

Indhold

Figurer	iii
Tabeller	iv
1 Indledning	1
1.1 Problemformulering	2
1.1.1 Forskningsspørgsmål 1: Oppeling af arbejdsmarkedet i delmarkeder .	2
1.1.2 Forskningsspørgsmål 2: Forskellen på et delmarked og et segment er påvisningen af særegne (specifikke? partikulære) sociale processer indenfor delmarkedet	4
1.1.3 Forskningsspørgsmål 3: Et klasseteoretisk perspektiv på segmentering	5
1.2 Fremgangsmåde	5
2 Arbejdsmarkedets segmentering	7
2.1 Den tidlige segmenteringsteori	8
2.2 Edwards, Gordon & Reich: Det tre-delte arbejdsmarked	11
2.3 De to primære segmenter og det sekundære segment	15
2.4 Empiriske resultater og metodologiske udfordringer	20
2.5 Jobmobilitet som mål	23
2.6 afslutning	24
3 Klasseteori som forklaringer	25
3.1 Goldthorpe: Arbejdskontrakt og rationel handlen	27
3.2 Daniel Oesch og arbejdslogik	30
3.2.1 årsager til ændringer i klassekompositionen	31
4 Social netværksanalyse	33
4.0.1 Grundlæggende begreber og datastruktur i social netværksanalyse .	34

4.0.2	Relativ risiko og styrken af forbindelser	35
4.0.3	Segmentering og klyngeanalyse	38
4.0.4	Opsummering	41
5	Datamateriale	42
5.1	DISCO	42
5.2	Timeløn	43
5.3	Køn	43
5.4	Ledighed	43
6	Delanalyse 1: Opdeling af arbejdsmarkedet i delmarkeder	44
6.1	Opdeling af arbejdsmarkedet i klynger	45
6.2	Dannelsen af klynger	46
6.2.1	Niveau 1	47
6.2.2	Niveau 2	48
6.2.3	Niveau 3	49
6.2.4	Niveau 4	50
6.2.5	Niveau 5	51
6.3	Den interne mobilitet i klyngerne	53
6.3.1	Klynge 2.78: Børnepasning i private hjem, samt turist- og rejseledere .	56
6.3.2	Klynge 2.66: Omsorgsarbejde i private hjem og plejearbejde på institutioner	57
6.3.3	Klynge 3.24: Transport af varer, ambulancefører og vagtarbjede	57
6.4	Delkonklusion	58
7	Delanalyse 2: Forskellen på et delmarked og et segment er påvisningen af særegne (specifikke? partikulære) sociale processer indenfor delmarkedet	59
7.1	Indkomstniveau på delmarkederne	60
7.2	Kønsforskelle blandt delmarkederne	63
Litteraturliste		64
Bøger og artikler	64
Online kilder	67
Danmarks Statistikks Manualer	67

Figurer

2.1	Premarket og inmarket segmentering	10
2.2	ASS-modellen: Model af akkumulationens sociale struktur.	13
2.3	B-ASS modellen	20
3.1	Dimensioner af ansættelseskontrakten i Goldthorpes klassekema	28
4.1	Eksempel på netværk	39
6.1	45
6.2	48
6.3	49
6.4	50
6.5	51
6.6	Intern mobilitet for klyngerne.	54
6.7	55
6.8	57
6.9	57
7.1	indkomstfordeling i analyseudvalget, farvelagt efter udvalgte percentiler	60
7.2	Intern mobilitet for klyngerne.	61
7.3	62

7.4	62
-----	----

Tabeller

4.1 Eksempel på en adjacency matrice	34
4.2 t	39
6.1 Karakteristika for klyngedannelsen	47
6.2 Sammenligning af 1. niveau og 5. niveau	52
7.1 t	60

1 Indledning

Dette speciale er en undersøgelse af hvorvidt arbejdsmarkedet er delt op i flere forskellige segmenter, og i så fald, hvordan en sociologisk analyse kan belyse disse segmenters mulige forskellige funktionsmåder.

Hvorfor er det interessant? Der meget lidt sociologisk teori, der beskæftiger sig med arbejdsmarkedets funktionsmåder på et mesoniveau, og samtidig er åben overfor en empirisk kortlægning. For det meste beskæftiger den arbejdsmarkedssociologiske teori (mig bekendt) enten med et kvalitativt orienteret mikroniveau, eller de helt brede penselstrøg på makroniveau.

Hvorfor er det vigtigt med undersøgelse af arbejdsmarkedet på et mesoniveau, når der laves undersøgelser på et mikro- og makroniveau? Viden om arbejdsmarkedet på et mikroniveau giver et billede af et bestemt og snævert sted på arbejdsmarkedet og altså ikke viden hele arbejdsmarkedet. Viden om arbejdsmarkedet på et makroniveau giver et billede af abstrakte lovmæssigheder, der skal forklare en eller anden tendens i moderne samfund generelt. Dette er ikke en ny kritik (se GER og Merton find henvisninger #todo), men noget, der tilsyneladende alligevel ofte glemmes. Med en undersøgelse på mesoniveau fås et billede af hvordan arbejdsmarkedet i et givet land fungerer lige nu.

Den teori, der bedst egner sig til en sådan undersøgelse, er (for mig at se) arbejdsmarkssegmenteringsteorierne, med elementer fra moderne empirisk klasseforskning. Arbejdsmarkssegmenteringsteorierne blev udviklet i 1970'erne, men er kun i begrænset omfang er blevet benyttet de sidste 20 år. Denne afhandling vil benytte denne teoretroning, med udgangspunkt i registerdata fra Danmarks Statistik i perioden fra 1996 til 2009.

1.1 Problemformulering

Med udgangspunkt i arbejdsmarkedssegmenteringsteorien, moderne klasseteori og empiri fra registerdata i Danmarks Statistik, har dette speciale 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.

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

3.

Kan klasseteori belyse denne segmentering?

Teorier med blik for segmenteringsprocesser på arbejdsmarkedet har en række forskellige indfaldsvinkler: det, der primært binder dem sammen, er ideen om at arbejdsmarkedet mere er karakteriseret ved *opdeling* end af *enshed*, hvilket ellers ville være det basale præmis i neoklassisk økonomisk teori. Dette speciale læner sig op af Thomas Bojes udformning af dette præmis (Boje 1986, s. 174).

