

Indhold

Figurer	ii
Tabeller	ii
1 Indledning	1
2 Arbejdsmarkedets segmentering: <i>Eller Hvordan Jeg Lærte At Holde Op Med At Bekymre Mig Og Elske Bomben</i>	4
2.1 segmenteringsteoriens historie	5
2.2 Det primære og sekundære arbejdsmarked	6
2.3 det 3-delte arbejdsmarked	7
2.4 De to primære segmenter og det sekundære segment	10
2.5 Empiriske resultater og metodologiske udfordringer	16
3 Klasseteori som forklaringer	21
3.1 Goldthorpe: Klasse er rationelle handlinger	22
4 Analyse	26
5 Delanalyse 1: delmarkeder og segmenter, noget i den retning	27
5.1 Segmenteringsprocessen	27
5.2 Den interne mobilitet i segmenterne	31
6 Litteraturliste	36
Primær litteraturliste	36
Online kilder	38

Figurer

2.1	ASS-modellen: Model af akkumulationens sociale struktur.	8
2.2	Premarket og inmarket segmentering	15
2.3	B-ASS modellen	16
3.1	Dimensioner af ansættelseskarakteren i Goldthorpes klassekema	23
5.1	Segmenteringsprocessens første 4 niveauer.	30
5.2	Intern mobilitet for segmenterne.	33

Tabeller

5.1	Karakteristika for segmenteringsprocessen	27
-----	---	----

1 Indledning

arbejdsmarkedets funktionsmåde og segmentering målt gennem mobilitet, og hvordan arbejdsmarkedet skal forstås som en del af klassestrukturen.

Problemformulering og forskningsspørgsmål

Ovenstående kriterier udmønter sig i følgende problemformulering:

Problemformulering

Findes der segmenter på det danske arbejdsmarked, og hvordan kan forskelle i sociale processer være med til at forklare sådanne forskelle i segmentstrukturen?

Det vil jeg undersøge med følgende forskningsspørgsmålspørgsmål:

Forskningspørgsmål

1.

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

2.

Er der forskelle i den struktur vi ser blandt de beskæftigede, der går fra job til job, og de arbejdsløse?

3.

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

4.

Kan teori med udgangspunkt i social stratifikation belyse denne segmentering?

Disposition

1. Indledning Teaser Delmarkeder og mobilitet (1. kriterie) Forskellen på et delmarked og et segmenter er forskelle i sociale processeser (2. kriteri) Sociale processer fører til segmentering (3 kriterier) Problemformulering og forskningsspørgsmål

2. Teori Intro - Arbejdsmarkssegmenteringsteori (kobling til Toubøl/Bojes 3 kriterier) - Motivation: Hvordan kan sociologien benyttes til at forstå barrierer på arbejdsmarkedet, især segmenteringen? Hvordan kan sociale processer forstås, og hvad er segmentering udtryk for? - Stratifikation i samfundet (overgang til min teori) * mange bud på klasseteori * klasse som beskrivende og forklarende værktøj (Harrits) * Nominel og realistisk klasseopdeling

Marx -forholdet til produktionsmidlerne, udbytning

Nymarxisme - Problemerne i basis-overbygning og middelklassens position - Redskaber mere nuancerede end kapital-arbejde - hvordan, og stadig beholde den marxistiske kerne?

Wright - klasse som forklarende og nominel (tror jeg) - Tre dimensioner: Ejerskab over produktionsmidler, autoritet, færdigheder

Weber - Klasse, social status og stænder

Goldthorpe - Klasse som forklarende og nominel - Tre dimensioner: Ejerskab over produktionsmidlerne (knapt så centralt), specifiteten af kompetencer, kontrol over arbejdsprocessen

Grusky - Klasse som beskrivende og realistisk - kritik af nominel klasseinddeling - for grovkornet - misser det centrale ved definition udenfor de reelt oplevede fælleskaber - er-hvervsgrupper som klasser, sociale lukningsmekanismer

Opsamling: - Kobling til delanalyse 1: Moneca som måde at inddøle arbejdsmarkedet i segmenter (klasser) - Kobling til delanalyse 2: Forklare sociale processer i segmenter (klasser) vha. klassegorskere - Kobling til delanalyse 3: Jeg placere Moneca som et oplagt bud på at mediere og vurdere de to positioner (den realistiske og nominelle klasseindeling)

3. Metode Netværksanalyse Videnskabsteori Operationalisering

4. Analyse Delanalyse 1: Dannelse af segmenter - svar på problemformulering (findes der segmenter? - ja) + forskningsspørgsmål 1 - beskrivelse af hovedkort og nøgletal (antal segmenter, intern mobilitet, ekstern mobilitet) - zoom ind på udvalgte segmenter (beskrivelse såsom hvilke er afgrænsede ifht andre, hvor er de fleste mennesker placeret etc.)

Delanalyse 2: Segmenternes sociale processer - svar på problemformulering (hvordan kan forskelle i sociale processer være med at forklare forskelle i segmentstrukturen) + forskningsspørgsmål 2 og 3 - kønscort - lønkort - ledighedsgradskort - uddannelsesår (måske) - arbejdsløshed (ikke langt)

Delanalyse 3: Min nmpiri møder klasseteorien - svar på forskningsspørgsmål 4 (kan teori med udgangspunkt i social stratifikation belyse denne segmentering) - sammenligning med Goldthorpes klasseskemaer - sammenligning med Gruskys klasseskema

Delanalyse 4 (måske'r) - social mobilitet mellem generationer - ægteskab/familie ties

5. Diskussion

6. Konklusion

2 Arbejdsmarkedets segmentering: *Eller Hvordan Jeg Lærte At Holde Op Med At Bekymre Mig Og Elske Bomben*

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

— (Edwards 1979, s. 177)

Denne afhandling tager udgangspunkt i arbejdsmarkedet som primært en social struktur, fremfor primært et marked, og undersøger om denne sociale struktur udmønter sig i delmarkeder, med forskellige betingelser for arbejdskraften. Jeg skriver mig derfor ind i traditionen for arbejdsmarkedssegmenterigsteori. Denne teoritradition opstod i 1960’ernes USA, og var fremtrædende i 1970’erne og 1980’erne. Teorien er siden blevet taget op igen, i Danmark af bl.a. Toubøl, Larsen og Jensen Toubøl m.fl. (2013) . I korthed går teorien ud på at forstå arbejdsmarkedet som opdelt i segmenter eller delmarkeder, og forklare, hvordan denne opdeling produceres og reproduceres gennem sociale processer. Centralt står en hypotese om indkomstfordeling som udtryk *primært* for forskelle mellem delmarkeder, fremfor *primært* som effektiv værdisætning gennem markedsmekanismer på hele arbejdsmarkedet. .

I dette afsnit vil jeg starte med at beskrive teoriens oprindelige ide om et todelt arbejdsmarked, og de grundlæggende kendeteogn ved arbejdsmarkedssegmenterigsteori. Derefter vil jeg gå i dybden med Gordon, Edwards og Reichs (GER) tredelte arbejdsmarkedsteori, i deres analyse af det amerikanske arbejdsmarked. GER benytter et framework til at forstå

arbejdsmarkedets position i samfundet, jeg mener er nyttigt, og jeg vil udbygge denne med elementer fra Thomas Bojes framework, som er specifikt lavet til at undersøge det danske arbejdsmarked. GERs segmenteringsteori er blevet undersøgt empirisk igennem de sidste 30 år, og jeg vil gennemgå nogle eksempler, hvilket giver læseren et godt udgangspunkt for at forstå, hvad status er på empirisk funderet arbejdsmarkedssegmenterigsteori lige nu, og hvad min afhandlings bidrag er i denne forskningstradition.

2.1 segmenteringsteoriens historie

Arbejdsmarkedssegmenteringsteorien opstod historisk som en kritik af og et alternativ til den nyklassicistiske økonomiske skole, hvori arbejdsmarkedet og agenterne på det behandles stort set som et hvilket som helst andet varemarked. Kernen i denne kritik er en forståelse af individerne på arbejdsmarkedet som drevet ikke af nytemaksimerende økonomiske motiver, men bestemt gennem de sociale relationer og institutioner, individerne er indspundet i (Boje 1986, s. 173). Jeg vil i det følgende kalde det segmenteringsteorierne, da der er tale om teorier med nogle fælles basale antagelser, der dog udmønter sig i vidt forskellige teorier om arbejdsmarkedets funktionsmåder (Edwards 1979, s. 177).

