

# Indhold

<b>Figurer</b>	<b>iii</b>
<b>Tabeller</b>	<b>iv</b>
<b>1 Klasses teori som forklaringer</b>	<b>1</b>
1.1 Goldthorpe: Arbejdskontrakt og rationel handlen . . . . .	3
1.2 Daniel Oesch og arbejdslogik . . . . .	6
1.2.1 årsager til ændringer i klassekompositionen . . . . .	7
<b>2 Delanalyse 1: Opdeling af arbejdsmarkedet i delmarkeder</b>	<b>10</b>
2.1 Opdeling af arbejdsmarkedet i klynger . . . . .	11
2.2 Dannelsen af klynger . . . . .	12
2.2.1 Niveau 2 . . . . .	14
2.2.2 Niveau 3 . . . . .	15
2.2.3 Niveau 4 . . . . .	16
2.2.4 Niveau 5 . . . . .	17
2.3 Den interne mobilitet i klyngerne . . . . .	19
2.3.1 Klynge 2.78: Børnepasning i private hjem samt turist- og rejseledere .	21
2.3.2 Delmarked 2.66: Omsorgsarbejde i private hjem og plejearbejde på institutioner . . . . .	23
2.3.3 Klynge 3.24: Transport af varer, ambulanceførere og vagtarbejde . . . .	23
2.4 Delkonklusion . . . . .	24
<b>3 Delanalyse 2: Forskellen på et delmarked og et segment er påvisningen af særegne (specifikke? partikulære) sociale processer indenfor delmarkedet</b>	<b>25</b>
3.1 Indkomstfordeling for alle . . . . .	26
3.2 indkomstfordelinger på delmarkederne . . . . .	27
3.2.1 To delmarkeder i hver sin ende af indtjeningsspektret . . . . .	30

3.3	Det kønsopdelte arbejdsmarked . . . . .	32
3.3.1	Kønsfordeling på arbejdsmarkedet . . . . .	32
3.3.2	udvalgte delmarkeder . . . . .	35
3.4	Ledighed på arbejdsmarkedet . . . . .	37
3.4.1	Ledighed og arbejdsmarked . . . . .	37
3.4.2	Ledighed på udvalgte delmarkeder . . . . .	39
<b>Litteraturliste</b>		<b>40</b>
	Bøger og artikler . . . . .	40
	Online kilder . . . . .	42

# Figurer

1.1	Dimensioner af ansættelseskontrakten i Goldthorpes klasseskema . . . . .	4
2.1	. . . . .	11
2.2	. . . . .	14
2.3	. . . . .	15
2.4	. . . . .	16
2.5	. . . . .	17
2.6	Intern mobilitet for klyngerne. . . . .	20
2.7	. . . . .	22
2.8	. . . . .	23
2.9	. . . . .	23
3.1	timeløn farvelagt efter udvalgte percentiler . . . . .	26
3.2	Intern mobilitet for klyngerne. . . . .	28
3.3	. . . . .	31
3.4	. . . . .	32
3.5	Kønsfordeling i kønnerne . . . . .	34
3.6	Delmarkedet for alment kontorarbejde (3.36) . . . . .	35
3.7	t . . . . .	35
3.8	. . . . .	36

3.9	Ledighed i delmarkederne . . . . .	38
-----	------------------------------------	----

## Tabeller

2.1	Karakteristika for klyngedannelsen . . . . .	13
2.2	Sammenligning af 1. niveau og 5. niveau . . . . .	18
3.1	t . . . . .	26

# 1 Klasse teori som forklaringer

---

Klasse vil i denne afhandling benyttes til at forstå de sociale processer i segmenteringen. Samtidig vil der argumenteres for, at mobilitet mellem jobs på arbejdsmarkedet fanger et 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.

Det er tydeligt, at et gammelt spørgsmål går som et spøgelse gennem diskussionen om klasser. Det er i sin essens Marx' gamle skelnen mellem "klasse-an-sich" og "klasse-für-sich". Eller mere generelt, det tilbagevendende modsætningsforhold mellem at begrebsligge den sociale verden i objektive eller subjektive termer. Som Eric Olin Wright fremhæver, skal man benytte den klasse teori, 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 klasse teori er optaget af klasse som *beskrivende* spørgsmål, og eller som *forklarende* spørgsmål. Klasse som beskrivende spørgsmål er hvad klasse "er": Hvad skaber en klasse, og hvordan foregår den sociale kamp, der leder til grænser mellem

---

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

Jeg vil inddrage tre af de teoretikere, som har været omdrejningspunkt i den akademiske diskussion, Savage omtaler. Ikke for den akademiske 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 stærkt empirisk funderede- og fokuserede
- tillægger *arbejdsbeskæftigelse* en særlig status i definitionen af klasse
- er blevet anvendt empirisk i komparative studier af flere lande, med vidt forskellige typer *markedsbaserede velfærdsstater* Esping-Andersen (1990).

Det drejer sig om John Goldthorpes teori om klasser som økonomiske kategorier, der bestemmer de former for *rational handling*, 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 en langt mere avanceret empirisk kortlægning bag 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 *arbejdslogikker*, der er centrale i en klasseadfærd. Han argumenterer for slags kulturel funktionalisme, bestemt af arbejdets genstandsfelt. Denne position finder jeg anvendelig, da den dimension af differentiering ser ud til at være betydningsfuld i min kortlægning af arbejdsmarkedets opdeling, og ikke findes i Goldthorpes (minimalistiske) klassedefinition.

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

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

Disse tre tilgange udruster mig med begreber for at se efter og forklare eventuelle forskelle i sociale processer ud fra, som jeg finder i det danske arbejdsmarkedets opdeling og eventuelle segmenterede struktur. Dette skulle gerne bidrage til forståelsen af arbejdsmarkedets specifikke og generelle funktionsmåder, i et komplekst markedsbaseret 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, velvalgte begreber, såsom klasseposition og klassemobilitet, til at *forklare* en række aspekter af hvad der sker med individers liv, og hvordan de reagerer på det, ud fra klassebegrebet (Goldthorpe og Marshall 1992, s. 382).

Goldthorpe definerer klassepositioner som de sociale relationer i økonomien, helt præcist i *ansættelsesrelationerne*. Derfor er det også i økonomiske forhold såsom arbejdsløshed, løn, stabilitet i indkomst etc., hvor klasseeffekter kommer 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. Denne skillelinje er dog utilstrækkelig, i de voldsomt forskellige levevilkår, der findes indenfor gruppen af lønmodtagere, som er langt den største del af befolkningen. For at forstå denne forskel blandt lønmodtagerne ser Goldthorpe på forskelle i arbejdskontrakten, som den ser ud for forskellige faggrupper, beskæftiget med forskellige typer af arbejde. Dette kommer til udtryk i

