjort nogenlunde kortfattet, da jeg hellere vil beskrive de overordnede logikker, der er på spil, efter at have præsenteret de andre variable, jeg har til rådighed i beskrivelsen af arbejdsmarkedets indretning.

Jeg har hermed undersøgt mit første forskningsspørgsmål, og må konkludere, at en opdeling af arbejdsmarkedet i delmarkeder i meget høj grad er tilfældet, og en stor del af mobiliteten foregår indenfor relativt snævre delmarkeder. I så høj grad, at man kan tale om et *fragmenteret* eller måske *professionsbaseret* arbejdsmarked.

## 4 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 besvare mit andet forskningsspørgsmål:

### Forskningsspørgsmål 2

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

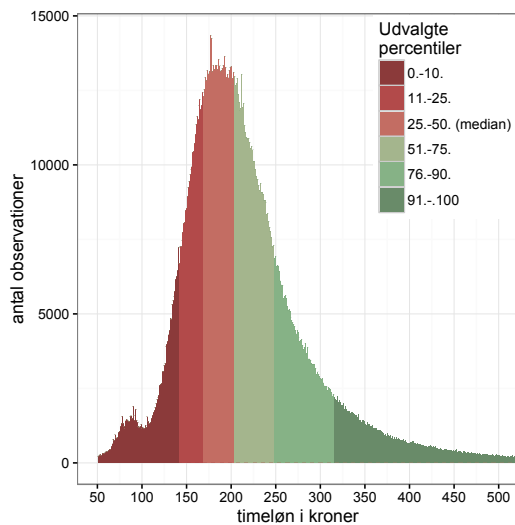
Dette forskningsspørgsmål vil jeg besvare ved at kigge på de sociale processer i delmarkederne, som jeg ser dem komme til udtryk gennem variablene indkomst, kønsfordeling, ledighedsgrad og faglige organisering, i den rækkefølge. For hver variabel præsenterer jeg nogle særlige kendetegn ved dens fordeling som helhed på arbejdsmarkedet, og derefter zoomer jeg ind på særlige delmarkeder for at understrege nogle pointer relateret til denne variabels fordeling på delmarkederne.

Jeg afslutter delanalysen ved at lave en sammenfatning af det billede, der tegner sig i kombinationen af de 4 variable, for at svare på forskningsspørgsmålet.

### 4.1 Indkomstfordeling for alle

j

Figur 4.1: Timeløn farvelagt efter udvalgte percentiler



Tabel 4.1: Centrale 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

Indkomstfordelingen i den arbejdende del af den danske befolkning kan ses i figur 4.1 og tabel 4.1.

***Til Jens: der skal skrives noget mere om her hvorfor at løn er vigtigt, fremfor bare at kaste sig ud i at lire tal af. - E***

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 kr<sup>1</sup>. Eftersom vores population er alle i arbejde melle 16 og 70 år, er der i de mange af disse tilfælde med stor

<sup>1</sup> Grundet en teknisk fejl, der ikke blev rettet inden min forbindelse til registerdataen 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.

sandsynlighed tale om ungdomsarbejde, samt enkelte fejlregninger i . For en nærmere gennemgang af timeløns

## 4.2 indkomstfordelinger på delmarkederne

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

I figur 4.2 er netværkskortet 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 timeløn<sup>2</sup>. Det ses at den grønne farves graduering er strukket længere end rød. Det er ikke overraskende, da vi netop ud fra figur 4.1 kan se, at timelønninger strækker sig langt højere op over medianen end under den, bl.a. grundet det danske arbejdsmarkedets indretning, som argumenteret for i beskrivelsen af figur 4.1.

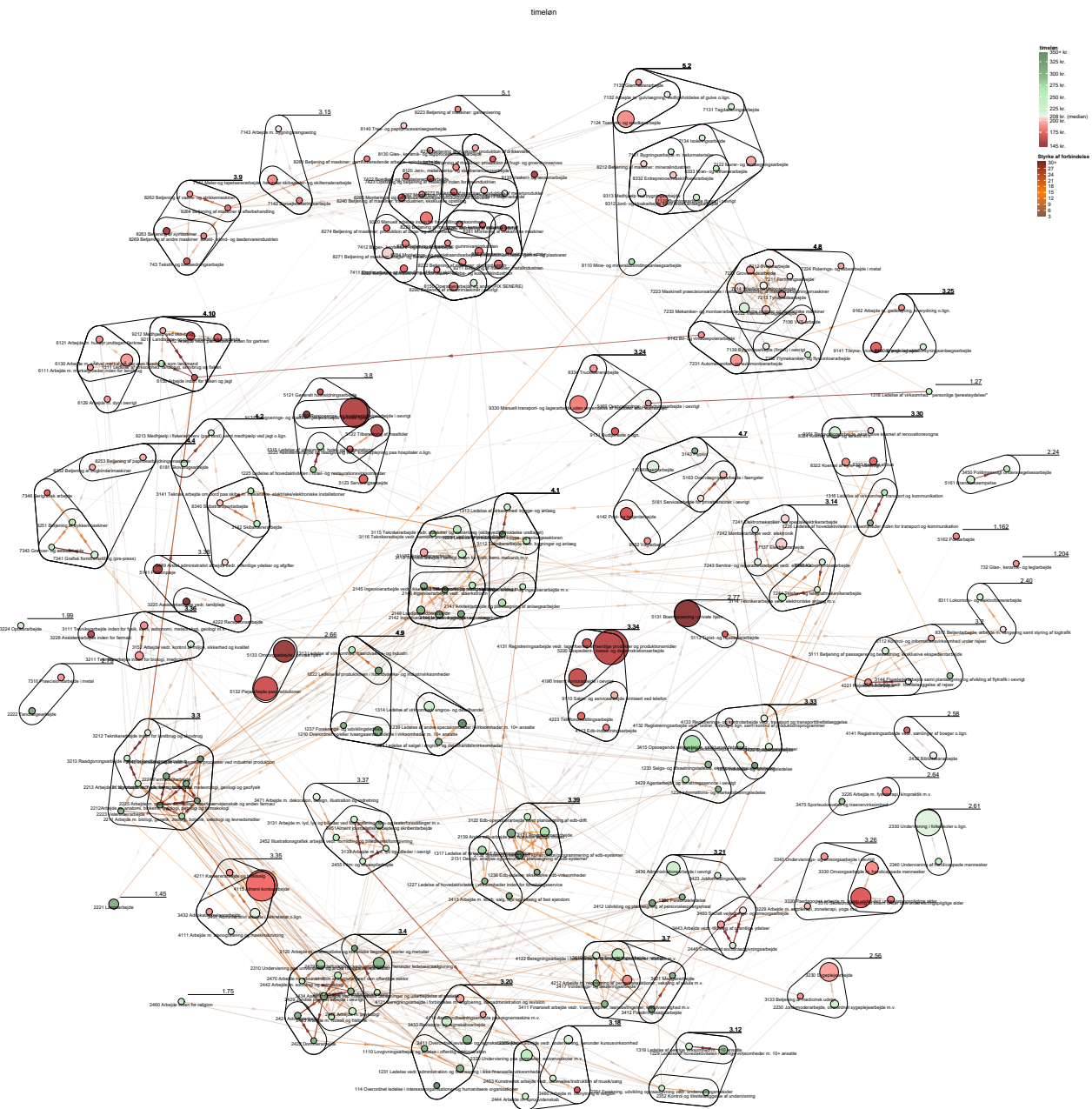
---

<sup>2</sup> 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.