Arbejdsmarkedets funktionsmåde og beskæftigelsespositioner på arbejdsmarkedet er i disse teorier forstået som “(...) *den vigtigste institution, hvorigennem social ulighed og sociale konflikter om fordelingen af samfundets materielle og immaterielle goder opstår og afgøres*” (Boje 1985, s. 10). En central forskel fra den neoklassiske skole, er at arbejdsmarkedets heterogenitet og arbejdsstyrkens inhomogenitet er udtryk for grundlæggende sociale strukturer, der fortjener en plads som sådan i teoridannelsen. I den neoklassiske skole antager man markedsmekanismerne som *i princippet* den mest effektive måde at allokerere arbejdskraft på arbejdsmarkedet, og barrierer for denne allokerings skal findes i imperfekt information på markedet, stivhed i løndannelsen på grund af markedsintervenerne instanser såsom fagforeninger (blah blah skriv senere og find henvisning senere. Søren viste mig den der økonomiske grundbog hvor der stod at fagforeninger var en barriere fordi det hindrede den nødvendige frie løndannelse der sikrer effektiv allokering, kan måske bruges #todo)

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

- og i sidste instans samfundet - består af. Arbejdsmarkedet er, som Boje siger, derfor mere kendtegnet af opdeling end af fri konkurrence (Boje 1985, s. 8).

2.2 Det primære og sekundære arbejdsmarked

Piorre og Dorringer beskriver lønskelle som udtryk for den amerikanske økonomi som opdelt i en kerne- eller primærøkonomi, bestående af store stabile firmaer, og en perifær økonomi, bestående af små, omskiftelige firmaer med meget forskellig levetid. Teorien er især udviklet med henblik på USAs økonomiske struktur, hvor en række af store firmaer nyder stabile og gunstige markedsforhold i denne periode. Indenfor disse firmaer er arbejdsforholdene relativt gode, og teorien søger at forklare hvorfor en stor gruppe mennesker med sociale karakteristika ikke opnåede adgang til de gode jobs, der så ud til at findes i firmaer som de ovenfor beskrevne. Teorien er også et forsøg på at forklare diskrimination på baggrund af køn og race, der blev sat på dagsordenen grundet borgerrettighedsbevægelsen og kvindernes indtog på (dele af) arbejdsmarkedet (Cain 1976, s. 1216). Ideen om en center-perifær økonomi er inspireret af den amerikanske økonom Robert Averitt, der i 1968 skrev en bog med denne tese Averitt (1968). Dette for at sige: Denne opdeling er stærkt bundet til en bestemt historisk periode i et andet lands historie, og det er stærkt tvivlsomt, hvorvidt man kan overføre denne tese om arbejdsmarkedets indretning til danske forhold, hvilket Thomas Boje også er kritisk overfor (Boje 1985, s. 36).

Det er ikke selve opdeling i et primært og et sekundært arbejdsmarked, der skal overføres. Det er måden at gå til arbejdsmarkedet på. Som omtalt i indledningen, vil jeg benytte arbejdsmarkedsegmenteringsteori i kombination med sociologisk stratifikationsteori (skal jeg bare kalde det klasseteori i stedet? #todo), for at forklare hvorledes de sociale processer i segmenteringen fungerer.

Gordon, Edwards og Reichs (GER) benytter opdelingen i et primært og sekundært arbejdsmarked i deres analyse i hovedværket *"Divided Labor, Divided Workers"*, er en historisk og empirisk analyse af segmenteringens opståen i USA. GER advarer selv mod at overføre deres historisk etablerede model af segmenteringsprocessen til andre lande, i den slags abstrakte teoretisering, som den marxistiske tradition har haft for vane (Gordon m.fl. 1982, s. 21). Det er derfor mere modellen, GER benytter, der tydeliggør arbejdsmarkedets rolle i samfundet, som jeg mener er nyttigt for at forstå de sociale processer, der skaber arbejdsmarkedets forudsætninger. Boje benytter som omtalt pre-market og in-market segmentation for at forstå forskellen på disse to niveauer, hvilket er en vigtig analytisk skelnen, men jeg mener GER og moderne klasseteori har vigtige tilføjelser. Jeg vil derfor gennemgå GERs analyseapparat i dybden, så jeg kan benytte det i min egen analyse.

2.3 det 3-delte arbejdsmarked

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

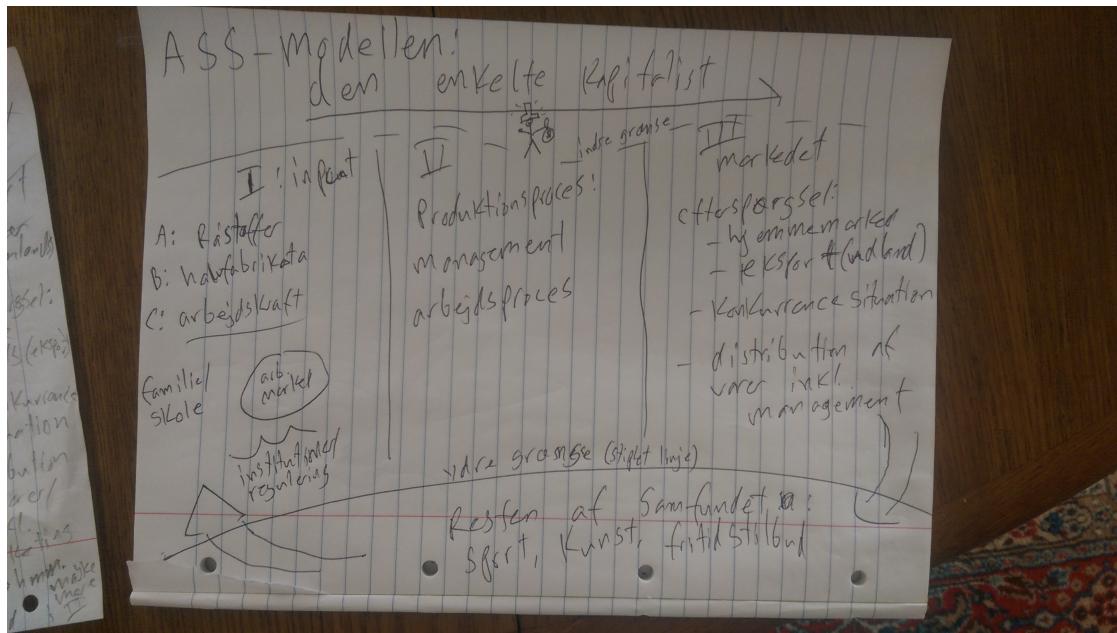
GER arbejdsmarkedet som et af de vigtigste områder, hvori gennem klassernes sammensætning og relative styrke bestemmes. De skriver:

Here, employers and workers bargain over the effective wage rate, the hours of work, and other elements of the wage-labor contract. The outcome of this bargaining reflects an extraordinarily wide range of forces: the extent to which workers are unified or divided, the intervention of the state, the ability of capitalists to develop new wage-laboring populations, the availability of new labor-saving technologies, the elements of race and ethnicity, the pace of accumulation and hence the strength of the macroeconomy. Nothing the extent of the development of the five major dynamic tendencies of capitalist economies is not sufficient. (ibid., s. 21)

Dette skal ses som en vægtning af det de konkrete institutionelle forhold, med særligt fokus på arbejdsmarkedet, som relevant for at forstå økonomien og klassestrukturen i samfundet. I modsætning til en mere abstrakt analyse af de love eller tendenser, der typisk tillægges vægt i en marxistisk-politisk økonomisk analyse, og som GER benævner som de fem store dynamiske tendenser sidst i ovenstående citat: 1) Kapitalens tendens til at udvide grænserne for det kapitalistiske system, 2) koncentrationen og kontrollen af kapitalen i færre hænder, 3) lønarbejdet udbredes som den dominerende produktionsmåde d4) ændringer af arbejdsprocessen gennem ny teknologi, nye maskiner, nye måder at lede arbejdet på, samt 5) arbejdernes kamp for at beholde eller udvide goder i forbindelse med kapitalens proces-

ser. Det er GERs argument, at disse fem tendenser i den globale kapitalisme bedst forstås ikke abstrakt teoretisk, men indenfor hvad de kalder *akkumulationens sociale struktur*. Denne sociale struktur defineres som det miljø, hvori det enkelte firma opererer og akkumulerer kapital¹. Denne gennemgang leder os frem til følgende model i figur 2.1.

Figur 2.1: ASS-modellen: Model af akkumulationens sociale struktur.



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

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

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

Efterspørgslen på arbejdskraft indeholder både arbejdsmarkedet, hvor den nødvendige arbejdskraft med de efterspurgte kompetencer købes på det påkrævne tidspunkt. Det inde-

¹kapital og akkumulation af denne skal her forstås i marxistisk forstand: ikke som penge, men som et socialt forhold: *Capital is value in motion*, som David Harvey engang omtalte det som. Den sociale proces, hvori menneskers arbejdstid omsættes til ren bytteværdi, nemlig penge - Hvad Marx kaldte *den universelle ækvivalent* (HENVISNING TIL KAPITALEN), der igen kan investeres i at arbejde, så mere bytteværdi kan udvindes gennem menneskeligt arbejde. Et socialt forhold, således forstået.

holder dog også det langt større felt af sociale institutioner, der sørger for arbejdskraftens sammensætning og kompetenceniveau mere bredt forstået. Det vender jeg tilbage til.