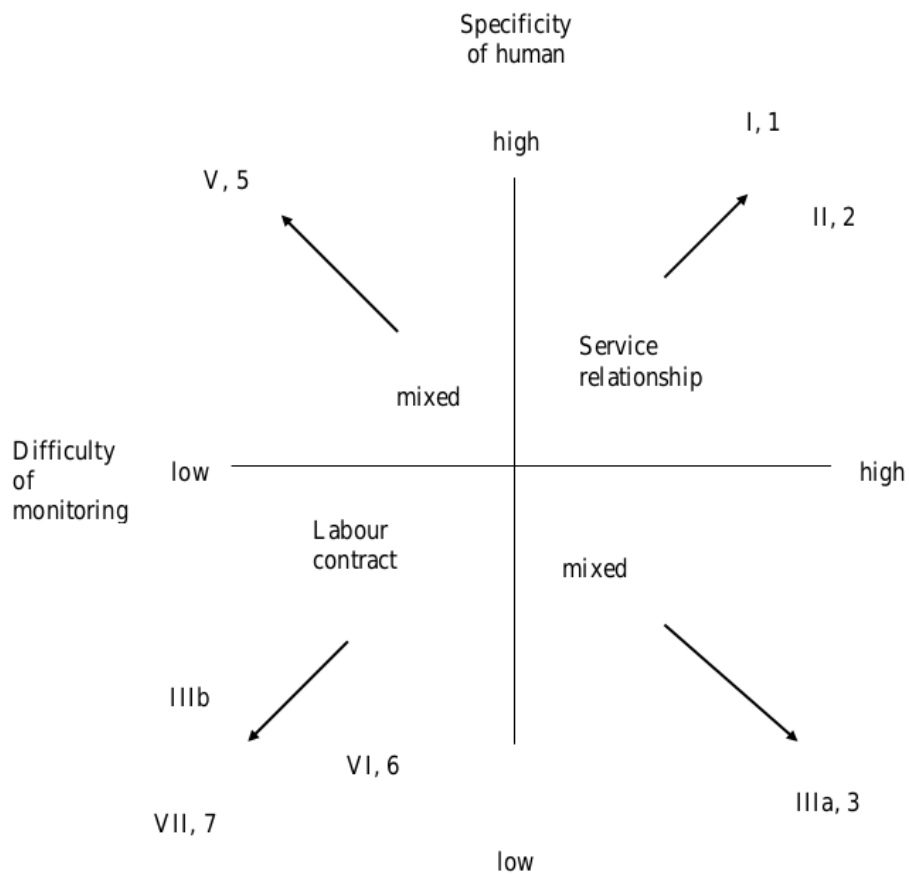
ser Goldthorpe to differentieringsmekanismer;

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

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

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 også muliggør større belønning for det udførte arbejde.

Mulighed for kontrol over arbejdsprocessen, eller mangel derpå, er afgørende for ansættelseskontrakten. Det illustreres i figur 1.1.



Figur 1.1: Dimensioner af ansættelseskontrakten i Goldthorpes klasseskema

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 ven-



stre 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. Dette er arbejderklassens lod på arbejdsmarkedet.

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*<sup>1</sup> (Goldthorpe og McKnight 2004, s. 22).

I disse to kvadrater kan man altså tale om, at selve arbejdets karakter giver enten arbejdsgiver eller arbejdstager fordele i forhandling af 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 diffenteringsprincipper, baseret på bestemte arbejdsvilkår, laver Goldthorpe et klasseskema med 11 kategorier. Det er ud fra disse principper for arbejdsdelingen, der er grundlaget for magtpositioner, som de kommer til udtryk i ansættelseskontrakten. Ud fra disse udgår den sociale relation, en given arbejdstager har til produktionsmidlerne.

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

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

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

---

<sup>1</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.

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

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

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 schewizisk sociolog, der har søgt at reformulere et nyt grundlag for et klasseklassifikationsskema. Som hos Goldthorpe er udgangspunktet for klassesdelingen sociale relation til produktionsmidlerne, operationaliseret til erhvervsbeskæftigelse.

Oesch mener at der sket så væsentlige ændringer i klassestrukturen, siden de mest benyttede klassifikationsskemaer blev lavet i 70'erne og 80'erne, af Wright og Goldthorpe. Denne periode var slutningen på hvad han kalder kapitalismens "gyldne æra," og indfanget ikke klassestrukturen, som udviklingen har ført med sig, til et samfund delvist baseret

på "postindustriel" produktion. Til forskel fra Daniel Bell (reference her #todo), der forudså udviklingen af et postindustrielt samfund som en positivt betonet rationalisering og meritokratisering af samfundet, der førte til en opløsning af klassesamfundet, antager Oesch ikke en sådan udvikling. For Oesch betyder udviklingen af en offentlig sektor, kvindernes indtog på arbejdsmarkedet og væksten i antallet af servicejobs, at klassekompositionen har *ændret* sig, ikke opløst sig. Det er denne ændring, han vil indfange med sit klassifikationskema.

Den bredere historiske analyse af årsagerne til denne ændring springer jeg let henover.

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 forsøgt dette i mange år. Her vil jeg fokusere på den ændrede klassekomposition og tre overordnede tendenser, som Oesch ser som hovedårsager til denne ændring.

### 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, hvilket betyder en differentiering i typen af ikke-manuelle jobs, såvel som fremvæksten af jobs, der ikke kræver lange uddannelser, og som er karakteriseret ved en høj grad af rutine i arbejdet.

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. (ibid., s. 44). Klasse III benævnes samlet set som en slags "mellemposition", eller middelklasse. 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 generelt højere niveau af uddannet arbejdskraft. Det gælder også indenfor de traditionelt lavtuddannede - eller helt uddannede - ma-

nuelle erhverv. Det er især i de ikke-universitetsbaserede, erhvervsrettede serviceerhverv at ekspansionen har været kraftig.

Goldthorpe baserer sit skema på samfundet som det så ud i 70'erne, og siger selv, at hans formål ikke har været at forudsige tendenser i økonomien (find henvisning i Oesch bogen #todo), men lave et klasseskema baseret på den nuværende økonomiske struktur. Oesch argument er, at disse tendenser *er blevet* til den nuværende økonomiske struktur.

### **Ændringer i hierarkiet mellem manuelt/ikke-manueltarbejde**

nøglen er, ifølge Oesch, at lave en teoretisk konsistent placering af disse, så de ikke rangeres højere manuelt arbejde.

manual/non-manual ikke klart hierarkisk længere

fra manuel til service: distinktion mellem manual-non manual ændres

har automatiseringen af en række tidligere manuelt betjente arbejdsfunktioner, forårsaget en uddannelsesmæssig opgradering, også af den industrielle arbejdsstyrke. Dette reducerer den sociale afstand mellem "bluecollar" *arbejdere* og "whitecollar" *ansatte*. Resultat: Distinktionen mellem arbejder og ansat er blevet mindre markerede (Oesch 2006, 2f).

For det andet har væksten i den tertiære sektor/servicesektoren også indebåret en vækst i antallet af servicefag med relativt lave uddannelseskrav.

Disse jobs inkluderer 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 i beskæftigelsesstrukturen og dennes hierarki. Væksten i den offentlige sektors overtagelse af tidligere ubetalt husarbejde har også medvirket til udviklingen af denne type job med denne type kønssammensætning. Resultat: Distinktionen mellem manuelt og ikke-manuelt arbejde er blevet mindre markeret.