## 4.2. indkomstfordelinger på delmarkederne

Figur 4.2: 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 %<sup>3</sup>. 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 kortet<sup>4</sup>. 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,

---

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

<sup>4</sup> I appendiks ??, figur ?? 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.

### 4.2.1 To delmarkeder i hver sin ende af indtjeningsspektret

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.

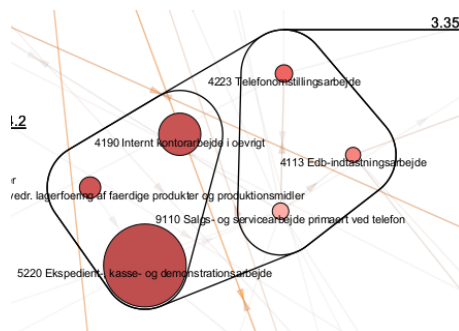
For at illustrerer det vil jeg zoomer ind på to delmarkeder, hvoraf et befinder sig i lave

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 delmarked, der består af > 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 4.3

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 understøtte det Oesch tese om at skiftet fra produktion af fysiske varer til servicerelateret arbejde har betydning for klassestrukturen. Det er for tidligt at gå ind i endnu, men det er interessant, at det største og lavest betalte delmarked er servicerelateret arbejde, hvis genstandsfelt er salg af varer til almindelige forbrugere.

De nederste manuelle arbejdere i delmarked 5.1 der primært arbejder med betjening af maskiner i industriproduktionen, har faktisk en timeløn, der ligger 10 kr højere. Jeg vil uddybe dette senere, efter jeg har taget fat på hvad Oesch peger på som det andet vigtige parameter for den ændrede klassestruktur, som er kvindernes indtog på arbejdsmarkedet fra midten af det 20. århundrede og frem.

#### **Delmarked 4.9**

Med 333 kr/t er delmarked 4.9 det bedst indtjenende delmarked i byen. Det indeholder  $\frac{1}{4}$  af erhvervsgrupperne i Discos hovedgruppe 1, som består af ledelse på øverste plan. Det har samtidig den 2. højeste standardafvigelse på 85 kr/t, så indtjeningen erhvervsgrupperne i mellem er meget varieret.

Det er ikke overraskende at "ledelsesdelmarkedet" indtager denne position i indtjening. Det interessante er snarere, at de resterende  $\frac{3}{4}$  indenfor ledelse på højeste plan er tilknyttet de delmarkeder, der relaterer sig til ledelsens genstandsfelt. Med andre ord er 1236: Edb-ledelse, eksklusive edb-virksomheder tilknyttet delmarked 2.31, der har at gøre med det IT-udviklingsarbejde, der befinder sig på det "højeste" faglige niveau. Interessant nok gælder det også Disco 1-erhvervsgrupper, hvor det er ledelse af produktion, hvis arbejdskraft kræver mindre eksklusive kompetencer end i delmarkedet beskæftiget med IT-udvikling på højeste niveau. Eksempelvis landbrug, restauration og

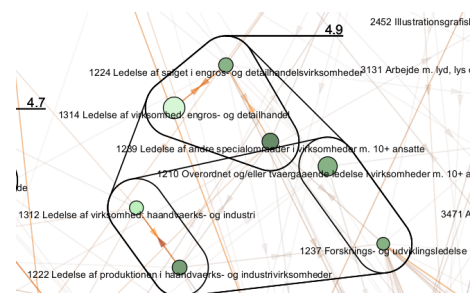
### 4.3 Det kønsopdelte arbejdsmarked

Netværkskortet i figur 4.5 på s. 50 viser kønsfordelingen på arbejdsmarkedet. Selv ved første øjekast, er det tydeligt at køn er en klar differentieringsfaktor. En vigtig pointe, der kan ses ud fra kortet, men let kan overses: Det er også tydeligt, at placeringen af delmarkederne på kortet heller ikke lader til at være tilfældig i forhold til kønssammensætningen.

De fleste delmarkeder med en markant overrepræsentation af kvinder befinder sig i toppen af kortet. Disse delmarkeder er alle beskæftigelser i servicesektoren. Enten indenfor administrativt arbejde, omsorgsarbejde, pædagogik, kundepleje eller arbejde, der traditionelt har været kvindeligt husarbejde, såsom rengøring og tilberedning af måltider.

Til højre for kortets midte, er der en række delmarkeder med et miks af erhvervsgrupper med enten svag overrepræsentation af mænd eller af kvinder. De nederste - 4.11 og - har flest erhvervsgrupper med mænd, mens de øverste - eksempelvis 3.21 og 3.18 - har flest erhvervsgrupper med kvinder.