1.1.1 Forskningsspørgsmål 1: Opdeling af arbejdsmarkedet i delmarkeder

For Thomas Boje er det første kriterie for arbejdsmarkedssegmentering, at arbejdsmarkedet er delt op i delmarkeder, med begrænset mobilitet mellem de enkelte delmarkeder. Det betyder, at der i mellem visse typer jobs forekommer hyppige skift, og andre jobtyper, hvor der sjældent, eller aldrig, observeres skifte fra det ene til det andet.

Delmarkeder i denne tradition har ofte tilknyttet en forståelse af samfundet som opdelt i forskellige sociale klasser, med forskellige strukturelle livsbetingelser for individerne i dem. Det er denne afhandlings formål at benytte en sådan tilgang, for at vurdere om den kan belyse arbejdsmarkedets struktur.

En klassebaseret forståelse har været genstand for sociologiske analyser siden socio- logiens første store teoretikere, Weber, Marx og Durkheim¹. Weber var en af de af de første til at se på forholdet mellem klasse og mobilitet, og til at beskrive klasser ud fra de sociale mobilitetsmønstre, individerne var en del af. Han definerer klasse således: "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). Weberiansk orienterede sociologer såsom Goldthorpe (henvisning #todo) og Oesch (henvisning #todo) har bibeholdt dette fokus på social mobilitet i nyere forskning. Spørgsmålet om både intra- og intergenerationel mobilitet på arbejdsmarkedet, som det observeres empirisk, har en væsentlig rolle at spille i klasgeforskningen både indenfor den marxistiske, weberianske og durkheimianske tradition (henvisning: Wright, Goldthorpe, Grusky).

Den marxistiske tradition er optaget af klasser som et spørgsmål om udbytning, base- ret på et socialt forhold til produktionsmidlerne. Nymarxistiske sociologer som Olin-Wright benytter også en stratifikation af lønmodtagerne, hvor positioner på arbejdsmarkedet, forstå- et som arbejderklassens interne sammensætning, også har stor betydning for den faktiske fordeling af goder, og forskellige individers mulighed for opnåelse af disse goder. Arbejdsmarkedet er med andre ord også her delt op ud fra andre kriterier end blot arbejdsgiver- arbejder dikotomien. Den faktiske klassestruktur, udover den grundlæggende modsætning mellem arbejde og kapital, skal undersøges empirisk (henvisning til Wright #todo). Den we- berianske og durkheimianske tradition har ikke samme fokus på blah blah (skriv måske ud: tvivlsomt om afsnittet skal være sådan her? #todo)

Af nyere sociologisk teori kan desuden nævnes Pierre Bourdieus sammensmelting og nytænkning af marxistisk og weberiansk funderet teori, i hans forståelse af samfundet som et socialt rum, opdelt i felter, der opererer ud fra forskellige sociale logikker (#henvisning). Anthony Giddens understreger nødvendigheden af empirisk funderede analyser, for at forstå klassestrukturen i et bestemt samfund, og de muligheder individet har, alt efter "hvor det kommer fra"(Giddens 1973, s. 48,110). (inkluder eventuelt Gruskys "mikroklasser")

Indenfor arbejdsmarkedssegmenteringsteorierne har man i en amerikansk optik be- skæftiget sig med det såkaldte "dual labour market", det vil arbejdsmarkedet opdelt i to overordnede delmarkeder, hvor det primære indeholder faste stillinger med tryghed i an-

¹Durkheim er ikke bredt kendt som klasseteoretikere, men elementer i hans sociologi, samt især videreudviklinger af denne, har disse elementer i sig (citer Harrits #todo)

sættelse og favorable lønninger og gode arbejdsvilkår, hvorimod det sekundære delmarked består af midlertidige ansættelser til lavere lønninger og dårligere arbejdsvilkår (Piore 1980). Boje karakteriserer denne opdeling et amerikansk fænomen, da en række institutionelle forhold samt en produktionsstruktur, med få, store virksomheder i landet, har skabt denne struktur, og kan ikke generaliseres til lande med andre institutionelle forhold. Dette understreger behovet for en analyse af hvilke danske delmarkeder, der findes. Her finder Boje, at det danske samfund består af langt flere delmarkeder, blandt andet på grund af kollektive overenskomster, sikring af arbejdsløshedsunderstøttelse, samt den langt større rolle, små og mellemstore firmaer spiller, hvilket skaber en anden social dynamik (Boje 1985, s. 36)

I Danmark er en nyere kortlægning af arbejdsmarkedets delmarkeder allerede påbegyndt, ligeledes med udgangspunkt i arbejdsmarkedssegmenteringsteorien, af Toubøl og Grau Larsen (Toubøl m.fl. 2013), ved brug af social netværksanalyse. Denne afhandling benytter sig af den af Toubøl og Grau Larsen nyligt udviklede metode til at finde kliker i et socialt netværk, til at finde segmenter i det danske arbejdsmarked, baseret på mobiliet.

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

Det er imidlertid ikke nok at påvise høj intern mobilitet for at kunne påstå at der er tale om et selvstændigt segment. Det skal være muligt at påvise forskelle i de sociale processer, som findes i delmarkedet i forhold til andre delmarkeder. Et delmarked, hvor forskellen i mobilitet primært skyldes faglige eller geografiske forskelle, men andre væsentlige sociale processer ellers er ens, kan ikke karakteriseres som et segment (Boje 1985, s. 41). Det er bare et delmarked, da allokeringen af arbejdskraft i væsentligt grad sker uden (determinerende) sociale stratifikationsmekanismer. Hvis eksempelvis løndannelse og kønsforskelle viser sig tydeligt mellem to ellers sammenlignelige delmarkeder, kan man begynde at tale om segmenter i Bojes forstand. Sammenlignelige skal her forstås som, at uddannelseslængde og

Sociale processer er et noget abstrakt begreb for den praksis, hvori livet på arbejdsmarkedet udspiller sig for den enkelte lønmodtager. Det teoretiske indhold, samt naturligvis empiriske målbarhed, vil blive udpegslet efterfølgende, her skal blot nævnes to kortfattede perspektiver på sådanne processer.