For det tredje er det tidligere omtalt *salariat* øget i såvel antal som i heterogenitet. Det gælder både hvad Oesch kalder de management-lignende beskæftigelser samt de mere klassiske professioner<sup>2</sup>. De tre nævnte effekter i form af højere uddannelse<sup>3</sup>, vækst i den tertiære sektor samt udviklingen af den offentlige sektor har haft en effekt inden for sammensætningen af disse middelklasser, omend - naturligvis - med andre effekter end på de andre to typer klasser. I væksten af velfærdsstaten ser Oesch det eksempelvis ikke køn som en central akse, som han gør det i de lavere serviceerhverv (ibid., 2f). Denne forskel i betydning af det offentliges vækst for henholdsvis de lavere servicefag og salariatet, argumenteres der

---

<sup>2</sup>Professionerne skal her forstås i samme forstand som hos Goldthorpe på s. ?? #todo

<sup>3</sup>Eller, med dansk uddannelsesforsknings *grand old man*, Erik Jørgen Hansen, uddannelsesinflation find henvisning fra dds #todo

ikke direkte for. Mellem linjerne kunne man sige at der ikke er tale om traditionelt kvindearbejde

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). Eksempelvis gør salariatets heterogenisering det umuligt at behandle som en monolitisk størrelse, under een betegnelse såsom *middelklassen*, eller evt. todelt til *højere* og *lavere* middelklasse, som vi ser hos Goldthorpe. Selvom Goldthorpe, som beskrevet på s ?? (#todo) har yderligere opdelinger, er Oesch ikke overbevist om at dette er tilstrækkeligt for at forstå hvor forskellige de positioner, salariatet optager, egentligt er. Han mener der kræves ikke bare en *empirisk* findeling, men en *teoretisk* nytænkning af klassestrukturens diffenteringsakser i disse senmoderne, delvist postindustrielle samfund.

## 2 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.

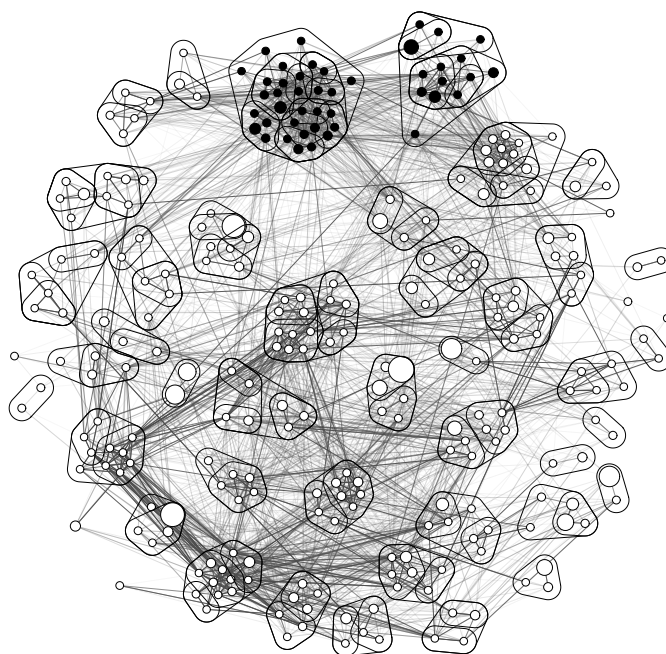
Det er i sig selv er ikke svar på forskningsspørgsmålet. For at vurdere, om der er en reel opdeling af det danske arbejdsmarked i delmarkeder, hvor mobilitet indenfor delmarkederne er hyppig, og mellem delmarkederne sjælden, så er det nødvendigt at vurdere kvaliteten af denne opdeling - er opdelingen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

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

## 2.1 Opdeling af arbejdsmarkedet i klynger

Min analyse viser 54 klynger på det danske arbejdsmarked, og er det endelige netværksskott, portrætteret i figur 2.1 som et netværk af 273 noder opdelt i 54 klynger. De 273 noder dækker over de i kapitel ?? beskrevne erhvervsgrupper. Disse erhvervsgrupper bindes sammen af forbindelser, som angiver jobskift mellem forskellige erhvervsgrupper i perioden 1996 til 2009. Jo flere jobskifte, der er mellem erhvervsgrupper, jo kraftigere er forbindelsen. Eksempelvis er forbindelserne kraftige fra 9312: Jord- og kloakarbejde samt andet anlægsarbejde til 9313: Medhjælp ved bygningsarbejde, da 1264 personer skiftede fra jord- og kloakarbejde til medhjælp ved bygningsarbejde i perioden.

### 5. niveau



Figur 2.1

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 ??, hvor sammenlægningen af klynger foregår på stadigt højere niveauer - det vil sige, klynger slås sammen med andre klynger og så fremdeles - indtil der ikke længere er basis for yderligere sammenlægninger.

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

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

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

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

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

## 2.2 Dannelsen af klynger

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

Aggreringen fra niveau 1 til niveau 5 fremgår af tabel 2.1. Her vises ændringerne i jobmobiliteten fra niveau til niveau, som den foregår internt i klyngerne og *eksternt* mellem klyngerne.

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



Tabel 2.1: Karakteristika for klyngedannelsen

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

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

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

Jeg vil nu gennemgå udviklingen i niveauerne visuelt, og beskrive udviklingen ud fra tabel 2.1.

Figurerne der afbilder processen skal tolkes således: Forskellen på hvide og sorte noder i figurerne på side 14 til side 17 er simpel. Sorte node indikerer at denne node er blevet inkluderet i en ny klynge siden det foregående niveau. Hvid node indikerer at den *ikke* er blevet inkluderet i en ny klynge siden niveauet før. Jeg har ikke afbilledet niveau 1, da der ikke findes et foregående niveau at vise et skift *fra*.

<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.

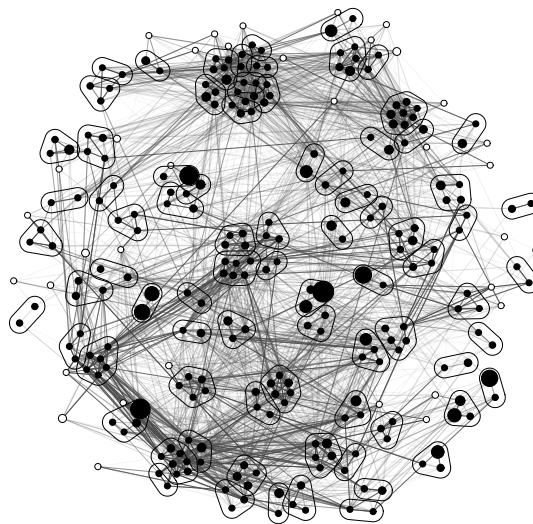
### 2.2.1 Niveau 2

Den mest markante aggregering i klynger og stigning i intern jobmobilitet fra finder sted i skiftet fra 1. niveau til 2. niveau, og herefter falder effekten af klyngedannelsen på den interne jobmobilitet støt. Af figur 2.2 fremgår aggrereringen.

På 2. niveau går vi fra de oprindelige 273 fritstående noder til 81 klynger, samt 33 endnu fritstående noder. Det vil sige 114 i alt<sup>3</sup>. Antallet af klynger er reduceret med 139 %, og den gennemsnitlige interne mobilitet i klyngerne er steget med 7 procentpoint.