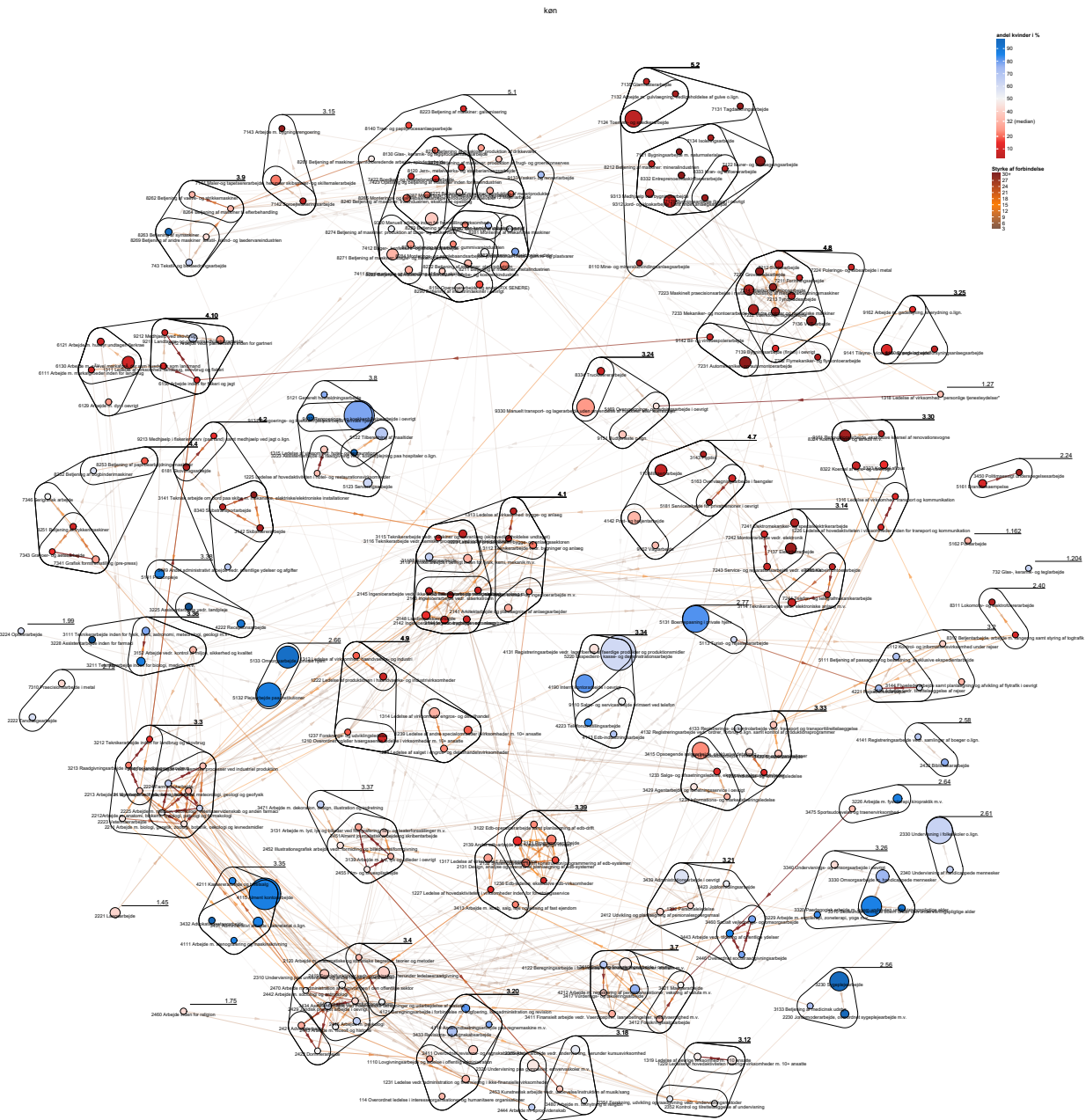
Nederst i kortet har vi det traditionelle mandearbejde. Kortet viser tydeligt, at hvis vi med "traditionelt" mener "statistisk", er arbejde af denne karakter stadig mandearbejde. Der er tale om fag indenfor manuelt arbejde, som er praktisk/produktionsmæssigt orienteret. Overordnede labels, man kan sætte på denne type arbejde er: landbrugsproduktion, transport af varer, bygge-anlægsarbejde, reparation/vedligehold af maskiner eller industriapparater, samt den brede vifte af teknikerarbejde, hvis genstandsfelt kan være gas, kemi, svag- og stærkstrøm. Samt ikke mindst: Ledelsesarbejde. Ingen af de 27 erhvervsgrupper indenfor Discos hovedgruppe 1 har en andel af kvinder på over 50 %. Af disse 27 erhvervsgrupper har 59 % en andel af kvinder på under 25 %. Dette aflæses let i kortet, hvor selv delmarkeder, der har en overvægt af kvinder i alle dets erhvervsgrupper, stadig har mænd i ledelsespositionerne indenfor delmarkedets funktionsområde.



Figur 4.4

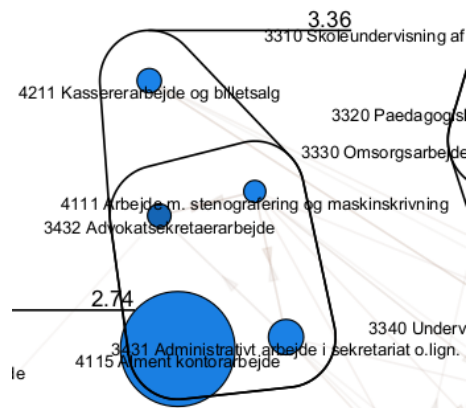
### 4.3. Det kønsopdelte arbejdsmarked

Figur 4.5: Kønsfordeling på arbejdsmarkedet

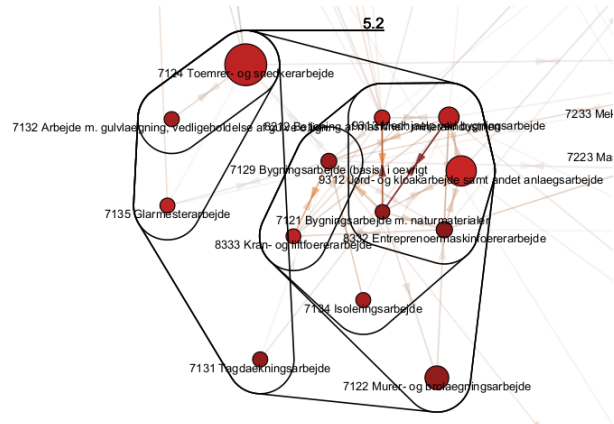




Figur 4.6: Delmarkedet for alment kontorarbejde (3.36)



Figur 4.7: Bygge-anlægsdelmarkedet (5.2)



### 4.3.1 udvalgte delmarked: Klynge 3.4

Delmarked 3.36 er den del af det danske arbejdsmarked, der varetager repetitivt administrativt arbejde, af generisk karakter, eksempelvis jobbet sekretær. Det er arbejde, der er påkrævet i langt de fleste moderne virksomheder, organisationer og statslige institutioner. Med en andel af kvinder på 88 % har 3.36 den 3. højeste andel af kvinder blandt alle delmarkeder, og indeholder 5,7 % af alle beskæftigede.

Delmarked 5.2 er det omvendte forhold, og indeholder med sin andel på 2,5 % kvindelige lønmodtagere den 2. laveste andel på arbejdsmarkedet. Dette delmarked kan ud fra erhvervsgrupperne i det, hurtigt karakteriseres som delmarkedet for bygge-anlægsarbejde.

Det sidste delmarked jeg vil fokusere på udelukkende i et kønsperspektiv er delmarked 3.4. Her er kønsfordelingen næsten 50/50, dog med en svag overvægt af mænd.

Alle erhvervsgrupper i delmarkedet undtagen 3434: Assistentarbejde ved matematiske beregninger og udarbejdelse af statistik kræver færdigheder på højeste niveau indenfor ISCED kategoriseringen. Det er arbejde, der har en høj grad af specialisering, og kræver længere videregående uddannelser. De samfundsmæssige funktioner i dette delmarked kan deles op i følgende fire typer:

- Varetagelse af og beskæftigelse med statens love.
- Beskæftigelse med samfundsøkonomien, både i form af nationaløkonomiske hensyn, men også i form af kompetencer indenfor finans- og erhvervsøkonomi og andre konsulent-stillinger<sup>5</sup>

<sup>5</sup> På det 6-cifrede Disco-niveau indeholder 2419: Specialfunktioner vedr. organisation, herunder ledelsesrådgivning både jobs såsom byggesagkyndig og regionschef, altså primært stats-



- Forskning og viden om “indflydelsen på mennesket selv, ved dets stofskifte med verden”<sup>6</sup>: Historikere, sociologer, filosoffer, antropologer og psykologer.
- Uddannelse af den næste generation af samfundets højest uddannede erhvervsgrupper.