Frank Parkin definerede i slut 60'erne begrebet *social lukning* som en måde at forstå opdeling mellem sociale grupper, baseret på forhåndenværende distinktionskriterier i et samfund. Begrebet bruges her til at definere de processer, hvorpå forskellige faggrupper sørger for at beskytte egne privilegier, på en sådan vis at det ekskluderer andre, og hæmmer mobi-

liteten ud fra andre hensyn end (åbenlyst) faglig eller uddannelsesmæssige (Parkin 1994).

1.1.3 Forskningsspørgsmål 3: Et klasseteoretisk perspektiv på segmentering

Her adskiller min afhandling sig væsentligt fra Toubøl & Grau Larsen, Nielsen-Gravholt og Boje, da dette speciale udover en beskrivelse af delmarkederne, har et klasseteoretisk perspektiv på segmentering og de sociale processer der definerer dem, der derefter undersøges empirisk. Formålet er at bevæge sig over i et klasseteoretisk perspektiv på segmentering, for at undersøge klassebegrebets anvendelighed i at forstå disse sociale processer, som jeg ser dem komme til udtryk i min empiri.

Forbindelsen til segmenteringsteori er ikke kontroversiel, og teoriretningen er bestemt ikke fremmed overfor teorier om sociale klasser, omend det ofte frames anderledes og i mere arbejdsmarkedsfokuserede termer. Boje er optaget af, at forskelle i sociale processer skaber ulighed på arbejdsmarkedet, og ses i ulige vilkår for forskellige (segmenterede) delmarkeder, hvorved forskelle i livsvilkår fører til øget segregation. Dette er tæt beslægtet med tankegangen i klasseteori. Arbejdsmarkedet kan, som den marxistiske arbejdsmarkssegmentteoretiker Richard Edwards bemærker, ses som et helt særgent marked, der tydeliggør styrkeholdende i produktionen og i den arbejdende befolkning som helhed (Edwards 1979, s. 177).

Moderne klasseteori, som den kommer til udtryk hos Daniel Oesch og John Goldthorpe, mener jeg har frugtbare teoretiske såvel som empiriske indsigt i, hvad man kan kalde den over-tid segmenterede arbejdsmarksstruktur. Deres klasseinddeling er næsten udelukkende baseret på position på arbejdsmarkedet. En årsag til Oesch og Goldthorpes anvendelig i min kortlægning af arbejdsmarkedet, er deres stringente - næsten ydmyge - fokus på økonomiske klasse, fremfor det mere vidtløftige begreb *social* klasse. Det vil jeg komme nærmere ind på senere, foreløbigt skal det bare konstateres, at det er yderst anvendeligt, når man som mig har fokus på arbejdsmarkedets struktur. Det betyder, at deres teori og empiri om differentieringer på arbejdsmarkedet er yderst anvendelige for mig.

1.2 Fremgangsmåde

I de to næste kapitler gennemgår jeg teori. Andet kapitel handler således om arbejdsmarkssegmenteringsteori og tredje kapitel handler om klasseteori.

I de to efterfølgende kapitler gennemgår jeg metode. Fjerde kapitel handler således om social netværksanalyse og femte kapitel handler om registerdatamaterialet fra Danmarks

Statistik.

De tre efterfølgende kapitler er analysen opdelt tre delanalyser, som passer overens med de tre forskningsspørgsmål. Sjette kapitel er en delanalyse af opdeling af arbejdsmarkedet i delmarkeder. Syvende kapitel er en delanalyse af sociale processer i delmarkeder og segmenter. Ottende kapitel er en delanalyse af det klasseteoretiske perspektiv på segmentering.

Niende kapitel er en diskussion af analysen på baggrund af teori og metode.

De tiende og afsluttende kapitel er konklusion.

Denne afhandling vil fokusere på, hvorledes sociale processer kan ses afvige fra hinanden i delmarkederne, på sådan vis at vi kan tale om segmenter. Jeg vil benytte social stratifikationsteori, til at forklare forskellen i sociale processer, som de kommer til udtryk på et empirisk niveau, gennem intern mobilitet i delmarkederne, indkomst, uddannelse og køn.

2 Arbejdsmarkedets segmentering

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

— (Edwards 1979, s. 177)

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

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

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

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

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

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

2.1 Den tidlige segmenteringsteori

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

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

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

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

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

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

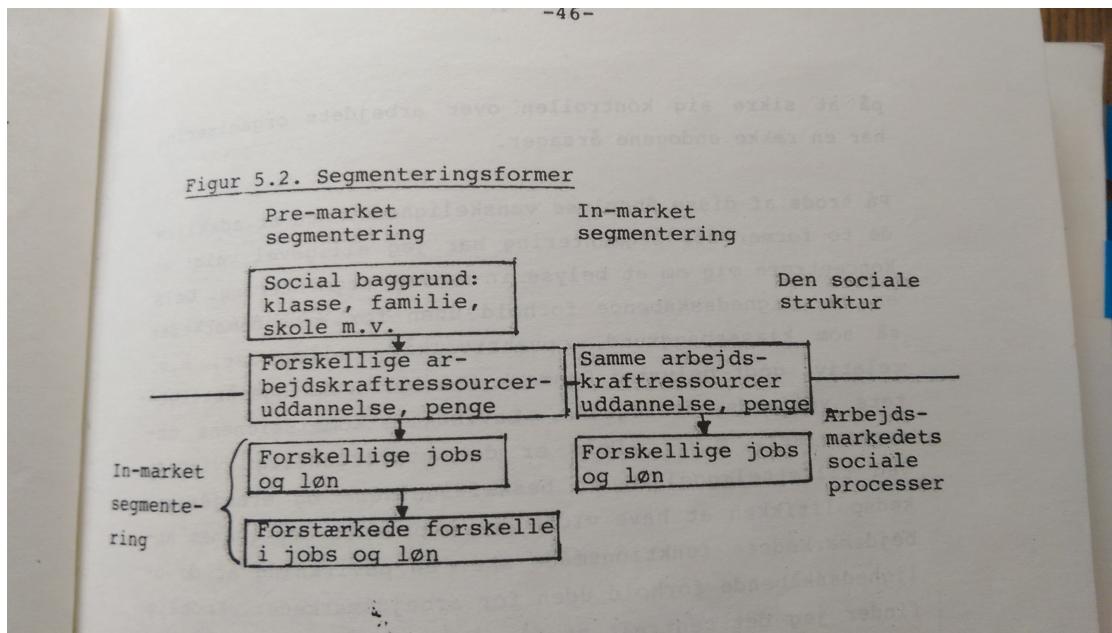
En konkret arbejdsmarkssegmenterigsteori med disse fællestræk samt et fokus på klasseaspektet er Gordon, Edwards % Reichs teori. Denne er ikke uden svagheder, men har fordel ved at basere sig på (marxistisk) socialklasseteori. Det betyder bindeleddet til de moderne klasseteorier, jeg vil benytte mig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