Figur 2.2

2. niveau



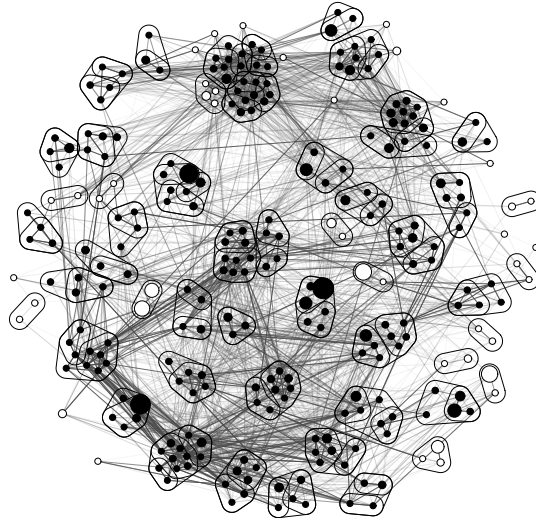
<sup>3</sup> Der skelnes i tabel 2.1 ikke mellem enkelte noder og klynger, da klyngernes interne mobilitet jo netop skal erstatte nodernes, og en direkte sammenligning derfor er ønskelig.

### 2.2.2 Niveau 3

På 3. niveau, afbilledet i figur 2.3, inkluderes 20 enkeltstående noder i klynger, samt en række niveau 2 klynger aggrereres yderligere. Det reducerer antallet af grupper til 69. Stigningen i den gennemsnitlige interne mobilitet er på 3 procentpoint, hvilket er beskedent sammenlignet med stigningen fra niveau 1 til niveau 2. Tilgængæld er reduktionen i *antallet* af grupper på 65 %. Det vil sige at kompleksiteten i netværket reduceres, samtidig med at den interne mobilitet øges. Det er tendensen fra niveau 3 og frem: Der foretages stadig væsentlige sammenlægninger af klynger og noder til større klynger, men betydning af sammenlægningen på den gennemsnitlige interne mobilitet er lille. Det tolker jeg som udtryk for, at jo længere væk fra den sociale kontekst af den oprindelige erhvervsgruppe, vi kommer, desto mindre systematik er der i jobskiftet.

Figur 2.3

3. niveau



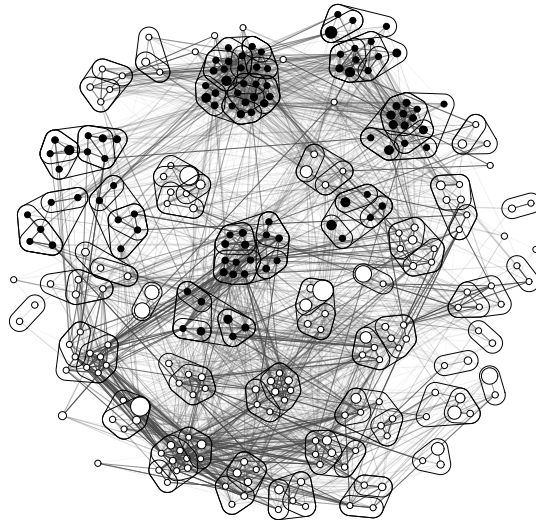
### 2.2.3 Niveau 4

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

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

Figur 2.4

4. niveau

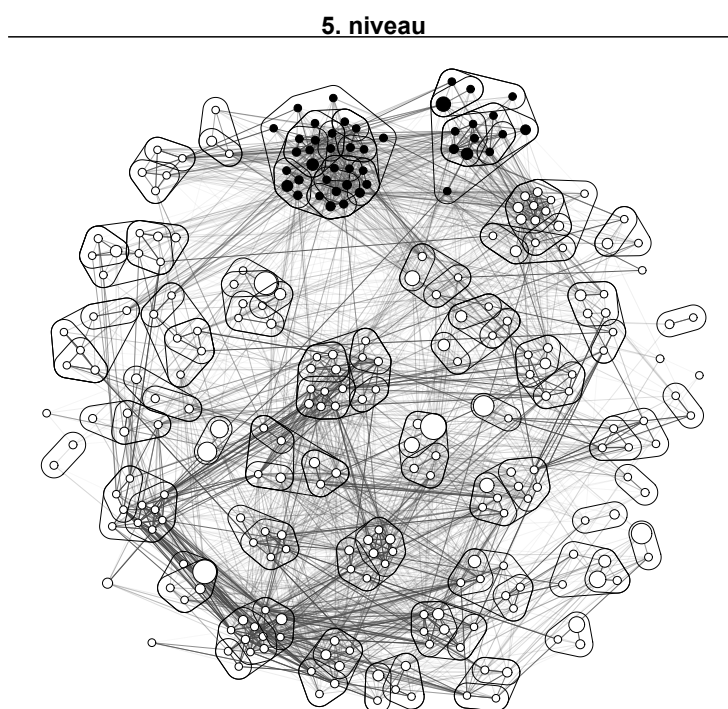


<sup>4</sup>Selvom to procentpoints stigning kan virke af lidt, viser effektforskninger, fx Andrade, at bare den 1 1/2 procent han kan finde i indkomstforskelle meget. De forklarer ofte kun 5-10 procent af den totale variation. skriv det her bedre #todo

<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).

### 2.2.4 Niveau 5

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



Figur 2.5

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

Den oprindelige 273 x 273 mobilitetstabel nu er reduceret til en mere overkommelig 54 x 54 mobilitetstabel. Ud af disse 54 kategorier er 13 enkelstående noter, der ikke er sammenlagt med andre noter, mens 42 er klynger. Tabel 2.2 viser yderligere centrale mål. Disse viser tydeligt at aggregeringen har skabt færre kategorier med højere intern mobilitet.

Tabel 2.2: Sammenligning af 1. niveau og 5. niveau

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

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

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

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

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

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

## 2.3 Den interne mobilitet i klyngerne

Den interne mobilitet for hvert klynge er præsenteret i netværkskortet i figur 2.6 på side side 20. I analysen af spørgsmålet om delmarkeder, er logikken i kortets struktur blevet præsenteret. For at kunne forstå det endelige netværkskort, kræves der imidlertid yderligere forklaring, da både *størrelsen på noderne*, *nodernes størrelse* samt *forbindelsernes farve* indeholder information om strukturen på det danske arbejdsmarked.

Størrelsen på en node repræsenterer ganske simpelt hvor mange personer, der i gennemsnit er i beskæftigelse indenfor erhvervsgruppen i årrækken 1996-2009<sup>6</sup> Den største erhvervsgruppe, 5220: Ekspedient-, kasse- og demonstrationsarbejde indeholder 114.869 personer i gennemsnit, svarende til 4,9 % af det totale antal beskæftigede. Mens den mindste, 7346: Serigrafisk arbejde indeholder 504 personer, svarende til 0,02 % af det totale antal beskæftigede <sup>7</sup>