Anden fase (II) af kapitalakkumulationen foregår indenfor firmaet selv. Det indeholder organisering af selve arbejdsprocessen og management-strukturen i firmaet. Den fase kan siges ikke at have så meget med miljøet at gøre som med firmaets interne organisering. GER påpeger at det, der her tilsigtes, er de normer og erfaringer for organisering og management, som firmaerne trækker på, og som derfor er en del af den sociale struktur, det enkelte firma trækker på i dets akkumulationsproces. Denne organisering af arbejdet og ledelsen af arbejdet er central for eksempelvis fagforeningernes betingelser for at organisering. Det har også - lidt mere diffust men ikke mindre vigtigt - vidtrækkende konsekvenser for de livserfaringer, det enkelte menneske gør sig, og dermed hvordan det fortolker verden omkring sig. (REFERENCEMÅSKE? Gruskys kulturelle funktionalisme kunne nævnes her #todo).

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

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

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

2.4. De to primære segmenter og det sekundære segment

På denne måde kan vi se at de fem dynamiske tendenser nævnt på side 7 hænger sammen med den akkumulations sociale struktur, hvorigenem disse lovmæssigheder i en marxistisk optik fungerer. Den femte tendens, arbejdernes modstand, er central for at forstå logikken i segmenteringens opståen, ifølge GER. Det er arbejdernes modtræk, og ikke mindst arbejdsgivernes modtræk til disse modtræk, så at sige. Fagforeninger spiller derfor en væsentlig rolle. Det er GERs argument, at fagforeningers styrkeposition fra 30'erne og frem, også i USA, banede vejen for et klassekompromis, hvor arbejdsgiverne blev tvunget til at give indrømmelser omkring stabile ansættelser, reallønstillinger og sikre arbejdsforhold. En række krav blev imødekommet, og arbejdsgiverne var til en vis grad var klar over nødvendigheden af dette. Den tidlige sociale akkumuleringsstruktur, som GER analyserer klassificerer som *homogeniseringsperioden* fra 1870 til slutningen af Anden Verdenskrig, mente man, gavnede radikale elementer i arbejderbevægelsen, da denne skabte homogenitet i klassestrukturen blandt arbejderklassens forskellige fraktioner. Derfor var visse indrømmelser at foretrække. Der var desuden nok at gøre med at tilrettelægge arbejdsprocessen til ny teknologi og nye måder at styre, uddanne og inddæle arbejdstyrken på. Her kunne fagforeninger også bruges som nødvendige samarbejdspartnere (Gordon m.fl. 1982, 186f). Denne overgivelse af magt over arbejdsprocessen, som fagforeninger gav - eller blev tvunget til - attribuerer GER til tre hovedårsager, nemlig muligheden for reallønstillinger og sikringer af arbejdstagerrettigheder. Det muliggjordes af det økonomiske boom efter 2. Verdenskrig. De to andre faktorer var udrensning af radikale elementer i fagforeningerne i McCarthy-æraen, samt den manglende evne til at forstå hvad denne overgivelse af magt til arbejdsgiverne i arbejdsprocessen betød for lønmodtagernes styrkeposition. Dette danner basis for en primærøkonomi og en perifær økonomi, der skal gennemgås nu.

2.4 De to primære segmenter og det sekundære segment

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

2.4. De to primære segmenter og det sekundære segment

autoritet, til et spørgsmål om regulativer og procedurer (Gordon m.fl. 1982, s. 189)².

Det betyder dog ikke, at alle arbejdstagere i den primære økonomi har samme forhold. GERs såkaldt todelte arbejdsmarkedsteori er mere en teori om et *tredelt* arbejdsmarked. Deres fokus på *firmaer* som central økonominisk enhed, samt den i forvejen etablerede forskning om center-periferien i amerikansk økonomi, får dem til at tale om det primære og sekundære segment, fordi det er sådan, det findes på firma-niveau. Hvis man kigger på beskæftigelsesforhold, viser GERs analyse imidlertid en opdeling af arbejdet i primærfirmaer i to segmenter: Det ”*primære uafhængige*” segment og det ”*primære underordnede*” segment. Disse segmenter fungerer i store firmaer med de tidlige nævnte karakteristikker, og begge segmenter har, relativt til det sekundære segment, højere lønninger, bedre jobsikkerhed og mulighed for karriereeveje (ibid., s. 202). Det er denne virksomhedsstruktur, der danner basis for det primære segment af arbejdstagere.

Det *sekundære/perifære* segment består af job i små og mellemstore virksomheder, ofte ejet af et enkelt individ eller en familie, i begrænsede markedspositioner, tit med usikker eller stærkt variende efterspørgsmål. Profiten er typisk lavere end i kerneøkonomien³, og økonomiske krise resulterer ofte i konkurs eller alvorlige finansielle problemer. Teknologi og marketing er sjældent up to date med firmaer i kerneøkonomien (Averitt 1968, s. 7). Det sekundære arbejdsmarked har som følge deraf lavere lønninger, større risiko for arbejdsløshed, mange midlertidige stillinger og andre dårlige ansættelsesforhold (Doeringer m.fl. 1971, 70f).

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

Det primære uafhængige segment indeholder de højere uddannede lønmodtagere indenfor professionerne, management og teknisk arbejde. De oplever et højere økonomisk

²Udviklingen af bureaukratisk autoritet er en tendens Max Weber beskriver så tidligt som i 20'erne. Jeg anskuer det sådan, at GER viser hvorledes denne autoritetsform rodfæster sig i den samfundsmæssige produktion i årtierne efter, og at dens konkrete udformning og formål - udover at have sin egen indre logik, jvf. ”rationalitetens jernbur” - sker på basis af magtkampe mellem klasserne. (FIND HENVISNING WEBER).

³betegnelserne kerneøkonomi og den perifære økonomi er stammer fra den amerikanske økonom Robert Averitt, der i 60'erne benyttede denne betegnelse til at forstå den amerikanske økonomi, dog ikke ud fra det klasseperspektiv GER benytter i deres segmenteringsteori. Det her står vist også et andet sted #todo

2.4. De to primære segmenter og det sekundære segment

afkast ved deres uddannelse⁴, og der er sjældent en direkte supervision af og autoritetsudøvelse over udførslen af deres arbejde. De er desuden tilbøjelige til at internalisere firmaets formål. Historisk udspringer dette, ifølge GER, af proletariseringen og de deraf følgende konsekvenser af nogle traditionelle klasser i forbindelse med kapitalismens tidligere akkumulationsstruktur, i GERs jargon kaldet *homogeniseringsperioden*. Dette skete indenfor eksempelvis håndværkerlaug, samt andre med højtudviklede faglige ekspertiser. Ekspertise på de niveauer var i midlertidigt en nødvendighed, og en omkalfatring af disse traditionelle klasser ledte til fremkomsten af positioner i den primære økonomi, hvoraf formel uddannelse med tæt tilknytning til ”arbejdsmarkedets behov”, altså arbejdsgivernes behov, fandt sted. Det skete ifølge GER ikke uden magtkampe mellem klasserne, så GER pointerer at disse erhvervsgruppens nuværende position også er et resultat af de modtræk, erhvervsgrupperne benyttede sig af, for at sikre sig autonomi og andre goder, eksempelvis ved oprettelsen af hvad GER kalder ”professionelle associationer”, man kunne forestille sig at DJØF og IDA kunne eksempler i en dansk kontekst. Resultatet af denne torvtrækning med arbejdsgiverne, til en vis grad vellykket, betød følgelig skarpere segmentering ifht. det primære underordnede segment (Gordon m.fl. 1982, 202f).

Dette kan ogsåDet sekundære/perifære segment består af job i små og mellemstore virksomheder, ofte ejet af et enkelt individ eller en familie, i begrænsede markedspositioner, tit med usikker eller stærkt variende efterspørgsmål. Profitten er typisk lavere end i kerneøkonomien⁵, og økonomiske kriser resulterer ofte i konkurs eller alvorlige finansielle problemer. Teknologi og marketing er sjældent up to date med firmaer i kerneøkonomien (Averitt 1968, s. 7). Det sekundære arbejdsmarked har som følge deraf lavere lønninger, større risiko for arbejdsløshed, mange midlertidige stillinger og andre dårlige ansættelsesforhold (Doeringer m.fl. 1971, 70f).