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

2.1. Den tidlige segmenteringsteori

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

Figur 2.1: Premarket og inmarket segmentering



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

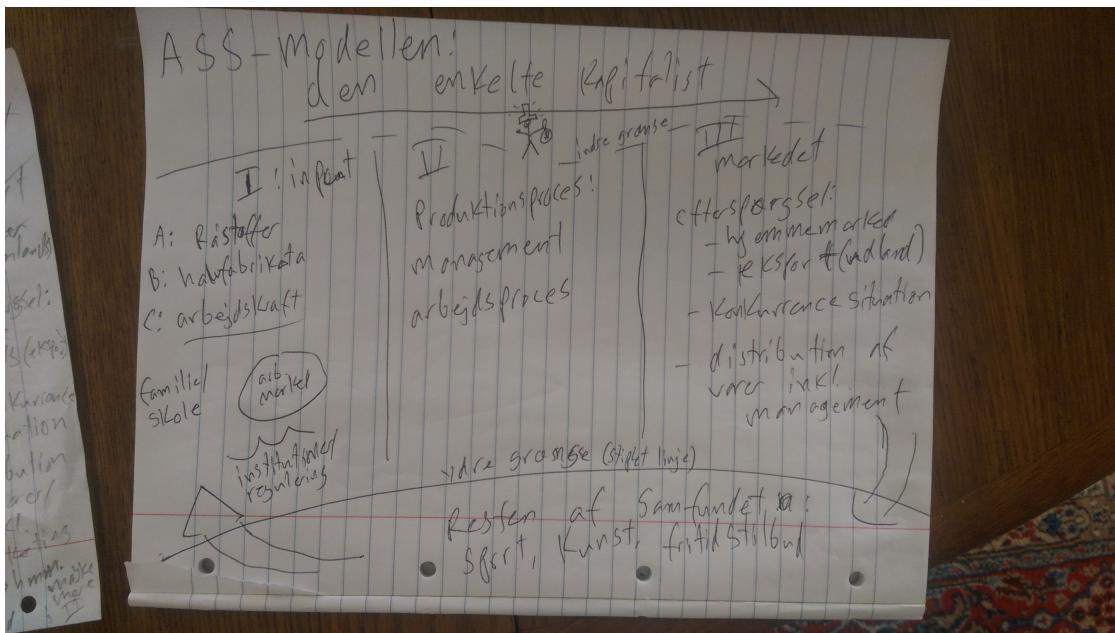
(Gordon m.fl. 1982, s. 21)

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

På denne måde kan vi se at de fem dynamiske tendenser nævnt på side 12 hænger sammen med den akkumulations sociale struktur, hvorigennem disse lovmæssigheder i en marxistisk optik fungerer. Den femte tendens, arbejdernes modstand, er central for at forstå logikken i segmenteringens 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, reallønstigninger og sikre arbejdsforhold. En række krav blev imødekommet, og arbejdsgiverne var til en vis grad var klar over nødvendigheden af dette. Den tidlige sociale akkumuleringsstruktur, som GER analyserer klassi-

2.3. De to primære segmenter og det sekundære segment

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

2.3 De to primære segmenter og det sekundære segment

Logikken i det nye system, der derved blev udviklet, kan opsummeres på følgende vis: Jobs blev findelt i specifikke jobfunktioner, ofte indenfor trin i en 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 ingenører og forløberne til HR-konsulenter. Det betyder at arbejdsmangement skiftede karakter fra en intervention fra ledere eller mellemledere og deres direkte autoritet, til et spørgsmål om regulativer og procedurer (ibid., s. 189)³.

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

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

2.3. De to primære segmenter og det sekundære segment

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

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

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

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

2.3. De to primære segmenter og det sekundære segment

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

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

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

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

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

2.3. De to primære segmenter og det sekundære segment

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

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

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

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

2.3. De to primære segmenter og det sekundære segment

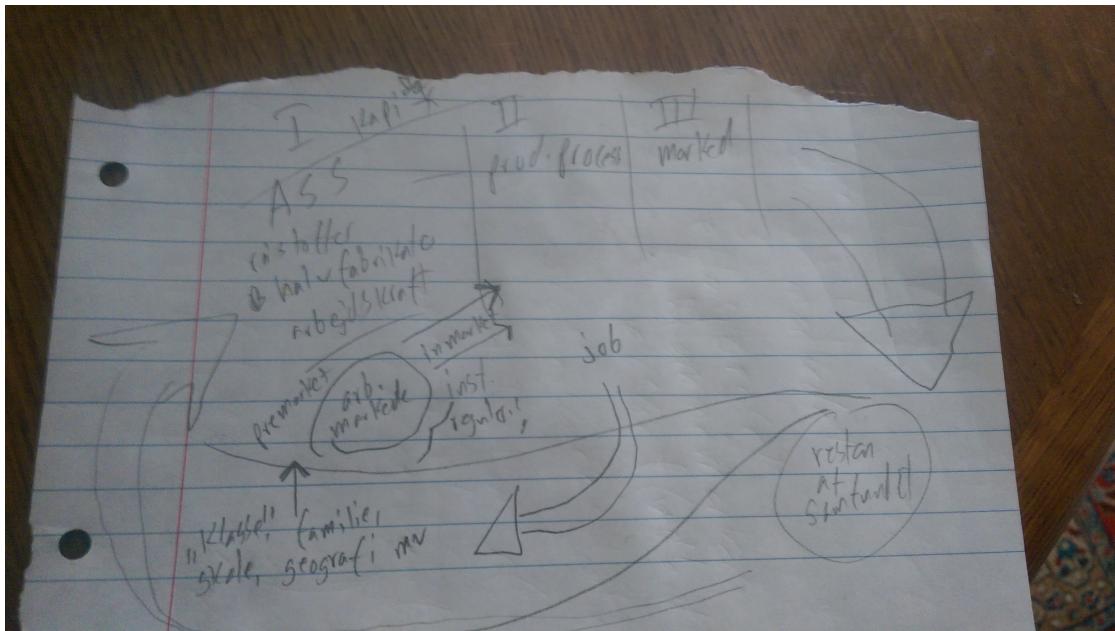
siger, og fortsætter: “*an emphasis on human agency rather than abstract laws in historical change, (...) the importance of historical contingency in shaping the responses of different groups to capitalist development, (...) and the diverse spatial and temporal paths of capitalist development.*” (Gordon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