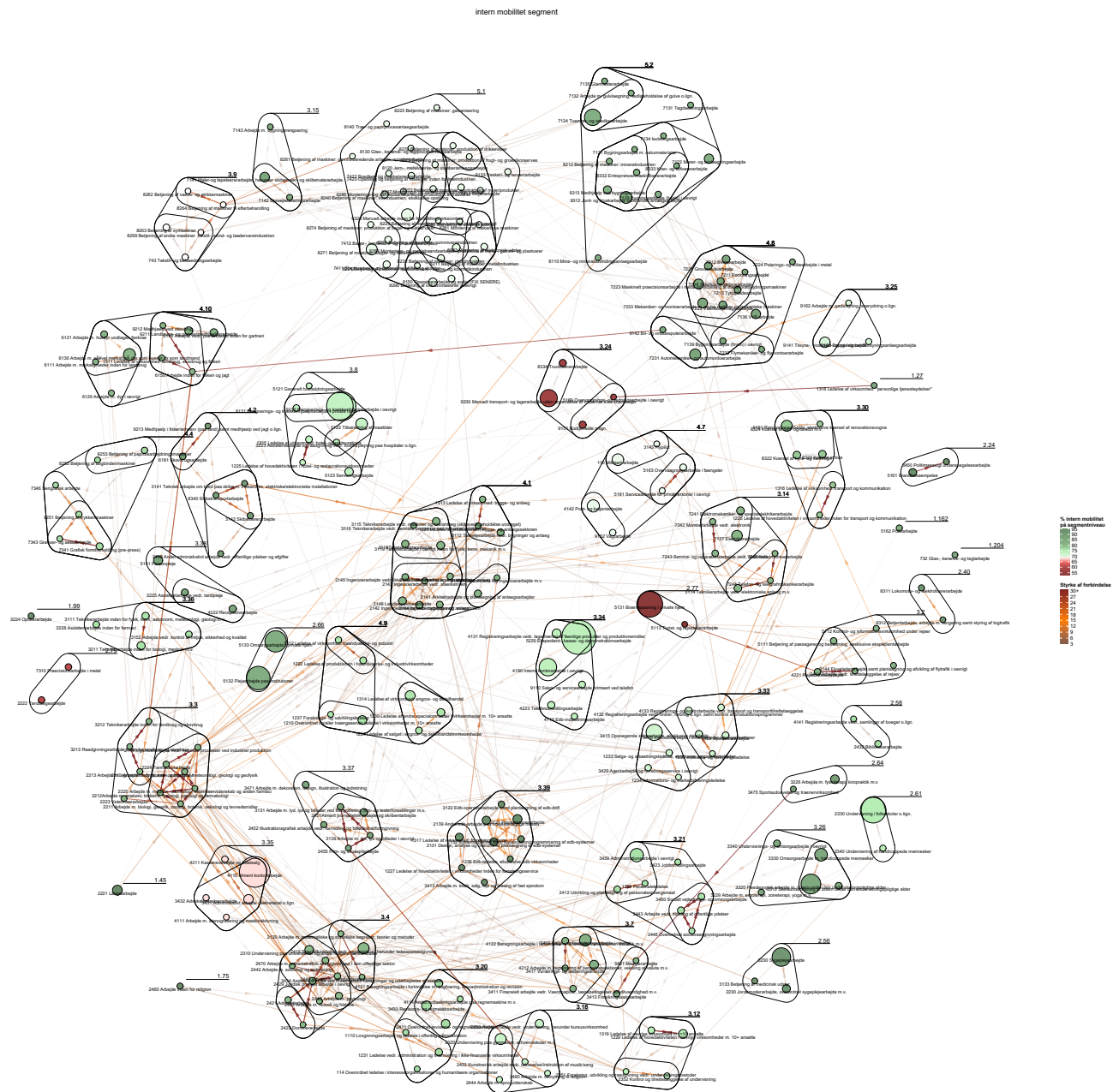
---

<sup>6</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*, med mindre det eksplicit fremhæves at der er tale om noget andet.

<sup>7</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, da de mindste noder ville blive meget små og de store noder meget store. Derfor har jeg valgt et størrelsesforhold mellem noderne, der ikke er 1:1 med deres reelle forskelle i størrelse, men som alligevel giver en fornuftig fornemmelse for disse størrelsesforhold. Man skal dermed se både farve af forbindelserne og nodernes størrelse som en grov målestok af den variabel, den repræsenterer. Med vægten lagt på nem visuel afkodning, fremfor korrekt gengivelse af datakompleksiteten.

## 2.3. Den interne mobilitet i klyngerne

Figur 2.6: Intern mobilitet for klyngerne.





graden af den interne mobilitet ses ved nodernes farve. Farven går fra mørkerød, til hvid, til mørkegrøn, bestemt af graden af intern mobilitet i delmarkedet. Røde markerer en intern mobilitet på mellem 50 og 67 %, mens hvid er en intern mobilitet på 68 %, det vil sige: den gennemsnitlige interne mobilitet for noderne uden moneca aggregering. Det forekom mig som et passende sted at markedere en form for "neutralt" niveau af intern mobilitet. Grøn markerer en intern mobilitet på mellem 69 % og 96 %. Da der er tale om en gradient, er skiftet i farve en kontinuer overgang, hvor intensiteten af henholdsvis rød og grøn viser hvor langt ude på skalaen vi er, i den ene eller anden retning (husk at vær sikker på at det du skriver her er korrekt for skalaen i sidste instans #todo)<sup>8</sup>forbindelsens farve markerer som beskrevet i afsnit ?? forbindelsernes styrke, målt ved den relative risiko. Et forholdsmål, læseren kan genkalde sig udtrykker mobiliteten fra en erhvervsgruppe til en anden, givet den relative størrelse af antallet af beskæftigede i erhvervsgruppen. Det er styrken af denne relative risiko (RR), der afgør farven på forbindelserne, der kan antage tre nuancer: Helt lysegrå angiver en RR på 3<sup>9</sup>. Helt orange angiver en RR på 15. Helt mørkerød angiver en RR på 30 eller derover<sup>10</sup>

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

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

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

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

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

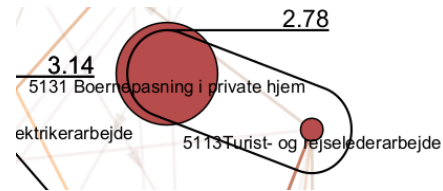
<sup>8</sup> Skiftet i farve er, som nævnt, min egen vurdering, baseret på de deskriptive værdier for den interne mobilitet gennemgået i det foregående afsnit. Der findes ingen tidligere brug af Moneca algoritmen, hvori dette bliver analyseret.

<sup>9</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>10</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 tusinde, men de fleste langt lavere: Medianen i er på 2,1. En relativ risiko på 3 svarer cirka til den 65. percentil, og 15 er cirka den 90 percentil. 30 svarer til cirka den 92,5te percentil, og er ikke valgt ud fra denne, men bestemt ud fra det punkt, hvor der sker en stigning i styrken af forbindelserne.

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

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



Figur 2.7

legitime af disse, i moderne samfund, må være adgangsgivende uddannelse. Vi vil derfor forvente at finde enten ufaglært fag, eller fag med lave uddannelsesmæssige krav. Det kan altså have en social årsag at den interne mobilitet er lav. Det er vigtigt at få afklaret, da disse klynger kan risikere ikke at kunne betegnes som delmarkeder i teoretisk forstand, hvis mobiliteten mellem erhvervsgrupperne ikke er hyppig. Det er ikke tegn på et metodologisk problem, men snarere et aspekt ved arbejdets karakter, og den sociale position, jobbet har på arbejdsmarkedet. I denne lille klynge er den gennemsnitlige alder 37 år<sup>11</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). Der er naturligvis også dagplejemødre indenfor privat børnepasning, det vil sige voksne kvinder med meget tid i hjemme. Men det er rimeligt at antage at de også hopper ind og ud af andre positioner på arbejdsmarkedet.