Det er tydeligvis arbejde, der må antages at have en vis status tilknyttet, hvilket også kan ses i lønniveauet - mere om det i (reference her til label for det kapitel #todo). Det ser ud til, at arbejde med blandet kønsfordeling har tendens til foregå blandt de højere uddannelser, og særligt indenfor felter, der - i en Bourdieu-optik - kan siges at have (blah blah find Bourdieu i DDS Stine Faber-teksten #todo). Men det ses at dette sker indenfor specifikke arbejdsområder, og ikke andre. Det er ikke alle højere uddannelser, at vi ser denne jævne kønsfordeling, der sjovt nok er karakteriseret ved ikke at være såkaldte *hårde* videnskaber<sup>7</sup>.

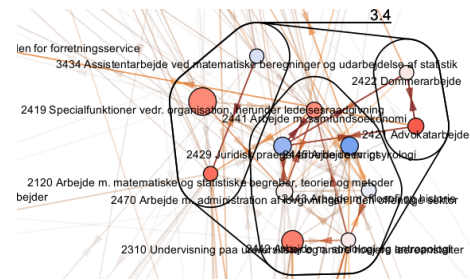
Som ovenstående gennemgang har vist, er den kønsmæssige arbejdsdeling tæt bundet op på delmarkedernes grænser. De steder, hvor kønssammensætningen er jævn, er bestemte områder af den samfundsmæssige arbejdsdeling, og kan ikke siges at være udtryk for tilfældigheder, da der findes gode fortolkninger til at forklare hvorfor vi ser den lige kønssammensætning i netop disse delmarkeder. Det samme gælder også de kønsopdelte delmarkeder.

I det forskningsspørgsmål, det er omdrejningspunkt for dette kapitel, spørgs der om, hvorvidt forskelle i sociale processer kan sandsynliggøre, at delmarkedene ikke blot er udtryk for naturlige faglige hensyn, men også udtryk for forskelle i den sociale sammensætning: Med andre ord, om sociale lukningsmekanismer af forskellig art er med til at skabe disse delmarkeder. Jeg finder, at kønssammensætning er med til at godtgøre en sådan tolkning. Jeg vil nu gå videre til ledighed.

lige regulative funktioner. Men *også* finanseringskonsulent, erhvervskonsulent samt markedsanalytiker. Man skulle umiddelbart tro at disse funktioner ville tilhøre “finanseringsdelmarkedet”, men det er ikke tilfældet. Sandsynligvis på grund af de tidligere nævnte jobs. Man kan være skeptisk overfor om DST har lavet en fornuftig aggregering på det 4-cifrede niveau i dette tilfælde.

<sup>6</sup> som Marx kunne have formuleret det.

<sup>7</sup> Sprogligt er det selvfølgelig interessant at de netop kaldes de *hårde* videnskaber. Jeg mener ikke det er urimeligt at se på dette som et udtryk for den kønnede arbejdsdeling: Mænd arbejder med *hård* videnskab, og de laver *hårdt* fysisk arbejde, og så videre.



Figur 4.8

## 4.4 Ledighed på arbejdsmarkedet

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing 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.

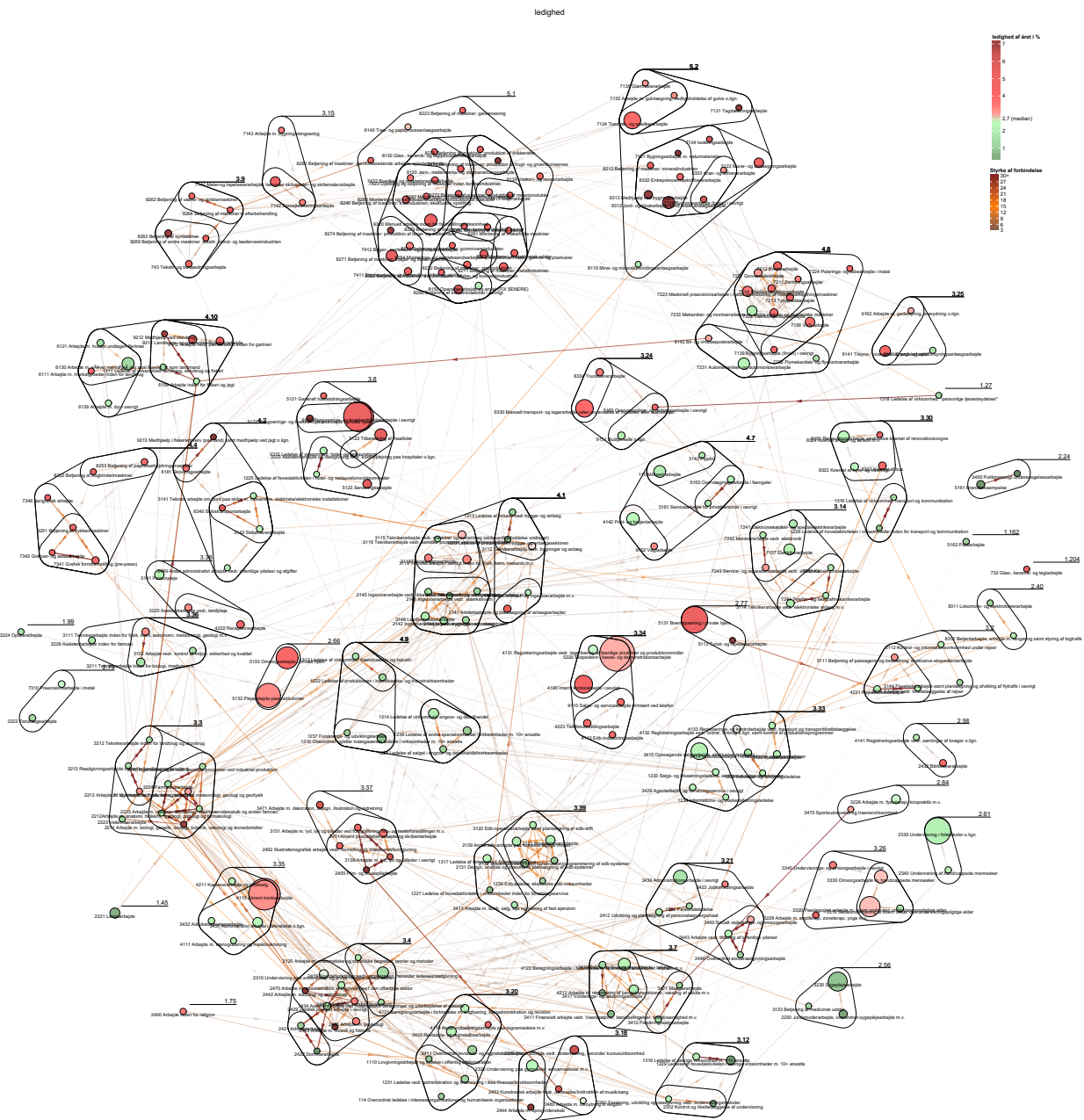
### 4.4.1 Ledighed og arbejdsmarked

I figur 4.9 på side 54 ser vi netværkshortet farvelagt efter ledighed i løbet af året, angivet i procent. Den benyttede variabel fra Danmarks Statistik kaldes ledighedsgrad og *“er beregnet som antallet af ledige timer i forhold til antallet af (mulige) arbejdstimer. Ledighedsgraden svarer på årsbasis til den andel af året, hvori den ledighedsberørte person har været ledig”* (DST-TIMES 2016). En nærmere beskrivelse findes i bilag XX (#todo).