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

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

2.4. Empiriske resultater og metodologiske udfordringer

Figur 2.3: B-ASS modellen



mangler ordentlig gennemgang af B-ASS modellen #todo.

2.4 Empiriske resultater og metodologiske udfordringer

Skriv bedre indledning #todo

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

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

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

2.4. Empiriske resultater og metodologiske udfordringer

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

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

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

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

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

2.4. Empiriske resultater og metodologiske udfordringer

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

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

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

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

2.5 Jobmobilitet som mål

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

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

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

(slutter brat her)

2.6 afslutning

Det her er ikke ordentligt afrundet. Endnu!

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

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

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

3 Klasseteori som forklaringer

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

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

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

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

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

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

De tre teorier har det tilfælles, at de:

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

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

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

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

3.1. Goldthorpe: Arbejdskontrakt og rationel handlen

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

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

3.1 Goldthorpe: Arbejdskontrakt og rationel handlen

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

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

ser Goldthorpe to diffentieringsmekanismer;

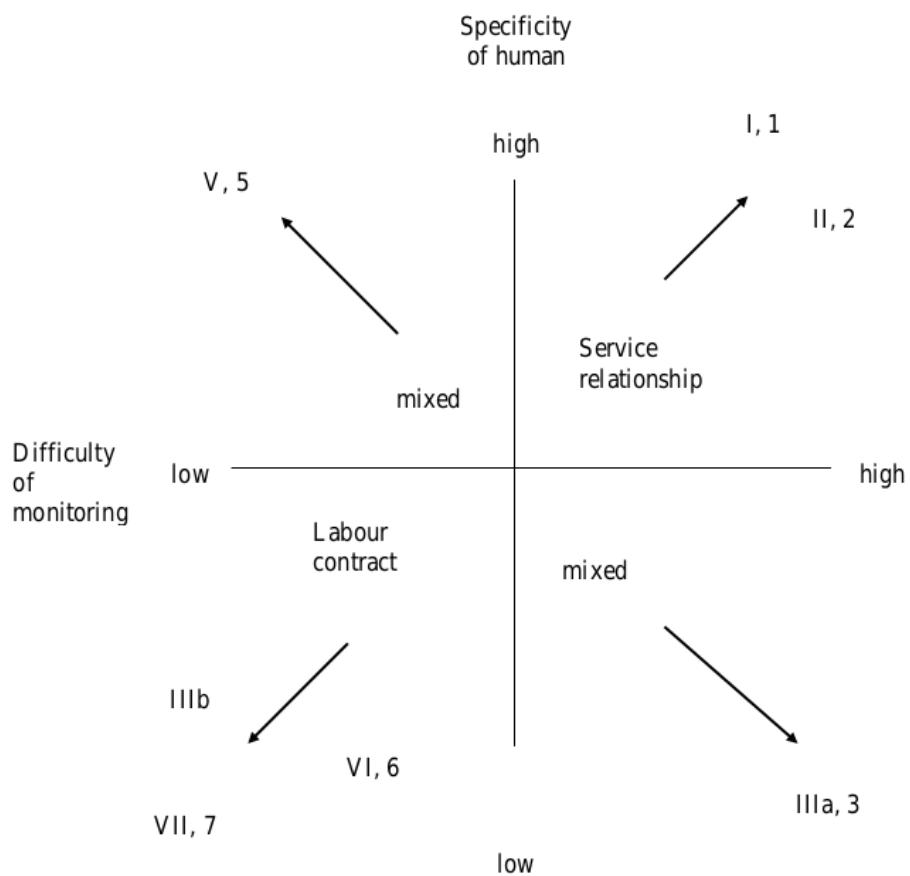
Central to the theory in this respect is the following claim. Employers face contractual hazards in the labour market, ultimately on account of the essential 'incompleteness' of all employment contracts but, more immediately, on account of the two problems of work monitoring and of human asset specificity.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

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

3.1. Goldthorpe: Arbejdskontrakt og rationel handlen

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

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



Figur 3.1: Dimensioner af ansættelseskarakteren i Goldthorpes klasseskema

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

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

3.1. Goldthorpe: Arbejdskontrakt og rationel handlen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disse økonomiske forhold udgør en økonomisk virkelighed, som er ens for individer i samme klasseposition. Goldthorpe mener, at der i disse sammenhænge findes økonomisk rationelle strategier, som individer derfor vil have tilbøjelighed til at agere efter. Her understreger han, at i en given klassehandlen - altså kollektiv organisering for en gruppe lønmodtagere - kan det meget vel være mere rationelt at søge en korporativistisk fremfor antagonistisk strategi (Goldthorpe 2002, s. 215). Goldthorpe er ikke marxist, 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.

3.2 Daniel Oesch og arbejdslogik

Daniel Oesch er en schweizisk sociolog, der har søgt at reformulere et nyt grundlag for et klasseklassifikationsskema. Dette sker ligeledes ud fra den sociale relation til produktionsmidlerne, operationaliseret til erhvervsbeskæftigelse. Oesch begrunder det i en betragtning om ændringer af klassestrukturen, han mener er sket, 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 indfanger ikke klassestrukturen, som udviklingen har ført med sig. Til forskel fra eksempelvis Daniel Bell (reference her #todo), der forudså udviklingen af et postindustrielle 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 snarere, at klassekompositionen har ændret sig, og det er denne ændring, han prøver at indfange.