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

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

⁵betegnelserne kerneøkonomi og den perifære økonomi er stammer fra den amerikanske økonom Robert Averitt, der i 60’erne benyttede denne betegnelse til at forstå den amerikanske økonomi, dog ikke ud fra det klasseperspektiv GER benytter i deres segmenteringsteori. Det her står vist også et andet sted #todo

2.4. De to primære segmenter og det sekundære segment

lav (Gordon m.fl. 1982, s. 191).

Det primære uafhængige segment indeholder de højere uddannede lønmodtagere indenfor professionerne, management og teknisk arbejde. De oplever et højere økonomisk afkast ved deres uddannelse⁶, og der er sjældent en direkte supervision af og autoritetsudøvelse over udførslen af deres arbejde. De er desuden tilbøjelige til at internalisere firmaets formål. Historisk udspringer dette, ifølge GER, af proletarialiseringen og de deraf følgende konsekvenser af nogle traditionelle klasser i forbindelse med kapitalismens tidligere akkumulationsstruktur, i GERs jargon kaldet *homogeniseringsperioden*. Dette skete indenfor eksempelvis håndværkerlaug, samt andre med højtudviklede faglige ekspertiser. Ekspertise på de niveauer var i midlertidigt en nødvendighed, og en omkalfatring af disse traditionelle klasser ledte til fremkomsten af positioner i den primære økonomi, hvoraf formel uddannelse med tæt tilknytning til ”arbejdsmarkedets behov”, altså arbejdsgivernes behov, fandt sted. Det skete naturligvis ikke uden klassekamp, så GER pointerer at disse erhvervsgruppens nuværende position også er et resultat af de modtræk, erhvervsgrupperne benyttede sig af, for at sikre sig autonomi og andre goder, eksempelvis ved oprettelsen af hvad GER kalder ”professionelle associationer”, man kunne forestille sig at DJØF og IDA kunne eksempler i en dansk kontekst. Resultatet af denne torvtrækning med arbejdsgiverne, til en vis grad vellykket, betød følgelig skarpere segmentering ifht. det primære underordnede segment (ibid., 202f). Dette kan også tolkes som GERs bud på hvad Eric Olin Wright kalder ”the problem of the middle classes” i marxismen, altså hvilken historisk rolle og nuværende position, man skal forstå middelklasserne i, i en marxistisk optik. Mere om det i afsnit (???) #todo).

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

⁶GER skriver at de opnår ”a higher return to schooling and experience” (Gordon m.fl. 1982, s. 202), hvilket jeg tolker som relativt til det underordnede segment, det vil sige at de økonomisk får mere ud af x antal års uddannelse eller erfaring end en person beskæftiget i det underordnede segment.

2.4. De to primære segmenter og det sekundære segment

position kan man forstå fremkomsten af en lang række klassefaktioner, der ikke så let kan karakteriseres som arbejderklasse. Mere om det i afsnit (??? #todo).

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

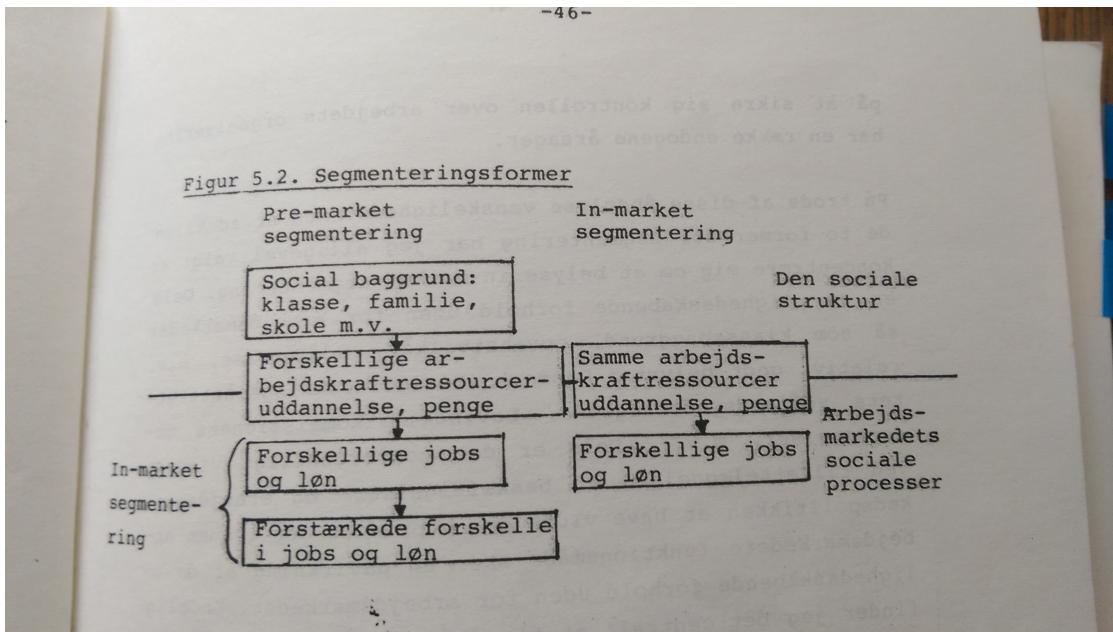
GERs historiske redegørelse for klasseudviklingen i USA er, naturligvis, netop dette: en redegørelse for klasseudviklingen i USA. Det betyder at en lang række af de sociale forhold, der gør sig gældende, ikke kan overføres til andre lande. Sammensætningen og betydningen af hvilke sociale strata, der findes, hvordan middelklassepositionerne er udformet, samt hvilke politiske allianceer, der findes. Det er centralt for udformingen af et samfund, som de siger, og fortsætter: “*an emphasis on human agency rather than abstract laws in historical change, (...) the importance of historical contingency in shaping the responses of different groups to capitalist development, (...) and the diverse spatial and temporal paths of capitalist development.*” (ibid., s. 21).

Det er derfor tankegangen og forståelsen af, hvorledes arbejdsmarkedet fungerer i klassestrukturen, der er brugbar i min afhandling. Denne vil jeg benytte i min egen analyse. Først vil jeg kombinere den med indsigt fra Thomas Bojes udskrift til en segmenteringsanalyse af det danske arbejdsmarked, specifikt hvor Boje peger på forskellen mellem in-market og pre-market segmentering.

Boje skelner mellem to former for segmentering: *premarket* segmentering og *inmarket* segmentering. Det er ganske simpelt forskellen på den stratifikation, der foregår på arbejdsmarkedet, og den, der finder sted før arbejdsmarkedet (Boje 1985, s. 46). At skelne disse fra hinanden i praksis er ikke nemt. Boje opstiller følgende model for forskellen mellem pre-market og inmarket segmentering:

2.4. De to primære segmenter og det sekundære segment

Figur 2.2: Premarket og inmarket segmentering



Premarket segmentering ligger tæt op af hvad man kunne kalde den almene sociale stratifikation i samfundet, omend fokus er rettet på de stratifikationsformer, der bevirker at lønarbejdere stilles forskelligt ved indtræden på arbejdsmarkedet. Eksempelvis forskelle i kvalitet af uddannelsesinstitutionerne, familiens kulturelle og økonomiske ressourcer, samt sociale netværk i forbindelse med skolekammerater og familiekontakt, der giver forskellige ressourcer ved indtrædelse på arbejdsmarkedet.

Inmarket segmentering omhandler de mekanismer, der gør sig gældende på arbejdsmarkedet. Som Boje siger, er det det, som GER bruger mest i deres forklaringsmodel (Boje 1985, s. 46). (vend tilbage til det her, vurder hvilke eksempler der skal med. fx race, køn #todo).