Rød angiver en ledighed på over 2,7 %, og grøn angiver en ledighed på under 2,7 %. Det er valgt, da medianen blandt erhvervsgrupperne er på 2,7 %. Farveforskellen angiver altså hvorvidt en erhvervsgruppes ledighedsgrad er over eller under medianen.

## 4.4. Ledighed på arbejdsmarkedet

Figur 4.9: Ledighed i delmarkederne



Kortet med ledighed taler knapt så tydeligt et sprog som kønskortet gør det. To af de tre segmenter, der ligger højest i ledighedsgrad, er det højkulturelle segment 3.37, samt segment 3.18, der indeholder kultur og undervisningsbaserede erhvervsgrupper. Først derefter kommer den del af arbejderklassen, der er beskæftiget med håndværk (5.2), og de, der beskæftiger sig med industriproduktion (3.9 & 5.1).

Interessant nok er det kulturelle segment og det kultur/undervisningsbaserede segment også de to segmenter, der har de absolut højeste standardafvigelser indenfor ledighed, henholdsvis 4,7 % og 3,8 %.

De manuelle segmenter, derimod, varierer langt mindre om gennemsnittet. En foreløbig konklusion ville derfor være, at man indenfor det kulturelle segment og det kulturelt/undervisningsbaserede segment, har langt bedre mulighed for at få et andet job indenfor samme segment, der har lavere arbejdsløshed, mens man i de manuelle segmenter ikke har samme muligheder: Der er gennemsnittet langt mere konsistent for den generelle situation blandt alle erhvervsgrupperne i segmentet.

Blandt segmenterne med lavest ledighed finder vi to typer jobs: Den ene er det arbejde, der udfører statens kernefunktioner; Politibetjente, læger, sygeplejersker, brandmænd og lokomotivførere. Den anden er bestemte, højt specialiserede typer arbejdskraft indenfor det private, men ikke *hvilken-som-helst* højt specialiseret arbejdskraft: Der er tale om ledelsessegmentet, de to finans/boligsegmenter, IT-segmentet og *den ene* af de to bureaukratiske segmenter. Hvad det skyldes er et spørgsmål om fortolkning. Der er tale om tertiære erhverv med høje uddannelseskrav, der, imodsætning til andre lignende segmenter, *ikke* er rettet mod forskning, såsom det naturvidenskabelige LVU segment. Det gælder også *det andet* af de to bureaukratiske segmenter: Segment . Dette segment indeholder højtrangerende bureaukratiske tertiære erhverv såsom advokat, ledelsesrådgivning og dommer. Det indeholder dog *også* samfundsvidenskabelige jobs rettet mod akademien, og dette segment kan derfor siges at være bureaukratisk-samfundsvidenskabeligt, hvilket forklarer den lavere placering i ledighedstallene. Det bureaukratisk-regnskabsrettede derimod, har ikke en sådan politisk-refleksiv karakter, men er langt mere beregnet mod varetagelse af de relativt afgrænsede, relativt klare funktioner, der findes i komplekse organisationer.

#### 4.4.2 Ledighed på udvalgte delmarkeder

Jeg vil derfor zoome in på udvalgte delmarkeder og ud fra disse fortælle om de tendenser kortet viser.

Jeg vil nu vende tilbage til det førnævnte segment . Det har nogle interessante blah blah

Jeg vil derefter kort beskrive et segment, hvor ledigheden er nærmest identisk, for at vise noget helt andet.

### Segment 3.4: Det juridisk-samfunds-faglige segment

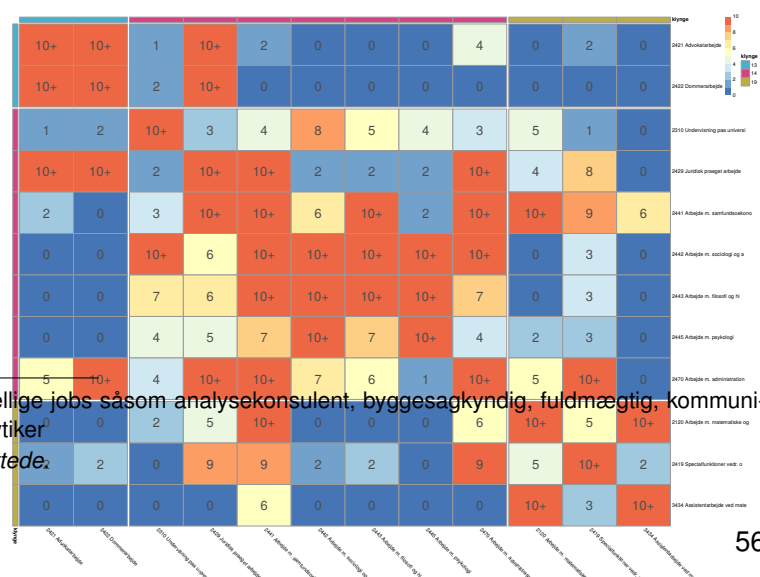
Segment er et segment, der består af tre niveau 2 moneca-klynger. Det ses, at det på niveau 2 er opdelt i meget klare klynger, bestemt af arbejdets genstandsfelt. I klyngen bestående af advokat- og dommerarbejde er ledigheden voldsomt lav, helt nede på 0,5 % mens den i klyngen bestående af statistisk beregningsarbejde og specialfunktioner vedrørende ledesarbejde<sup>8</sup> er på 1,5 %, hvilket er et godt stykke under medianen på 2,6 %. Klyngen, der trækker ledigheden væsentligt op over medianen, er "klyngen i midten", der består af samfundsvidenskabeligt arbejde af forskellig art. Denne indeholder både "juridisk præget arbejde" såsom notar, politifuldmægtig og juridisk konsulent. Den indeholder imidlertid også klassiske samfundsvidenskabelige discipliner såsom økonomi, sociologi, filosofi og historie<sup>9</sup>, (højststående) administrationsarbejde i den offentlige sektor, i erhvervsgruppen 2470: Arbejde m. administration af lovgivningen i den offentlige sektor.

Selvom densiteten på 67 % vidner om en udemærket intern mobilitet, vidner denne klare forskel i ledigheden mellem på niveau 2 klyngerne internt i segmentet, at der er *forskel* i de sociale processer, der styrer segmentet. Det ses afbilledet i tabel

Bør vi derfor, jævnfør Bojes definition af forskellen på delmarkeder og segmenter, konkludere at ikke er et segment? Jeg vil argumentere for at et segment ikke *kun* bør bestemmes ud fra en lighed i sociale processer, men også ud fra hvad jeg vil kalde *sociale dynamikker*. For at forstå det, kan vi kigge nærmere på den interne mobilitet i segment , som afbilledet i varmekortet i figur 4.10.

Vi ser at der internt i klyngerne er den største interne mobilitet, hvilket ikke er overraskende. Det interessante er at se på en klynge *rækkevis*, og derefter aflæse dens mobilitet til de to andre klynger. Dette kan måske umiddelbart forekomme svært forståeligt,

Figur 4.10: Varmekort af segment 3.4



<sup>8</sup> Det dækker en række forskellige jobs såsom analysekonsulent, byggesagkyndig, fuldmægtig, kommunikationskonsulent og markedsanalytiker.