Den bredere historiske analyse springer jeg let henover, det er den ændrede klassekomposition og de direkte årsager hertil, som Oesch peger på, der har min opmærksomhed.

3.2.1 årsager til ændringer i klassekompositionen

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 indrømme, 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 "*klasseshed*" i sig, det vil sige, fungere som en slags residualkategori. Problemet er, ifølge Oesch, at finde den rigtige placering af af rutinebaseret, primært kvindelig, arbejdskraft (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 uuddannede - manuelle 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 han ikke

væksten i den tertiære sektor/servicesektoren

Den første er

tetærisingen af arbejdsmarkedet

kvindernes indkomst på det offentlige

uddannelsesekspansion.

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 assosieret 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 könssammensætning. 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 professioner². De tre nævnte effekter i form af højere uddannelse³, vækst i den tertiære sektor samt udviklingen af den offentlige sektor har haft en effekt inden for sammenstillingen 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 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 en 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 Professionerne skal her forstås i samme forstand som hos Goldthorpe på s. ?? #todo

³ Eller, med dansk uddannelsesforskningens *grand old man*, Erik Jørgen Hansen, uddannelsesinflation find henvisning fra dds #todo

4 Social netværksanalyse

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

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

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

4.0.1 Grundlæggende begreber og datastruktur i social netværksanalyse

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

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

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

Det centrale er derfor hvilke grundkategorier, der benyttes, samt hvad der tæller som en relation mellem to grundkategorier. Toubøl og Larsen kommer selv med andre forslag til mulige anvendelser af Moneca, eksempelvis kortlægning af klassemobilitet gennem ægte-skaber (Toubøl m.fl. 2013, s. 27). Her ville grundkategorierne blive bestemt ud fra en given klasseinddeling af interesse, og relationerne mellem disse klasser defineres som ægteskaber. I netværksterminologi betegnes kategorierne som *noder*, mens relationerne mellem noderne betegnes som *edges*, eller på dansk: forbindelser.¹. I vores speciale ligger vi derfor konceptuelt helt lig Toubøl & Larsen, når vi definerer vores noder som beskæftigelseskategorier, og edges som skift mellem disse kategorier². Vi har det til fælles, at vi ser på en social mobilitetstabel, der viser skift fra beskæftigelseskategorierne i rækkerne til beskæftigelseskategorierne i kolonnerne. Denne er illustreret i tabel 4.1 ved hjælp af empirisk data fra vores mobilitetstabel.

Tabel 4.1: Eksempel på en adjacency matrice

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

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

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

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

4.0.2 Relativ risiko og styrken af forbindelser

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

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

$$\frac{\pi_A}{\pi_B} \quad (4.1)$$

Den relative risiko (RR) fortæller os hvad chancen er for at begivenhed B sker, relativt til begivenhed A. Begivenhed A kender vi. Det er den simultane sandsynlighed for udfald x og udfald y i de to stokastiske variable I og J () (Malchow-Møller og Würtz 2003, s. 41), givet ved sandsynlighedsfunktionen:

$$f(i, j) = P(I = i, J = j) \quad (4.2)$$

I eksemplet fra tabel 4.1 er den simultane sandsynlighed for at have skiftet fra folkeskolelærer til pædagog: $\frac{45}{45} = 0,45 = \pi_A$. Begivenhed B er til vores formål³ karakteriseret som *den forventede værdi*. Det er derfor en helt igennem teoretisk størrelse - dens værdi er udelukkende bestemt ud fra teoretiske forventninger til hvad chancen *bør* være for at begivenheden indtræffer.

Toubøl & Larsen foreslår at det forventede udfald π_B bør være uafhængighed mellem $f(I)$ og $f(J)$, hvilket betyder at de marginale sandsynligheder for I og J giver den simultane sandsynlighed (ibid., s. 44):

$$f(i, j) = f_I(i) * f_J(j) \quad (4.3)$$

Hvis vi ser arbejdsmarkedet som et frit marked, er der således tale om den perfekte markedstilstand; alle søger til og fra jobs som man bør forvente ud fra fordelingen af de givne jobs, uden at være betinget af hvilket job man kommer fra eller går til (ibid., s. 43). Lad π_{ij_B} være udtrykket for den simultane sandsynlighed under uafhængighed for den *i*de række og den *j*de kolonne, det vi i starten benævnte som begivenhed B. π_{ij_A} er den observerede simultane sandsynlighed vi rent faktisk observerer, det vil sige $f(i, j)$. Den relative risiko, beregnet ud fra de observerede marginale sandsynligheder, er derved givet ved udtrykket

$$\frac{\pi_{ij_A}}{\pi_{ij_B}} = \frac{f(i, j)}{f_I(i) * f_J(j)} = RR_{(i, j) \text{ observeret}} \quad (4.4)$$

Det betyder at hvis den relative risiko for celle(i, j) er lig 1, er formel 4.3 sand, og dermed eksisterer der uafhængighed mellem job i og job j . Hvis RR er under 1, er sandsynligheden

³Indenfor medicinsk forskning vil relativ risiko typisk blive brugt sammen med oddsratio-værdier til at bestemme risici mellem en gruppe patienter tildelt en ny medicin samt en kontrolgruppe. Relativ risiko bruges derfor typisk til at vurdere forskelle mellem to konkrete grupper. Toubøl og Larsen benytter det i stedet som det bruges indenfor hypotesetest som det kommer til udtryk i eksempelvis χ^2 -tester (Malchow-Møller og Würtz 2003, s. 205).