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

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

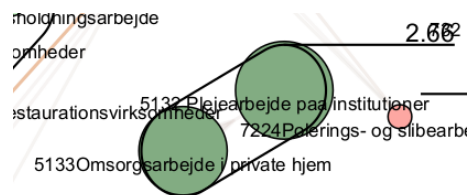
<sup>11</sup> Det også gælder de to jobs i klyngen hver især

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

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

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

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

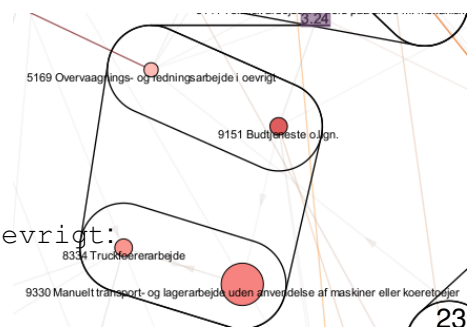


Figur 2.8

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

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

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



Figur 2.9

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

## 2.4 Delkonklusion

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

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

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

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

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

---

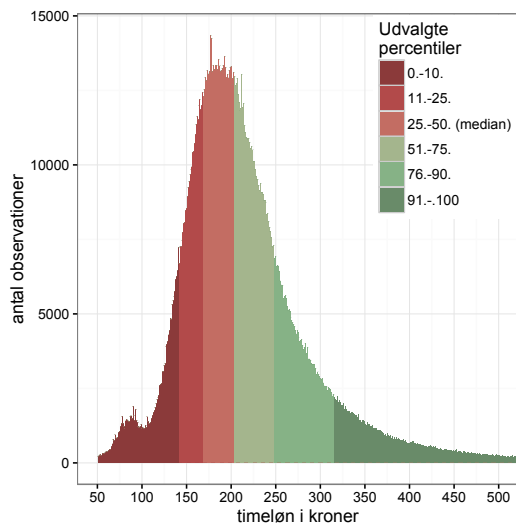
Efter at have konstateret at der er en opdeling af arbejdsmarkedet for arbejdstagere i delmarkeder, hvor mobilitet indenfor delmarkederne er hyppig, og mellem delmarkederne sjælden, har dette kapitel til formål at svare på det andet forskningsspørgsmål:

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

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

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

Figur 3.1: timeløn farvelagt efter udvalgte percentiler



Tabel 3.1: Udvalgte mål for fordelingen af timelønninger

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

### 3.1 Indkomstfordeling for alle

Indkomstfordelingen i den arbejdende del af den danske befolkning kan ses i figur 3.1 og tabel 3.1.

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

Derudover findes der en lille pukkel af lønninger på mellem 25 og 75 kr<sup>1</sup>. Eftersom vores population er alle i arbejde melle 16 og 70 år, er der i de fleste tilfælde sandsynligvis tale om

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

ungdoms- og studiearbejde.

## 3.2 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.

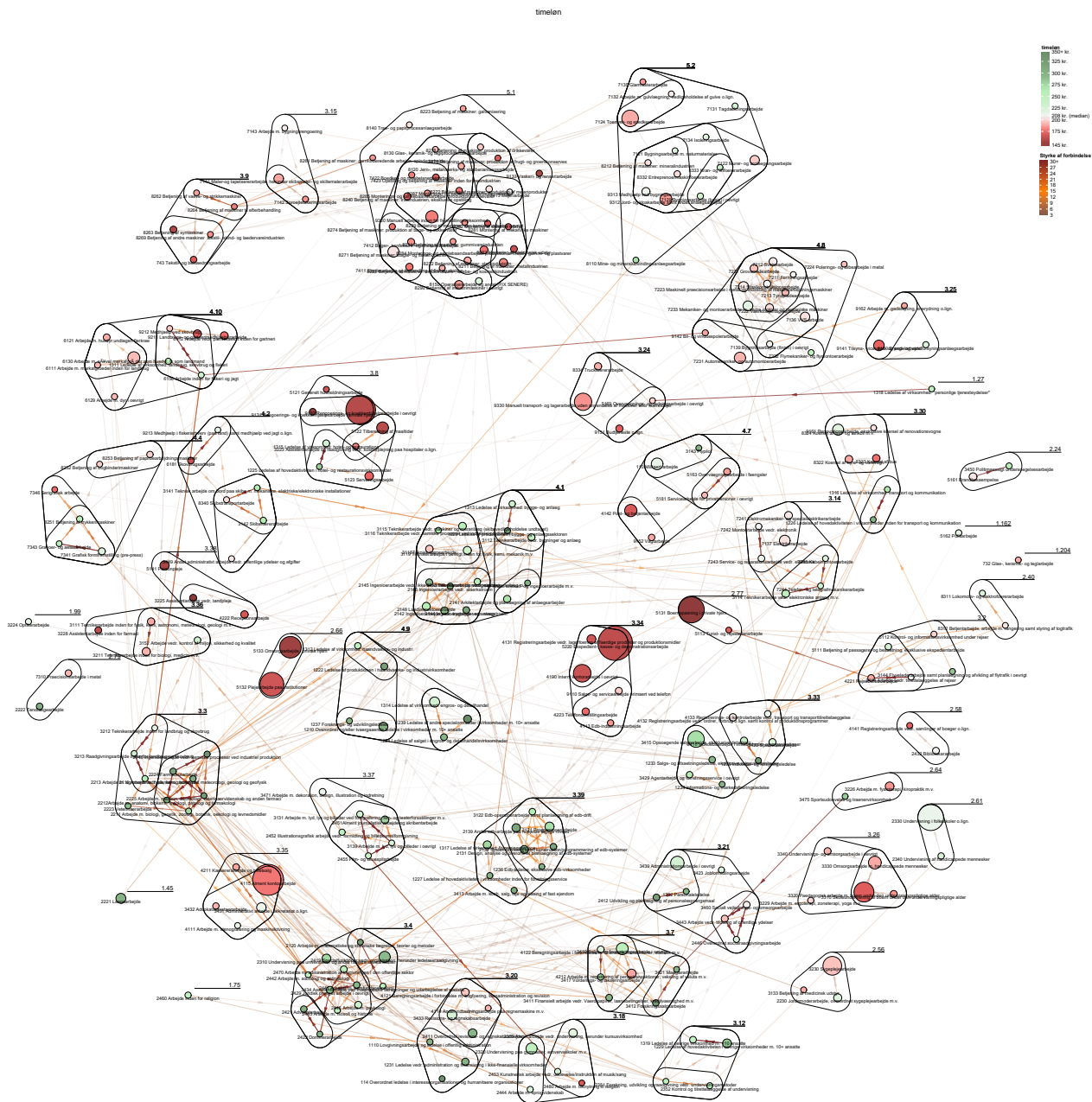
I figur 3.2 er netværksskottet farvelagt således, at hvid markerer medianen på 208 kr/t. De røde farver er timelønninger under 208 kr/t. Jo mørkere rød, desto lavere timeløn. De grønne farver er over 208 kr/t. Jo mørkere grøn, desto højere timeløn<sup>2</sup>. Det ses at den grønne farves graduering er strukket længere end rød. Det er ikke overraskende, da vi netop ud fra figur 3.1 kan se, at timelønninger strækker sig lagnt højere op over medianen end under den, bl.a. grundet det danske arbejdsmarkedets indretning, som argumenteret for i beskrivelsen af figur 3.1.

---

<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.

## 3.2. indkomstfordelinger på delmarkederne

Figur 3.2: 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 Frederikssens 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 bourdieu-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.