<sup>9</sup> Eller i hvert fald *samfundsrettede*.

men en brugbar analog er en krydstabels betingede sandsynligheder: Ved at se på et udfald af en given variabel, og se dens fordeling givet en anden variabel, ser vi en sammen-

hæng. Det samme er tilfældet her, bortset fra at fortolkning kun er meningsfuld rækkevis, da der er en tidsdimension på spil: Vi går *fra* en stilling *til* en anden.

Hvis vi ser på klyngen med dommere og advokater, kan vi se at de to erhvervsgrupper har en skyhøj intern mobilitet. Ikke så overraskende. Derefter ser vi, at denne juridiske klynge har stærke forbindelser til midterklyngen, bestående af samfundsvidenskabeligt-bureaukratisk arbejde: Det er primært 2421: Advokatarbejde, der skaber denne sammenhæng: Dommernes eneste forbindelse til de andre erhvervsgrupper, er deres undervisning på universiteter/højere læreranstalter samt andet juridisk præget arbejde.

Advokaterne derimod har stærke forbindelser til midterklyngen: dog ikke til de direkte samfundsvidenskabelige professioner som filosofi, sociologi og historie: Deres forbindelse er til de administrativt-juridiske professioner. Men de samfundsvidenskabelige professioner har enormt stor mobilitet til de samme administrativt-juridiske erhverv som advokaterne - hvoraf nogle senere bliver dommere -, og deri sker overlappet: Forbindelsen er indirekte, men så "direkte-indirekte", som den kan være.

Vi ser antydningen af en genkendelig magtstruktur afspejlet, i og med at advokaterne ingen forbindelse<sup>10</sup> har til historie, sociologi og filosofi - fag, der ikke kan siges at have meget indflydelse på hvad Bourdieu kalder magtens felt - men derimod har advokaterne en solid forbindelse til økonomigerningen, der må siges at have en vis indflydelse på magtens felt. Vi ser dermed konjunktuerne til en genkendelig magtstruktur, baseret på juridisk og økonomi-teoretisk fagkompetence.

Når vi taler om økonomisk-teoretisk magt, er det svært at komme udenom matematik og statistik. Dette højtspecialiseret erhverv er også tilstede i segmentet, i den sidste klynge. 2120: Arbejde m. matematiske og statistiske begreber, teorier og metoder og 3434: Assistentarbejde ved matematiske beregninger og udarbejdelse af statistik har udelukkende forbindelse til de juridisk-bureaukratiske erhverv i midterklyngen, samt universitetsundervisning. Mens forbindelsen til de blødere, mere humanistisk-kulturelt orienterede samfundsfagsprofessioner som sociologi, filosofi og

<sup>10</sup> "ingen forbindelse" i betydning af at den relativ risiko ikke er større, end den ville være hvis arbejdsmarkedets mobilitet var rent tilfældigt: Der er enkelte konkrete personer, der har foretaget jobskiftet.

psykologi glimrer ved sit fravær.

Klyngen med statistik inkluderer også 2419: Specialfunktioner vedr. organisation, herunder ledelsesraadgivning, der som beskrevet på side 51 indeholder en lang række management-erhverv, hvoraf nogle i disse erhverv senere bliver både advokater og dommere. De bliver også beskæftiget med stort set alt i midterklyngen, undtagen den tungt forskningsbaserede undervisning på højere læreranstalter, samt psykologi<sup>11</sup>.

Vi ser altså en struktur i segmentet, der har nogle bestemte mobilitetskanaler mellem erhvervsgrupperne i det. Disse kanaler er udtryk for en bestemt social struktur, der forekommer genkendelig og rimelig, i en almen sociologisk fortolkningsramme. Det er et eksempel på hvad jeg vil kalde en *social dynamik*, baseret på en hermeneutisk tilgang Monecas bud på segmentet. Til forskel fra den mere - omend på ingen måde fuldstændigt - tekniske tilgang, der ligger i at vise, at bestemte sociale fænomener såsom løndannelse foregår ens indenfor segmentet. Jeg vil mene, at begge tilgange godtgør, at der er tale om en afgrænset del af arbejdsmarkedet, der har nogle bestemte funktionsmåder. Jeg mener ikke at disse behøver være generiske indenfor segmentet, men der skal være tale om nogle sociale mekanismer, der godtgør en fælles platform. På denne vis har segmenter mere tilfælles med Gruskys redefinition af klassebegrebet som mikroklasser. hvori det skal ramme en fælles livsverden, og et bestemt kulturelt funktionalistisk arbejdsfælleskab. Det vil jeg i høj grad mene er tilfældet her, og det gør det blot endnu mere interessant, at der er en ulige dynamik på spil *indenfor* segmentet, der handler om, hvad man kunne kalde en nuanceforskel indenfor et bestemt genstandsfelt indenfor arbejdsmarkedet. Men en nuanceforskel, der tydeligvis ikke er ligegyldig for levevilkårene for individerne indenfor klyngerne i delmarkedet.

#### **Segment 3.33: blah blah**

Dette segment har en gennemsnitlig ledighed på 2,1 %, hvilket er et halvt procentpoint under medianen (2,6 %). Dette gennemsnit har samtidig en utrolig lav standardafvigelse på 0,25 %. ledighed, forstået som social proces i Bojes forstand, rammer nærmest éns indenfor dette segment, og denne gennemsnitlige ledighed ligger endda et stykke under normalen for hele arbejdsmarkedet.

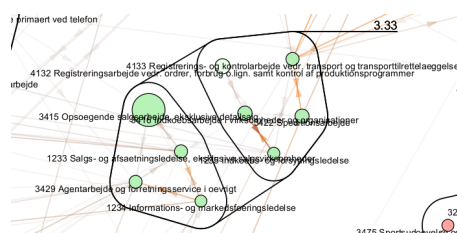
Segmentet består af to klynger. Det ene indeholder de erhverv, der håndterer den *hovedsageligt* logistiske transport og allokering af varer<sup>12</sup> i samfundet: Jobs som distributionschef, tolder, importagent og speditør er de mere administrativt prægede, men det inkluderer også

<sup>11</sup> hvilket overraskende - i min optik er psykologisme en stor del af managementkulturen. Men åbenbart ikke i det bureaukratisk-samfundsaglige segment.

<sup>12</sup> I modsætning til den helt konkrete fysiske transport af varer fra A til B, der varetages af segment 3.24 og 3.30. Det er ufaglært arbejde i Discos hovedgruppe 8 og 9.

jobs som godsekspedient, luftfartsassistent og garagemester, der mere direkte håndterer varernes fysiske bevægelse fra A til B.