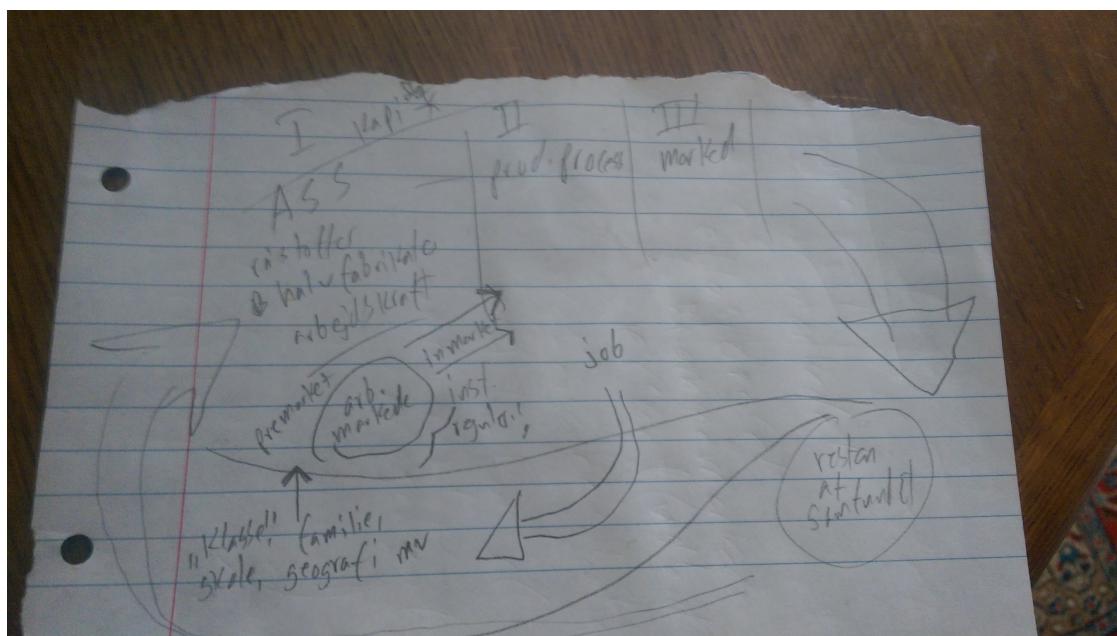
Det kan være svært at lave en præcis grænse mellem disse to typer segmenter. I en dansk kontekst konkluderer Andrade, i en registerdata-baseret undersøgelse af nabolags-effekter på indkomstforskelle i perioden 1986-1988 og 2006-2008: “*Although changes in the labour market appear to be the primary factor in the explanation of the reproduction of poor and wealthy neighborhoods, geographical movements can be viewed as a spill-over-effect in which individuals who no longer fit the socioeconomic profile of the neighborhood moves out of the neighborhood. These selection processes of geographical mobility in and out of neighborhoods have an active role in changing the neighborhood environment.*”

2.5. Empiriske resultater og metodologiske udfordringer

(Andrade 2014, s. 134). Det vil sige, at selv det (kultur)geografiske landskab er påvirket af arbejdsmarkedets sammensætning - arbejdsmarkedet påvirker premarket segmenteringen, her forstået som geografiske fordelinger af forskellige arbejdstagere i landet. Denne socioøkonomiske fordeling, der hører ind under premarket segmentering, virker tilbage på mulighederne på arbejdsmarkedet, altså inmarket segmenteringen. Hvad, som man siger, kom først: Hønen eller ægget? Hvor svaret naturligvis er, at det er det forkerte spørgsmål at stille i den sammenhæng, fordi der ikke er en *sui genesis* kausalitet på spil. Det gælder denne kulturgeografiske - klassemæssige sammenhæng, såvel som den gælder opdelingen mellem inmarket - og premarket segmentering.

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

Figur 2.3: B-ASS modellen



manger ordentlig gennemgang af B-ASS modellen #todo.

2.5 Empiriske resultater og metodologiske udfordringer

Skriv bedre indledning #todo

2.5. Empiriske resultater og metodologiske udfordringer

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

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

Gordon, Edwards og Reich er overraskende vage i deres empiriske definition af hvad der udgør et segment, og hvordan det bør måles. De benytter selv data på branche-niveau, men siger at brancher indeholder både kerne- og perifæri firmaer. De mener med andre ord at data på firmaniveau er ideelt, men har ikke sådanne data til rådighed selv (Gordon m.fl. 1982, s. 193). De indikatorer, de benytter sig af, er primært mål for økonomisk formåen på brancheniveau, hvori beviset for den 3-delte segmentering, de a priori har inddelt brancherne i, handler om den relative forskel mellem segmenterne på en række indikatorer, og særligt en stigende relativ forskel over tid. Det er indikatorer såsom værdi tilført per arbejder, lønforskelle per arbejder, andelen af manuelt arbejdende i forhold til ikke-manuelt arbejdende i firmaet, samt faglig organisering i branchen. Alle disse sættes op relativt mellem GERs på forhånd inddelte 3-delte segmentoplidning (ibid., s. 193).

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

Det andet de siger er de løb ind i problemer, da de skulle opdele ikke-manufaktur brancher i kerne-perifæri, da denne distinktion ikke let lader sig overføre udenfor den direkte materielle produktion af goder. Derfor er deres undersøgelse *en undersøgelse af en tre-delt segmenteringsproces indenfor manufakturen i USA* (ibid., s. 199), mens segmentstrukturen andre steder i arbejdsmarkedet kan være anderledes indrettet, også i USA på det tidspunkt.

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

Den anden strategi er benyttet i en australisk undersøgelse fra 1995, hvor Robert Drago

2.5. Empiriske resultater og metodologiske udfordringer

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

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

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

struktur teoretisk, finde ud af hvor den simpelthen ikke giver mening, fordi den udelukkende er teknisk fremstillet, og modifcere de tekniske parametre, der ligger til grund, således at en meningsfuld model kan benyttes. Altså en abduktiv empirisk tilgang (find reference på abduktiv #todo). Men grundlæggende

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

Gittleman og Howell finder 6 *jobkonturer*, som de kalder dem. De argumenterer for at disse jobklustre/konturer er underopdelinger af de tre segmenter beskrevet tidligere. De bemærker at en lignende undersøgelse baseret på stort set samme metode, men med et andet udvalg af survey-variable til beskrivelse af arbeudsforhold kom frem til den modsatte konklusion: at den fundne segmentering ikke passede ind i segmenteringsteorien om det tredelte arbejdsmarked (Gittleman m.fl. 1995, s. 428).

Ovenstående to undersøgelser, såvel som GERs rudimentære empiriske arbejde, konstruerer segmenter baseret på enshed i aflønning, jobsikkerhed, organiseringsgrad med mere. Andre har fremført, at eksistensen af gode og dårlige arbeudsforhold i forskellige grupper af arbejdskategorier ikke er nok. Mobiliteten mellem jobs i forskellige segmenter må være stærkt begrænsede (Leontaridi 1998, s. 92), (Dickens m.fl. 1985, s. 793)⁷

argument fra erik møller hansen om forskel i at se på lighed eller social mobilitet som et samfunds reason d' tetre? Dickens og Lang påstår jo flat out at hvis der er social mobilitet så er det "of no consequence"(s. 793) at der eksisterer grupper af jobs med dårlige lønninger og arbeudsforhold. Shit det er hardcore økonomistisk tænkning lige der. Det er en central del af GERs teori om det tredelte arbejdsmarked, at man ikke kan skifte fra det ene segment til det andet. De referede undersøgelser undersøger ikke mobiliteten mellem jobs, og de benytter mål for kvaliteten af jobs som mål for segmentinddelingen. Andre empiriske undersøgelser af segmenteringsteori vælger i stedet mobilitet mellem jobs som grundlag for inddeling. Resultaterne er blandede: Nogle finder stærk mobilitet mellem segmenterne både intra- og intergenerationelt, mens andre finder det modsatte. Meget peger på, at traditionelle human kapital-variable som uddannelse, arbejdserfaring og alder har stor betydning for individets mulige mobilitet. Det er alle ældre undersøgelser fra slut-70'erne og start-80'erne. De nyere

⁷I deres artikel hvor de vurderer arbejdssegmenteringsteorierne, mener de nyklassistiske økonomer Dickens & Lang sågar at

2.5. Empiriske resultater og metodologiske udfordringer

undersøgelser har især koncentreret sig om mobilitetsforskelle indenfor køn og etnicitet, hvor forskellen er substancial. (læs dem og find henvisninger, Leontaridi s. 93-4 #todo)

3 Klasseteori som forklaringer

Klasse vil i denne afhandling benyttes til at forstå de sociale processer i segmenteringen. Samtidig vil der argumenteres for, at mobilitet mellem jobs på arbejdsmarkedet fanger et centrale aspekt af hvad klasse er, og at min segmenteringsmodel både belyser arbejdsmarkedet, samt fanger det måske vigtigste aspekt af klassesamfundet 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. Som Eric Olin Wright fremhæver, gælder det om at benytte den klasseteori, der er bedst til det, man gerne vil udtales sig om (find henvisningen #todo). Jeg vil derfor inddrage de to klasseteorier jeg synes er særligt relevante for segmenteringsteorien og genstandsfeltet i min afhandling.

Gitte Harrits (2014) benytter en opdeling mellem klasseteori som *beskrivende* spørgsmål, og klasseteori som *forklarende* spørgsmål. Klasse som beskrivende spørgsmål er hvad klasse "er"? Hvordan teorien fastsætter de sociale definitionskampe, der afgrænsner de forskellige klasser. Dette spørgsmål handler altså om hvad der konstituerer en social klasse. Klasseteorien som forklarende spørgsmål er hvad klasse "gør": Hvilke effekter det at være i en bestemt klasse: Hvad betyder klassetilhørsforhold for eksempelvis sundhedstilstand, kulturel attitude, politiske værdier (Harrits 2014, s. 19).