#### 3.2.1 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.

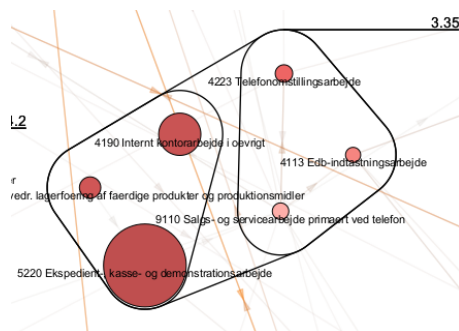
For at illustrerer det vil jeg zoomer ind på to delmarkeder, hvoraf et befinder sig i lave

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 3.3

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 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.

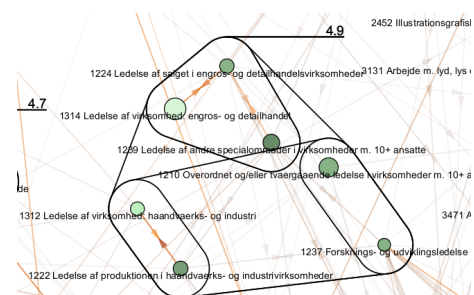
Det er ikke overraskende at "ledelsesdelmarkedet" indtager denne position i indtjening. Det interessante er snarere, at de resterende 3/4 indenfor ledelse på højeste plan er tilknyttet de delmarkeder, der relaterer sig til ledelsens genstandsfelt. Med andre ord er 1236 : Edb-ledelse, eksklusive edb-virksomheder 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

### 3.3 Det kønsopdelte arbejdsmarked

#### 3.3.1 Kønsfordeling på arbejdsmarkedet

netværkshortet i figur 3.5 på s. 34 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.



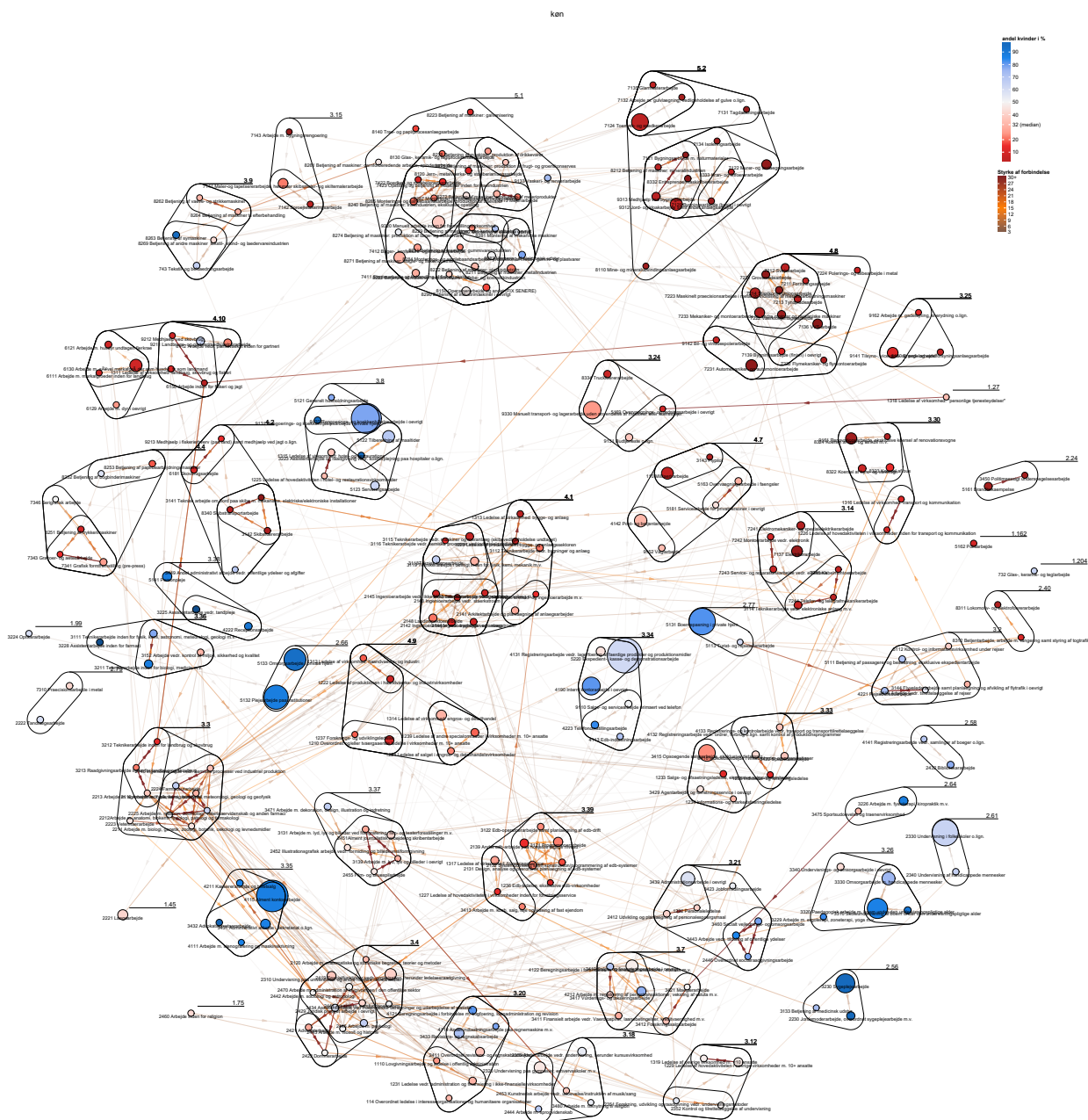
Figur 3.4

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.

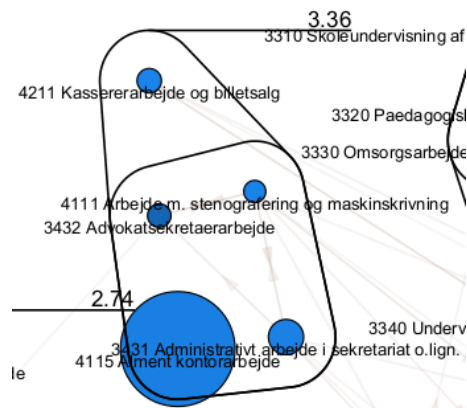
Nederst i kortet har vi det traditionelle mandearbejde. Kortet viser tydeligt, at hvis vi med "traditionelt" mener "statistisk", er arbejde af denne karakter stadig mandearbejde. Der er tale om fag indenfor manuelt arbejde, som er praktisk/produktionsmæssigt orienteret. Overordnede labels, man kan sætte 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.

### 3.3. Det kønsopdelte arbejdsmarked

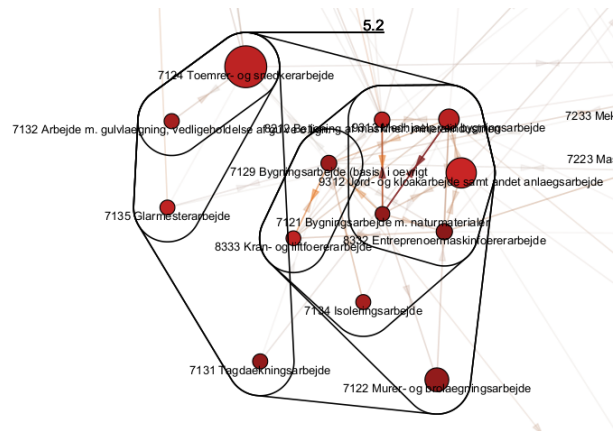
Figur 3.5: Kønsfordeling i kønnerne



Figur 3.6: Delmarkedet for alment kontorarbejde (3.36)



Figur 3.7: Bygge-anlægsdelmarkedet (5.2)



#### 3.3.2 udvalgte delmarkeder

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 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>.