Den anden klynge består af erhvervsgrupper der sørger for *allokeringen* af varerne på markedet: Salgsfasen, inklusiv reklamearbejdet. Her finder vi også to erhvervsgrupper fra Discos ledelsesklynge, 1234: Informations- og markedsføeringsledelse. Det betyder at både jobs som marketingschef og reklamechef findes i klyngen, sammen med jobs som salgsagent, sælger, reklameassistent og eksportagent. Vi kan ud



Figur 4.11

Dette segment har altså en klar funktion i samfundet, der dækker to centrale aspekter af varens cyklus. Dette fordrer - eller kovarierer ihvertfald med - en meget ensartet ledighedsrate<sup>13</sup>

#### 4.4.3 Her burde nok stå noget klogt til at konkludere

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing 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.

## 4.5 fagforeninger

fagforeninger løndannelse vigtigt segmenter Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing 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.

### 4.5.1 fagforeninger på arbejdsmarkedet

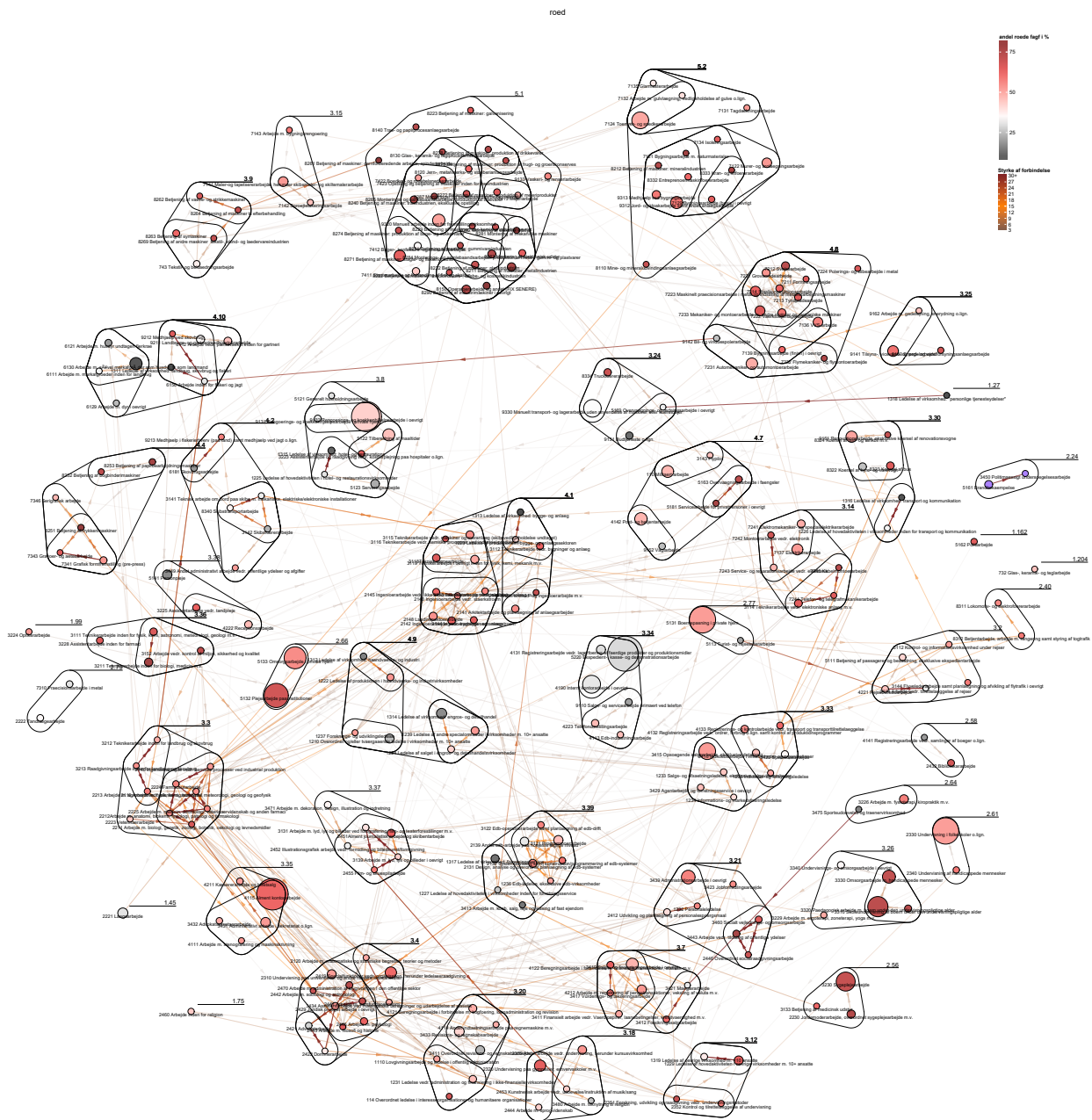
I figur 4.9 på side 54 ser vi netværkskortet farvelagt efter organiseringsgraden i LO-fagforeninger. Af grunde fremlagt i bilag ?? er dette tal upålideligt for tjenestemænd: Derfor har en række

<sup>13</sup> Det er i øvrigt også sandt over tid, i perioden 1996-2009.



erhvervsgrupper bestående af tjenestemænd en svagt XXX farve på kortet.

Figur 4.12: organiseringsgrad i delmarkederne



Der kan peges på nogle overordnede tendenser. Den første er at de tre segmenter med højest organiseringsgrad bemærkelsesværdigt lader til at have tre vidt forskellige sociale modaliteter. De bedst organiserede erhvervsgrupper befinder sig i segment 3.36. Det er arbejde af naturvidenskabelig karakter, der ikke kræver en universitetsuddannelse, og som primært beskæftiger sig med (assisterende) laboratoriearbejde og kvalitetskontrol af (føde)varer og (arbejds)miljø. Disse er tilsyneladende særdeles godt organiseret, hvilket kan skyldes deres organisering i som embedsmænd (???? #todo få Martin til at hjælpe dig med det her). efter det kommer sygeplejersker, jordemødre, radiograf og andre beskæftiget indenfor sundhedssektoren, altså offentligt ansatte indenfor sundhedssektoren på et mellemlangt uddannelsessniveau.

Derefter kommer den del af arbejderklassen, der arbejder manuelt, og som ikke har særlig meget uddannelse. Overraskende nok er deres organiseringsgrad en del bedre end håndværkerne i klynge 4.8 og 5.2. Dog er standardafvigelsen for de manuelle arbejdersegmenter på omtrent 13 %, hvilket svarer til den gennemsnitlige standardafvigelse for organiseringsgraden indenfor alle segmenterne, mens den for de førømtalte sygeplejerske- og varekontrol segmenter ligger på 7 %. I disse manuelle dele af arbejderklassen er organiseringsgraden derved langt mere variende indenfor erhvervsgrupperne, end for de førømtalte.

Der er ikke et klart mønster, i hvilke segmenter der har en lav standardafvigelse i organiseringen, og hvilke, der har en høj. Segment med tandlæger og præcisionsarbejder i metal, har en stabilt *lav* organiseringsgrad, mens "DSB"-segmentet, 2.40, bestående af lokomotivfører og anden jernbanerelateret arbejde, har en stabilt *høj* organiseringsgrad.