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.

3.1 Goldthorpe: Klasse er rationelle handlinger

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

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

ser Goldthorpe to diffentieringsmekanismer;

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

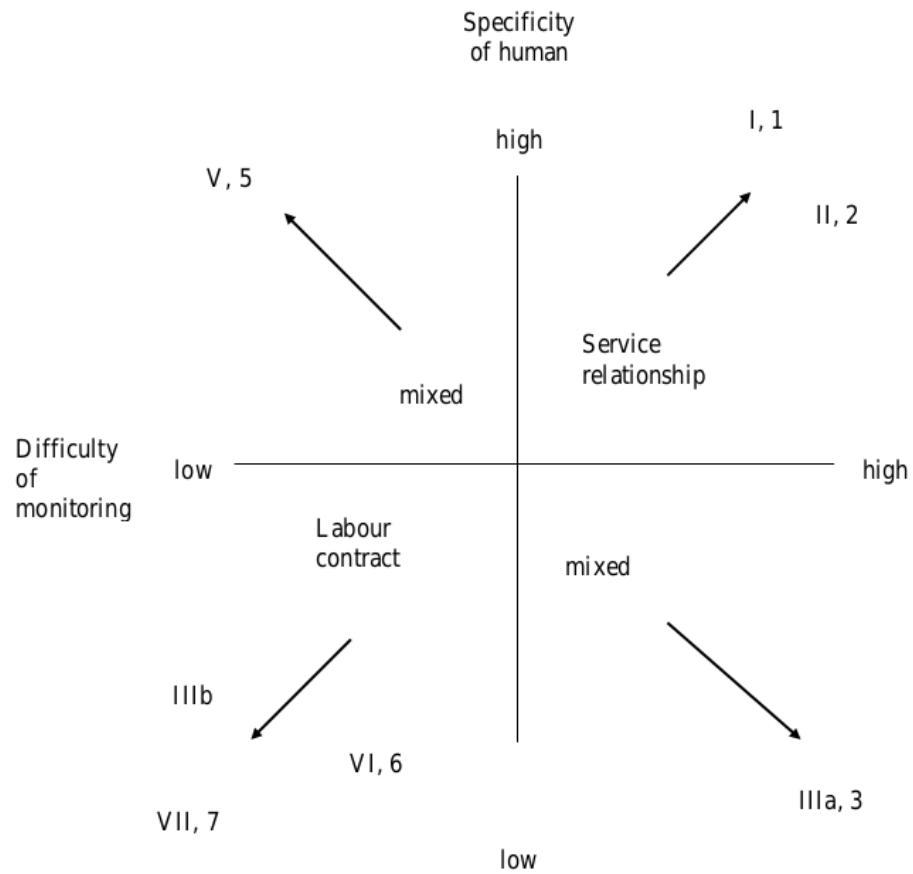
Det er dermed *specificiteten af kompetencer og muligheden for kontrol over arbejdsprocessen*, der afgør ansættelseskontrakten.

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

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

3.1. Goldthorpe: Klasse er rationelle handlinger

Figur 3.1: Dimensioner af ansættelseskontrakten i Goldthorpes klasseskema



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

Den horizontale akse, derimod, er udtryk for kontrollen over arbejdsprocessen. På venstre side er arbejdet af en sådan karakter, at dets udførelse 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 udførelse 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 opagt, *arbejdskontrakten*. Det

3.1. Goldthorpe: Klasse er rationelle handlinger

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

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

Ud fra disse to diffenteringsprincipper, baseret på bestemte arbejdsvilkår, laver Goldthorpe et klassekema 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 udtryk for rationelle handlinger, et individ i en bestemt situation vil være tilbøjelig til at træffe, på grund af de økonomiske omstændigheder, person befinner sig i - med andre ord, hvilken social relation, vedkommende står i i produktionen. 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 have større risiko for arbejdsløshed, hvilket har betydning

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

3.1. Goldthorpe: Klasse er rationelle handlinger

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 privilligerede 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 mere økonomisk rationelle strategier end andre, og som individer derfor vil have tilbøjelighed til at forfølge. 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). 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.

Goldthorpe laver, ligesom Weber, en skelnen mellem social klasse og social *status*. Det s. 10 individuelle og strukturelle faktorer

Det er ikke nødvendigvis sådan, at alle individer indenfor samme klasse forfølger samme interesser. Snarere sådan at individer i samme klasseposition vil have større affinitet overfor de samme interesser. Goldthorpe benytter Webers forståelse af social orden, forbundet med ære og hierarkisk værdisætning, som selvstændig kilde til social stratifikation og livsanskuelse. Disse værdisæt har ifølge Goldthorpe antaget en løsere form som det 20. århundrede skred frem, uden at det dog ser ud til at opløse dets effekter - snarere er denne form for "verdensanskuelse" langt mere betydningsfuld for at forstå eksempelvis kulturforbrug, og de politiske holdninger på en værdipolitisk akse, gående fra liberitær til autoritær (Goldthorpe i (Harris 2014, s. 95).

Selvom Goldthorpe understreger denne sociale status kilde til at forstå individerne og deres subjektivitet, er hans EGP-klasseskema dog strengt baseret på position på arbejdsmarkedet, da han laver denne skelnen mellem de to niveauer (*ibid.*, s. 95).

4 Analyse

her vil jeg.. 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.

5 Delanalyse 1: delmarkededer og segmenter, noget i den retning

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.

5.1 Segmenteringsprocessen

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

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

Tabel 5.1: Karakteristika for segmenteringsprocessen

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

Det ses at den mest markante aggregering finder sted i skiftet fra 1. niveau til 2. niveau, og herefter falder effekten af aggregeringen eksponentielt.

På niveau går vi fra de oprindelige 273 noder til 81 klynger, bestående af 240 noder samt 33 endnu fritstående noder. Det vil sige 114 "segmenter". Der skelnes i ovenstående tabel ikke mellem enkelte noder og klynger, da klyngernes interne mobilitet jo netop skal erstatte nodernes, og en direkte sammenligning derfor er ønskelig. Vi ser ud fra tabellen at på 2. niveau er antallet af noder reduceret med 139 %, og den gennemsnitlige interne mobilitet i segmenterne er steget med 7 procentpoint, svarende til en forøgelse på 10 %.

3. niveau inkluderer yderligere 21 enkeltstående noder i klynger, samt sammenlægger en række niveau 2 klynger. Det reducerer antallet af segmenter til 68, svarende, sjovt nok, til en reduktion på 68 %. Det ses at stigningen i den interne mobilitet fra dette niveau og frem til niveau 5 ikke stiger væsentligt. Det lader til at en gennemsnitlig intern mobilitet tæt på 80 % er hvad det er muligt at komme frem til. Dette forekommer rimeligt og acceptabelt, og en stigning på 11 procentpoint i den interne mobilitet fra niveau 1 til niveau 5 vurderer jeg som ganske tilfredsstillende, når det endelige resultat i gennemsnit forklarer 4/5 af mobiliteten.

Fra 3. niveau og frem kan klyngedannelsen derfor primært ses som et redskab til at danne større segmenter, det vil sige reducere kompleksiteten i jobstrukturen. Det femte og endelige niveau indeholder 51 segmenter. Det betyder at den oprindelige 273×273 mobilitetstabel nu er reduceret til en noget mere overkommelig 51×51 mobilitetstabel. Ud af disse 51 kategorier er 12 enkeltstående noter, der ikke er sammenlagt med andre noter, mens 39 er klynger. Medianen på det 1. niveau er på 79 %, mens det på 5. niveau er steget til 80 %. Standardafvigelsen for den interne mobilitet på det 1. niveau er på 12 %, mens den på det 5. niveau er på 10 %. Det vil sige at på de 3 centrale mål i deskriptiv statistik (Find henvisning Malchow-Muller #todo) er mobilitetsgennemsnittene fra de oprindelige 273 mobilitetskategorier til Monecas aggregerede 51 kategorier, har der kun fundet en optimering sted: 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 er bedre til at forklare *hvor* mobiliteten løber den, når den bevæger sig udenfor de oprindelige kategorier. Det er jo sådan set også det, den er designet til, kunne man indvende. Men det tilfredsstillende her er at helt op til *det 5. aggregeringsniveau* er der stadig en bedre forklaringskraft end på de tidlige niveauer. Man kunne forestille sig at for mange kompromisser med sammenlægninger - genkald argumentet fra side ??(det om at der lægger noder sammen der rent faktisk ikke hænger sammen #todo) ville fungere kontraproduktivt over et vist niveau, men det er altså ikke tilfældet.