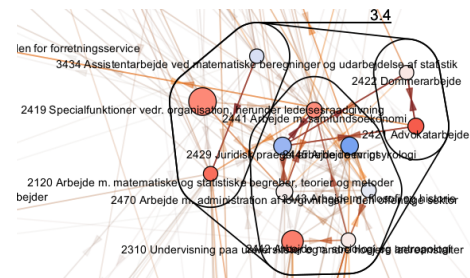
Som ovenstående gennemgang har vist, er den kønsmæssige arbejdsdeling tæt bundet op på delmarkedernes grænser. De steder, hvor kønssammensætningen er jævn, er bestemte områder af den samfundsmæssige arbejdsdeling, og kan ikke siges at være udtryk for tilfældigheder, da der findes gode fortolkninger til 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 delmarkederne 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 3.8



## 3.4 Ledighed på arbejdsmarkedet

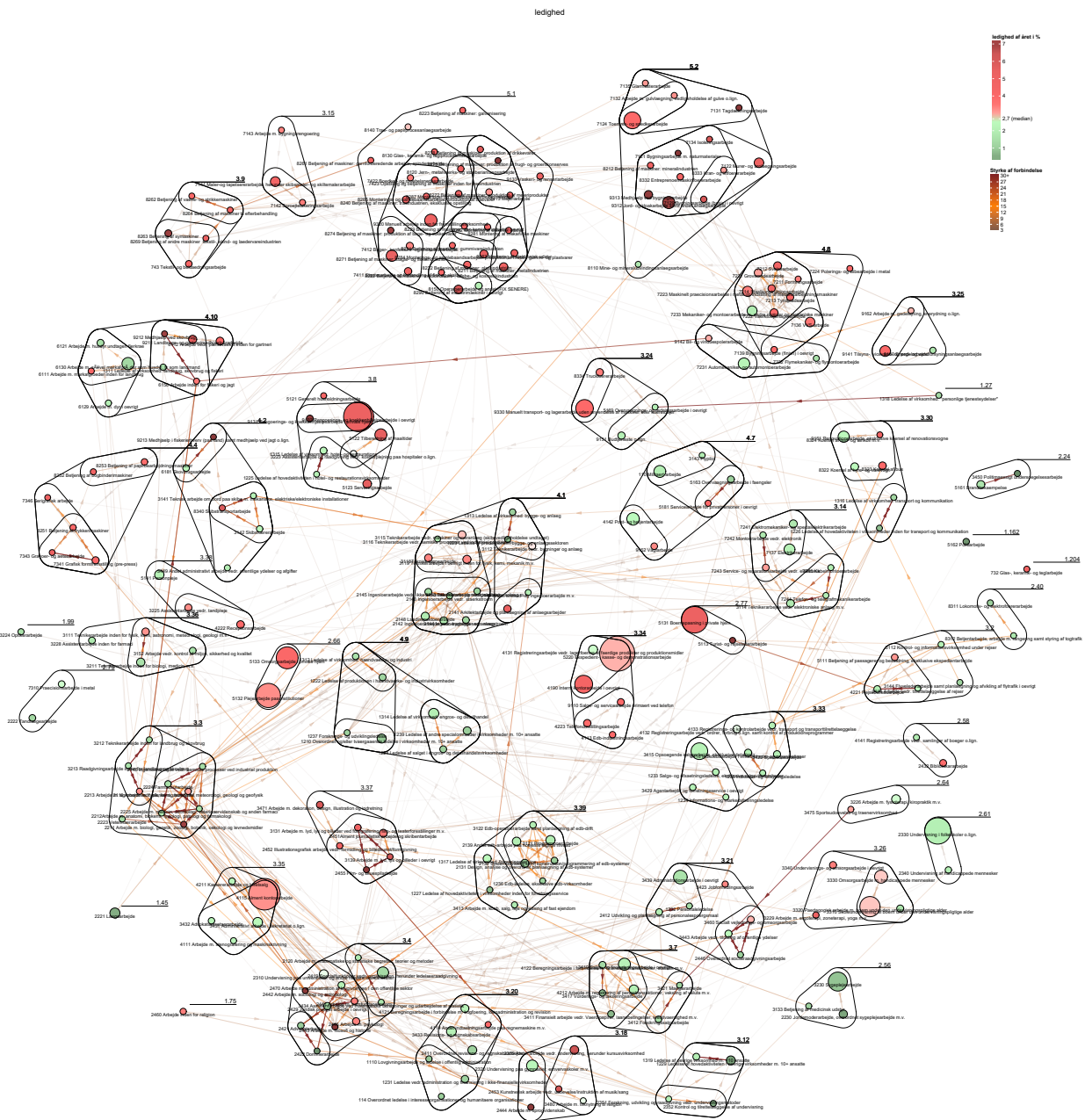
### 3.4.1 Ledighed og arbejdsmarked

I figur 3.9 på side 38 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.

### 3.4. Ledighed på arbejdsmarkedet

Figur 3.9: Ledighed i delmarkederne



Kortet med ledighed taler knapt så tydeligt et sprog som kønskortet gør det. Jeg vil derfor zoome in på udvalgte delmarkeder og ud fra disse fortælle om de tendenser kortet viser.

#### **3.4.2 Ledighed på udvalgte delmarkeder**

# Litteraturliste

---

## Bøger og artikler

- [1] Thomas P. Boje. *Segmentering og beskæftigelse*. Roskilde: Roskilde Universitetscenter, 1985.
- [2] Thomas P. Boje og Christian Toft. *Arbejdsmarkeder og segmenteringsteorier, en introduktion til nyere segmenteringsteorier*. Aabenraa: Institut for grænseforskning, 1989.
- [3] Gøsta Esping-Andersen. *The three worlds of welfare capitalism*. Originalår: 1990. Cambridge: Polity Press, 1990.
- [4] 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>.
- [5] 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>.
- [6] 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>.
- [7] 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).

- [8] 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.
- [9] 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>.
- [10] Gitte Sommer Harrits. *Klasse. En Introduktion*. København: Hans Reitzels Forlag, 2014.
- [11] Annette Lareau. *Social class, how does it work?* New York: Russell Sage Foundation, 2008.
- [12] Magnus E. Marsdal. *Frp-koden: hemmeligheten bak Fremskrittspartiets suksess*. Forlaget Manifest, 2007. URL: <https://books.google.dk/books?id=x0nbMQEACAAJ>.
- [13] 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).
- [14] 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>.
- [15] Mike Savage. „End class wars“. I: *Nature* 537.7621 (2016), s. 475. ISSN: 0028-0836. DOI: 10.1038/537475a.
- [16] John Scott. *Social Network Analysis: A Handbook*. Sage, 2000.
- [17] 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).
- [18] 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

- [19] DST-DISCO88. *Danmarks Statistiks beskrivelse af DISCO-88*. 2016. URL: <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Nomenklaturer/DISCO-88/Introduktion>.
- [20] 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).