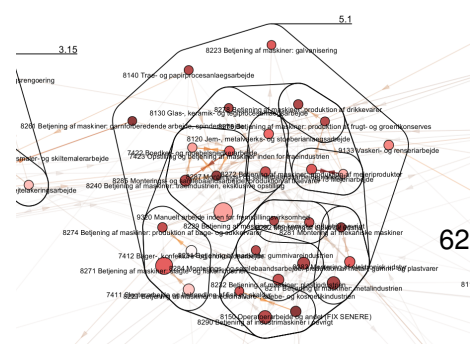
Den anden tendens, der kan spores, er at landbrugsrelaterede erhverv har en lav faglig organisering.

## 4.6 Udvalgte delmarkeders faglige organisering

### Segment 5.1: Fabrikarbejderne

Det første segment vi ser på er den førømtalte 5.1. Denne er interessant, fordi den udgør hele 6,4 % af arbejdsstyrken, og er et kernesegment i den manuelle del af arbejderklassen. Der er en del forskel på hvordan klyngerne internt i segmentet er fagligt organiserede, hvilket bliver klart ud fra følgende:

Klynge 3.17 udgør hovedbestandelen i segmentet. Den sociale proces, vi kigger på - faglig organisering - er rimelig ensartet og særdeles høj, med et gennemsnit på 74 %. Den er således en faglig



Figur 4.13

bastion både internt i segmentet, men har samtidig en størrelse, der gør at den også er det i samfundet som sådan. Klynge 3.10 og 3.16 er også godt med, omend der i hver af disse to klynger er henholdsvis én og to erhvervsgrupper, der har væsentlig lavere faglig organisering end resten. i Klynge 3.10 er det 7413: Mejeriarbejde, der stikker ud fra resten af klyngen, ved at være et landbrugsbaseret erhverv fremfor et industrierhverv. Ved at se på mobiliteten mellem erhvervsgrupperne i klyngen såvel som i segmentet som helhed, er mejerist et erhverv, folk næsten udelukkende kommer *fra*. Vi ved at de landbrugsbaserede erhverv har en lavere faglig organiseringsgrad. Denne formodning styrkes ved at se på mobiliteten for mejerister ikke bare i segment 5.1, men til alle andre beskæftigelser: At gå fra at være mejerist til noget andet er et *make it or break it* punkt, statistisk set: en lille gruppe går til et ledelses/arbejdsgiver-erhverv indenfor 1222: Ledelse af produktionen i haandvaerks- og industrivirksomheder. De resterende går til forskellige former for manuelt arbejde, primært indenfor segment 5.1. Mejerist ser derfor ud til at være et overgangserhverv fra en landbrugsbaseret arbejdskultur til en industriel arbejdskultur. Derfor er den inkluderet i segment 5.1, og derfor er dens faglige organisering så meget lavere: Det er først i mødet med industrikulturen i resten af klyngen og segmentet, at organisering finder sted<sup>14</sup>

I klynge 3.16 er det sværere at finde en lignende historie: Jeg må bare konstatere, at i en analyse på dette plan, er det bare sådan, det er: Det ville kræve et andet detaljeniveau at finde årsagerne.

Det sidste der skal bemærkes om dette segment er, at at den klynge, der for alvor trækker gennemsnittet ned, er to af erhvervsgrupperne i klynge 2.42. I modsætning til deres klyngefæller ikke beskæftiget med betjening af maskiner. Om det er det, der gør forskellen, er svært at udtale sig om, men det er en nærliggende tanke. Det er muligvis fordi, der findes flere selvstændige i denne gruppe, og det ligger tæt på en småborgerlig kultur (forsøg at definere den med Bourdieu, måske et afsnit fra Distinktionen, måske det der der er med i DDS pensum #todo)

---

<sup>14</sup> Om det er de tidligere mejerister der står for den del af de uorganiserede i de erhverv, de bevæger sig hen til, er et spædestik for dybt for denne meso-fokuserede analyse af arbejdsmarkedet. Men tanken er interessant: Er landbrugskulturen så dybt forankret i individerne, at de vedbliver med at være uorganiserede i resten af deres livsbane, eller forandrer industrikulturen dem?

##### **Segment 3.35 & 3.34: De organiserede og de uorganiserede servicearbejdere**

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing 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.

Skriv kun måske det her afsnit. Måske ikke så vigtigt.

## **Del IV**

# **Delen med Afslutningen**

# Litteraturliste

---

## Bøger og artikler

- [1] Alan Agresti og Barbara Finlay. *Statistical Methods for the Social Sciences*. New Jersey: Prentice Hall, 1997.
- [2] Thomas P. Boje. *Segmentering og beskæftigelse*. Roskilde: Roskilde Universitetscenter, 1985.
- [3] Thomas P. Boje og Christian Toft. *Arbejdsmarkeder og segmenteringsteorier, en introduktion til nyere segmenteringsteorier*. Aabenraa: Institut for grænseforskning, 1989.
- [4] Gøsta Esping-Andersen. *The three worlds of welfare capitalism*. Originalår: 1990. Cambridge: Polity Press, 1990.
- [5] 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>.
- [6] 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>.
- [7] 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>.
- [8] 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](http://www.eusw.unipr.it/documenti/dornbirn_2007_pres_olsson_1.pdf) (sidst set 02.09.2016).

- [9] 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.
- [10] 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.ep.fjernadgang.kb.dk/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=5513078&site=ehost-live>.
- [11] Gitte Sommer Harrits. *Klasse. En Introduktion*. København: Hans Reitzels Forlag, 2014.
- [12] Annette Lareau. *Social class, how does it work?* New York: Russell Sage Foundation, 2008.
- [13] Nikolaj Malchow-Møller og Arne Würtz. *Indblik i statistik, for samfundsvidenskab*. Århus: Academica, 2010.
- [14] Magnus E. Marsdal. *Frp-koden: hemmeligheten bak Fremskrittspartiets suksess*. Forlaget Manifest, 2007. URL: <https://books.google.dk/books?id=x0nbMQEACAAJ>.
- [15] Karl Marx. *Kapitalen, kritik af den politiske økonomi*. Kbh: Rhodos, 1970.
- [16] Daniel Oesch. *Redrawing the Class Map: Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. Palgrave Macmillan UK, 2006. ISBN: 9780230504592. URL: [https://books.google.dk/books?id=6%5C\\_ZZCwAAQBAJ](https://books.google.dk/books?id=6%5C_ZZCwAAQBAJ).
- [17] 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>.
- [18] Mike Savage. „End class wars“. I: *Nature* 537.7621 (2016), s. 475. ISSN: 0028-0836. DOI: 10.1038/537475a.
- [19] John Scott. *Social Network Analysis: A Handbook*. Sage, 2000.
- [20] 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).



- [21] 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

- [22] DST-DISCO88. *Danmarks Statistiks beskrivelse af DISCO-88*. 2016. URL: <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Nomenklaturer/DISCO-88/Introduktion>.
- [23] DST-TIMES. *Danmarks Statistiks beskrivelse af ARLEDGR (ledighedsgrad)*. 2016. URL: <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Times/ida-databasen/ida-personer/arledgr> (sidst set 19.12.2016).
- [24] Undervisningsministeriet. *Uddannelsesguiden: Social- og sundhedshjælper*. 2016. URL: <https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/omsorgsundhedogpaedagog-social-og-sundhedshjaelper> (sidst set 20.01.2016).