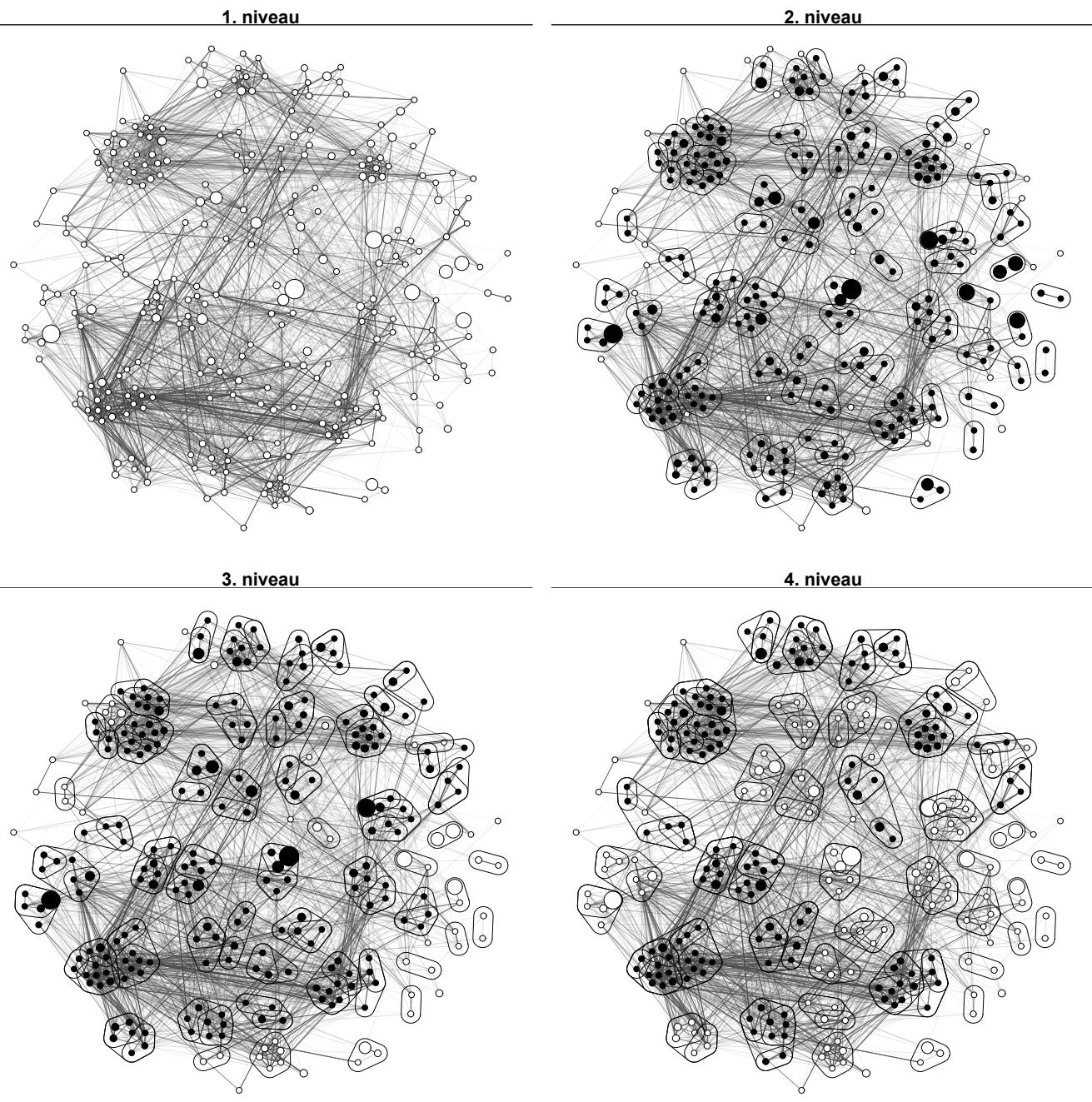
I figur 5.1 ses denne segmenteringsprocess første 4 stadier/niveauer, repræsenteret

visuelt¹. Forskellen på hvide og sorte noder i figuren, er at hvide noder *ikke* er blevet inkluderet i nogle nye klynger på det pågældende niveau. Sorte noder indikerer derimod at de *er* blevet inkluderet. Så på 1. niveau er alle noderne hvide, da ingen aggregering endnu er foretaget. På niveau 2 ses det at langt de fleste noder er involveret i en aggregering, da de næsten alle er sorte. Antallet af hvide noder stiger på 3. niveau og på 4. niveau, da antallet af noder, der er muligt for algoritmen at inkludere i klynger fra det foregående niveau falder, grundet sammenlægningskravene.

¹Det 5. niveau er ikke medtaget, da det er det endelige niveau. Det vil blive præsenteret og analyseret indgående i resten af afhandlingen.

5.1. Segmenteringsprosessen

Figur 5.1: Segmenteringsprocessens første 4 nivauer.



Kilde: Nielsen-Gravholt og Begtrup-Bright

5.2 Den interne mobilitet i segmenterne

Det første netværkskort, jeg vil præsentere, er kortet der viser den interne mobilitet for hvert segment, i figur 5.2, side 33). Da dette er det første kort, vil jeg først præsentere en vejledning i at læse de informationer, kortet indeholder.

Noget man måske ligger mærke til ved første øjekast, er forbindelsernes farve og størrelsen af noderne. Som beskrevet i afsnit ??, er forbindelsernes styrke målt ved den relative risiko. Et forholdsmaål, der udtrykker mobiliteten fra en kategori til en anden, givet den relative størrelse af antallet af beskæftigede i kategorien. Det er styrken af denne relative risiko, der afgør farven på forbindelserne: Helt lysegrå angiver en relativ risiko på 3, og helt orange angiver en relativ risiko på 15 eller derover. For at minde læseren om fortolkningen af relativ risiko (RR): det vil sige, at der er ved en lysegrå forbindelse er 3 gange så stor sandsynlighed for mobilitet fra den forladte beskæftigelse til den nye beskæftigelse, i forhold til hvis der var tale om et helt frit arbejdsmarked. I bestemmelsen af klyngerne, er alle forbindelser med en RR på over 1 medtaget som en forbindelse. På det visuelle kort ville alle disse forbindelser ikke være til meget hjælp, da de mange pile og grå streger gør det umuligt at aflæse den underliggende systematik i hvilke forbindelser, der værd at lægge mærke til. Derfor visualiseres kun forbindelser med en RR på over 3.

Argumentet for at vælge at sætte grænsen opadtil på 15, det vil sige reducere alle forbindelser med en RR på over 15 til 15 er anderledes. Her skyldes det at RR-værdierne mellem beskæftigelserne har et bredt udfaldsrum. (hvor bredt? kan du finde ud af det? #todo) hvilket ikke er uinteressant, men repræsenteret som farvetoning på kortet, er en loyal repræsentation af denne skala ikke til meget hjælp. Visuelt er det svært at fortolke kompleksiteten, så i stedet har jeg valgt at alle RR-værdier over 15 - og der er mange - bliver sat til 15. Derfor skal den rene orange farve tolkes ikke som 15, men som "meget stærk" mobilitet fra en RR-værdi på 15 og op.

Størrelsen på noden repræsenterer ganske simpelt hvor mange personer, der i gennemsnit er i beskæftiget indenfor jobkategorien i årrækken 1996-2009². Ligesom med forbindelsernes styrke, er der ikke tale om et korrekt repræsenteret størrelsesforhold mellem de forskellige jobkategorier. Den største kategori, 5220: Ekspedient-, kasse- og demonstrationsarbejde indeholder 114.869 personer i gennemsnit, svarende til 4,9 % af det totale antal beskæftigede. Mens den mindste, 7346: Serigrafisk arbejde indeholder 504 personer, svarende til 0,02 % af det totalen. Det er for komplekst til visuel afkodning i et allerede informationstungt netværkskort, da de mindste noder ville blive me-

²Når jeg fra nu af taler om hvor mange der er beskæftigede, vil det være 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.

5.2. Den interne mobilitet i segmenterne

get små og de store noder voldsomt 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 de reelle størrelsesforhold.

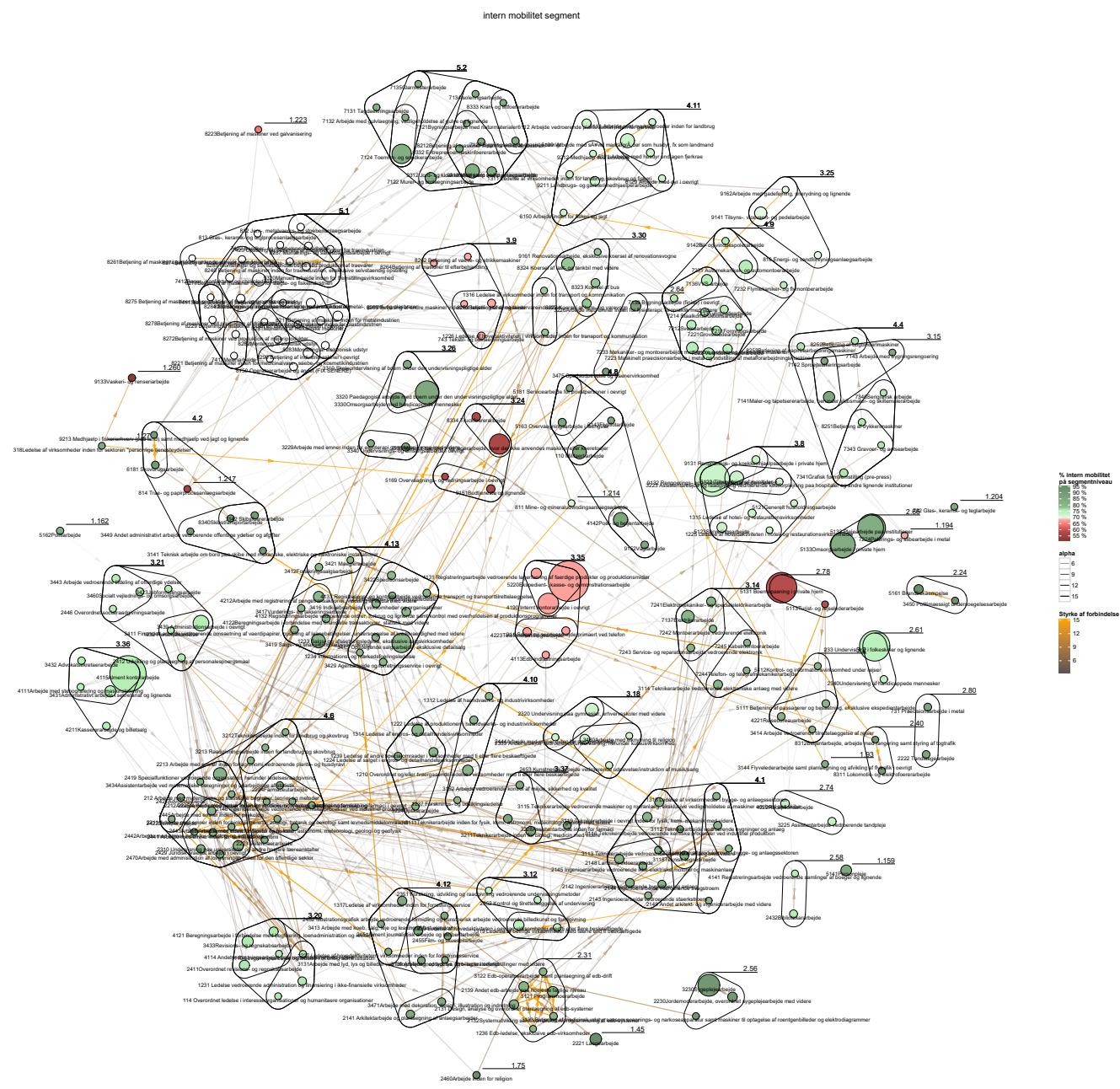
Man skal dermed se både farve af forbindelserne og nodernes størrelse som en grov målestok af den variabel, den repræsenterer. Med vægten lagt på nem visuel afkodning, fremfor korrekt gengivelse af dataens reelle kompleksitet. Forbindelsernes styrke og beskæftigelseskategoriernes størrelse vil blive gennemgået nærmere senere, her præsenteres de kun med det formål at kunne aflæse kortene.

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

Det var de generelle retningslinjer for kortene. Dette gælder alle de præsenterede kort. Næste side indeholder(??) det første kort, der er farvelagt efter den interne mobilitet på segmentniveau.

5.2. Den interne mobilitet i segmenterne

Figur 5.2: Intern mobilitet for segmenterne.



Kilde: Nielsen-Gravholt og Begtrup-Bright

Det ses på kortet, at nodernes farve går fra mørkerød, til hvid, til mørkegrøn. Mørkerød betyder at klyngen har en intern mobilitet på mellem 50 og 60 %, mens den derfra og op til 69 % antager en stadigt svagere lys rød, indtil den er ren hvid ved 70 %. Derfra og op til 78 % bliver den stadig mere grøn, for ved 80 % at være helt mørkegrøn. Da der er tale om en gradient, er skiftet i farve ikke diskret, men kontinuert.

Skiftet i farve er motiveret af min egen vurdering. Der findes ingen tidligere brug af Moneca algoritmen, hvori dette indgående bliver analyseret. Jeg har derfor besluttet mig for, at en mobilitet mellem erhvervene i en klynge på 70 % og derover, er en fornuftig tærskel at benytte til at vurdere kvaliteten af et segment, på dette parameter. Det ses at langt de fleste klynger overholder denne beslutningsregel. Klynge 5.1 har en intern mobilitet på 69,4 %. Jeg vil betragte det som acceptabelt, da det ligger så tæt på min tærskelværdi. Der er ikke tale om en statistisk test med et vist signifikansniveau, men min egen tentative vurdering. Og selv med de vedtagne signifikansniveauer i statistiske test, eksempelvis p-værdier i en T-test eller en F-test, der advarer litteraturen om ikke at tolke disse tærskelværdier som skrevet i sten, men som nyttige konventioner (find henvisning, Gujarati og Malchow-Møller #todo).

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

Hvis vi kigger på klynge 2.78, kan vi se at den består børnepasning i private hjem, samt turist- og rejseledere, der har en intern mobilitet på henholdsvis 59 % og 47 %, altså ganske lavt sammenlignet med den gennemsnitlige interne mobilitet indenfor erhvervene selv, der er på 68 %. Begge jobs er indenfor hovedgruppe 5 i Disco-nomenklaturet, salgs-, service- og omsorgsarbejde. Det er arbejde, der ifølge Danmarks Statistik er klassificeret som ISCEDs færdighedsniveau 2, hvilket betyder at det kræver uddannelse ”på grundniveau” (DST-DISCO88 2016, tabel 1). Det er en klar indikator på at de formelle sociale lukningsmekanismer i erhvervene er begrænsede.

Der er imidlertid også andre klynger på kortet, hvor uddannelseskravene er lave, men hvor den interne mobilitet er høj. Et nærliggende eksempel er klynge 2.66, Der ligeledes befinder sig i hovedgruppe 5, men hvor den interne mobilitet både i klyngen og blandt jobbene

5.2. Den interne mobilitet i segmenterne

selv er meget høj. Børnepasning i private hjem ligger ganske tæt på arbejdsfunktionerne i klynge 2.66, faktisk så tæt at de også på et 3-cifret Disco niveau er kategoriseret ens. Men børnepasning i private hjem har tilsvarende en noget anden social profil. Den interne mobilitet er meget lavere, og den ligger sammen med turist- og rejseleder.

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

³Det også gælder de to jobs i klyngen hver især

6 Litteraturliste

Primær litteraturliste

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

-
- [8] Robert Drago. „Divide and Conquer in Australia: A Study of Labor Segmentation“. I: *Review of Radical Political Economics* 27.1 (1995), s. 25–70. DOI: 10.1177/048661349502700103. eprint: <http://rrp.sagepub.com/content/27/1/25.full.pdf+html>. URL: <http://rrp.sagepub.com/content/27/1/25.abstract>.
 - [10] Richard C. Edwards. *Contested terrain, the transformation of the workplace in the twentieth century*. New York: Basic Books, 1979.
 - [11] Maury B. Gittleman og David R. Howell. „Changes in the Structure and Quality of Jobs in the United States: Effects by Race and Gender, 1973-1990“. I: *Industrial and Labor Relations Review* 48.3 (1995), s. 420–440. ISSN: 00197939, 2162271X. URL: <http://www.jstor.org/stable/2524772>.
 - [12] 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>.
 - [13] 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>.
 - [14] John H. Goldthorpe og Abigail McKnight. *The Economic Basis of Social Class*. Discussion Paper. Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, 2004. URL: http://www.eusw.unipr.it/documenti/dornbirn_2007_pres_olsson_1.pdf (sidst set 02.09.2016).
 - [15] 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.
 - [16] Gitte Sommer Harrits. *Klasse*. En Introduktion. København: Hans Reitzels Forlag, 2014.
 - [17] Marianthi Rannia Leontaridi. „Segmented labourmarket: Theory and evidence“. I: *Journal of economic surveys* 12.1 (1998), s. 63–101.
 - [18] Jonas Toubøl, Anton Larsen og Carsten Strøby. „A network analytical approach to the study of labour market mobility“. I: *Paper presented at XXXIII Sunbelt Social Networks Conference of the International Network for Social Network Analysis (INSNA), Hamborg, Germany* (2013).

Online kilder

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