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

Indtil videre har vi beregnet den simultane sandsynlighed under uafhængighed ud fra de marginale fordelinger af de simultane sandsynligheder observeret i krydstabellens celler. I tilfældet med mobilitet blandt ledige afspejler det dermed hvor mange mobile, der skulle være i hver celle, ud fra hvor mange mobile der i det hele taget er. Det kan af sociologiske årsager være en problematisk antagelse. Hvis et bestemt job ikke fordrer en særlig stor mobilitet i det hele taget, bør det tages med i beregningen af den forventede værdi, hvilket ikke sker ved at benytte de marginale sandsynligheder for de mobile - fordi det netop kun beregnes ud fra dem, der rent faktisk *er* mobile. Hvis der blandt tandlæger eksempelvis er 5 % mobile, mens der blandt tjenerne er 20 %, er det ikke hensigtsmæssigt at at tandlægernes 5 % tæller for 100 %, ligesom tjenernes 20 % mobile nu også tæller som 100 %. Det er ikke desto mindre konsekvensen af at benytte de observerede marginale sandsynligheder fra formel 4.4. Vi vil i stedet have at tjenernes mobilitet på 20 % skal tælle fire gange så meget som tandlægernes 5 % i beregningen af deres respektive π_{ij_B} . Toubøl & Larsen benytter derfor de marginale sandsynligheder, ikke fra den observerede fordeling, men fra den oprindelige fordeling blandt alle beskæftigede, hvorfra de mobile "er trukket fra", for at blive i jargonen. Dermed bliver forventningen til indholdet i den enkelte celle, π_{ij_B} , udtrykt i form af af de marginale sandsynligheder for det samlede antal beskæftigede. Dermed forhindres det at at tandlægernes 5 % og tjenernes 20 % begge tæller for 100 %, og i stedet tages der udgangspunkt i forventninger, der er informeret af vores viden om den samlede fordeling blandt alle tandlæger og tjenerne. Vi laver derfor følgende omskriving af formel 4.4, hvor variablene K og L står for de marginale sandsynligheder for henholds række- og kolonnefordelingerne for alle beskæftigede. Det vil sige de fordelinger, som fordelingerne af variablene I og J er trukket fra K og L , og vi kan derfor opskrive følgende formel:

$$\frac{\pi_{ij_A}}{\pi_{ij_B}} = \frac{f(i,j)}{f_K(k) * f_L(l)} = RR_{(i,j)population} \quad (4.5)$$

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

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

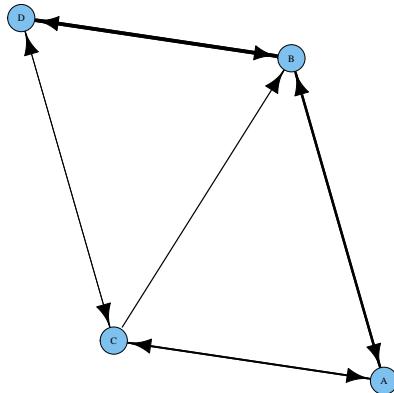
Vi har hermed redegjort for principperne bag styrken af forbindelser i den retningsbestemte, vægtede mobilitetstabel, som Moneca er baseret på. Det centrale er, at styrken af forbindelser er et teoretisk funderet valg. π_{ij_B} bestemmes ud fra en betragtning om hvilket mønster, de observerede frekvenser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

4.0.3 Segmentering og klyngeanalyse

At kortlægge forbindelserne mellem beskæftigelseskategorier, hvori mobiliteten er så stor at der ikke kan siges at eksisterer barrierer, baseret på definitionen af barrierer fra foregående afsnit, er i sig selv interessant. Moneca har, som beskrevet på side 4.0.1, også til formål at benytte centrale mål fra social netværksanalyse til at vurdere hvilke beskæftigelseskategorier, hvori styrken af forbindelserne antager en sådan karakter, at de kan siges at tilhøre et segment, eller klynde. Vi vil komme nærmere ind på de sociologiske argumenter for at lave denne opdeling i afsnit ??, mens dette afsnit primært omhandler metoden der benyttes til denne segmentering.

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

Figur 4.1: Eksempel på netværk



Tabel 4.2: Adjacency matrice til netværk

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

At lede efter sammenhængende subgrupper i et netværk, er en af de helt fundamentale opgaver i social netværksanalyse (**Toubøel2015**), og en række mål indenfor eksisterer for at afgrænse og identifierer sådanne subgrupper, såsom *k-cores*, *m-cores*, *klike* og *klan*. Problemet med disse mål er at de beregnede klynger ikke er diskrete, men overlapper. Det er naturligvis ikke et problem i sig selv. Men for at reducere kompleksitet i komplicerede og og tæt forbundne netværk, så forskelle og ligheder fremtræder tydeligt, kan det være ønskeligt. En anden fordel ved Moneca er muligheden for at håndtere vægtede netværk, hvilket ovenstående koncepter traditionelt er dårlige til. Fordelene ved at benytte social netværksanalyse til at bestemme klynger, er at denne tager udgangspunkt i klyngedannelsen ud fra et princip om *forbindelse*, fremfor *enshed* (**Toubøel2015**). Det betyder kort sagt om man ser på en gruppe relationelt i forhold til andre grupper, eller om nodernes tilhørersforhold bestemmes ud fra karakteristika, de har til fælles. Det er en central forskel i videnskabsteoretisk grundlag, hvilket vi kommer nærmere ind på i afsnit ???. Monecas algoritme baserer sig på det netværksteoretiske mål kaldet en *klike*. En *klike* er i netværkstermer defineret som en subgraf, hvor alle noder er forbundet med alle andre noder i subgrafen, og som samtidig ikke er indeholdt i andre subgrafer (Scott 2000, s. 112). Moneca kan ses som en algoritme, hvis formål er at afgøre de tvivlsspørgsmål, hvor en node kan tilhøre flere forskellige klyker, hvilket ofte er tilfældet i komplekse netværk med mange forbindelser mellem noderne. Figur og tabel ?? er en simpel illustration af et sådant tvivlsspørgsmål om tilhørersforhold. Moneca ville i dette tilfælde komme frem til at netværket i figur ?? består af klyngerne [A|C] og [B|D]. Det sker ud fra følgende procedure:

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

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

For at opsummere ovenstående i mere generelle termer: Moneca starter med at slå noderne med de to mest intense forbindelser sammen til en foreløbig klynge, og går derefter videre til den næstmest intense forbindelse. Hvis en eller begge af noderne i de efterfølgende forbindelser allerede har forbindelse til en tredje eller fjerde node, vurderer Moneca, om denne indgår i en klynge med den allerede etablerede klynge. Det er her vigtigt at understrege, at denne vurdering ikke er baseret på styrken af forbindelserne, men udelukkende om der eksisterer en forbindelse⁵. Moneca fortsætter med denne procedure i prioriteret rækkefølge fra de mest intense forbindelser til de mindst intense, indtil alle noder er placeret i klynger med andre noder, der endnu ikke er "optaget" af en mere intens forbindelse. Kriteriet for, om Moneca tillader at slå de tre noder sammen, er om de tilsammen former en klynge, altså alle er forbundet til hinanden. Hvis de ikke er det, går den videre til den næstmest intense forbindelse, og fortsætter med at forbinde noder indtil der ikke længere kan etableres flere klynger. Kriteriet om at allerede-etablerede klynger kun kan lægges sammen med nye noder, hvis disse indgår i en klynge med alle medlemmer af klyngen, er den stop-regel, der gør at

⁵Man kan forestille sig en fremtidig version af Moneca foretage en mere avanceret vurdering i disse tvivlspørgsmål, hvor styrken af relationen kunne indgå som vurderingsgrundlag.

Moneca ikke bare ender med at etablere det redundante stykke information, at hvert enkelt komponent⁶er en klynge i sig selv (**Touboel2015**).

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

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

4.0.4 Opsummering

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

5 Datamateriale

5.1 DISCO

Arbejdsmarkedssegmentering måles på jobskifte

Datamaterialet bygger på Danmarks Statistik

De primære variable som bruges er i den sociale netværksanalyse er DISCO-88 og ANXSREM

Danmarks Statistik bruger DISCO-fagklassifikationskoder til at inddæle arbejdsmarkedet i forskellige jobfunktioner, som afhænger forudsætningerne for udførelsen af et job og typen af job. Klassifikationen opdeler arbejdsmarkedet i 492 et fircifret niveau, som fx omfatter lægearbejde, sygeplejearbejde, pædagisk arbejde og snedkerarbejde. Det er disse jobfunktioner, som ligger til grund for dette speciale.

DISCO har et væsentlig databrud for i 2010, hvor DISCO-88 ændres til DISCO-08. Derfor anvendes der udelukkende data fra perioden 1996 til 2009. Der bruges alene data fra DISCO-koder, som har mere end xxx ansatte i perioden 1996 til 2009. Baggrunden er, at der er for få personer til at lave en meningsfuld social netværksanalyse.

Analyseudvalget består af X.XXX.XXX observationer med X.XXX.XXX personer i alderen 16 til 69 år. som skifte job fra et job til et andet job i det efterfølgende år. Til at lokalisere dem der har lavet et reelt jobskifte er der anvendt ANXSREM.

Anayseudvalget spænder fra XXX.XXX personer i 1997 til XXX.XXX i 2008. Med operationaliseringen sket der et bortfald i dem, som ikke har haft meningsfulde DISCO-koder. Frafaldet er på XX procent. Frafaldet har dog ikke betydning for løn.

5.2 Timeløn

Jeg benytter indkomstvariablen timeløn. I bilag ?? beskriver jeg variablen samt den datarensning jeg foretager, samt sammenligner den med de andre mulige indkomstvariable og DSTs egne mål for indkomst for forskellige erhvervsgrupper. De væsentlige pointer fra bilaget er:

- Timelønsvariablen er det bedste skøn på indkomst, og er ganske nøjagtigt selv på mit detaljerede DISCO-niveau.
- Medmindre andet siges, er timelønninger *et gennemsnit* af lønningerne i hele perioden 1996-2009. I beregningen af dette gennemsnit er perioden 1996-2008 inflationskorrigert til 2009 priser.
- Månedslønninger beregnes ved at gange timelønnen med 160,33. Det er DSTs metode (DST 2009, s. 32).

Når man undersøger sit eget forslag til arbejdsmarkedsstruktur skal man være opmærksom på, at det ikke kan valideres med ved hvad Boje kalder “outcomes af sociale processer,” såsom arbejdsløshed, hyppighed i jobskift og, ikke mindst: lønforskelle (Boje 1985, s. 28). Det er indkomst og indkomstforskelle mellem delmarkederne, jeg vil gennemgå nu.

I netværksmetodologiske termer er Laumann, Marsden & Prensky inde på det samme, når de advarer imod at validere et socialt netværk baseret på de selvsamme attributter, der er brugt til at konstruere det (Laumann m.fl. 1983, s. 29). Løn er ikke brugt til at konstruere mit netværk, men må siges at være så tæt et outcome af beskæftigelse, at det ikke fremstår eksternt i Lauman et als (skriver man det sådan? #todo) forstand. Lønniveauerne på de af Moneca skabte *delmarkeder* er derimod interessante for validiteten, hvis vi accepterer det som et *kriterie-relateret validitetsmål*, der gør det muligt at validere den interne struktur og konsistens i et klassekema (Oesch 2006, s. 94)¹. Udover denne mere metologisk nødvendige validering af mit bud på en segmenteringsstruktur, er lønninger *i sig selv* interessante, da det er direkte relaterbart til arbejdsmarkedets struktur, og utvivlsomt er den mest benyttede indikator for social status og magtposition i den sociale struktur Oesch s. 95, (Weber, Andrade, Boje, Marx, Wright, Goldthorpe, Harrits, Scott - find dem og skriv dem ind #todo.)

5.3 Køn

5.4 Ledighed

¹ Jeg laver ikke et klassekema, men er tæt nok på til jeg synes det giver mening at benytte Oeschs validitetskriterie.

6 Delanalyse 1: Opdeling af arbejdsmarkedet i delmarkeder

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

Forskningspørgsmål

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 i amerikanske regi (Piore 1980; Gordon m.fl. 1982) eller flere små delmarkeder ligesom i dansk regi (Boje 1985; Toubøl m.fl. 2013).

Men det i sig selv er ikke svar på forskningsspørgsmålet. For at vudere, om der er en reel opdeling af det danske arbejdsmarkede i delmarkeder, hvor mobilitet indenfor delmarkederne er hyppig, og mellem delmarkederne sjælden, så er det nødvendigt at vurdere kvaliteten af delmarkederne.

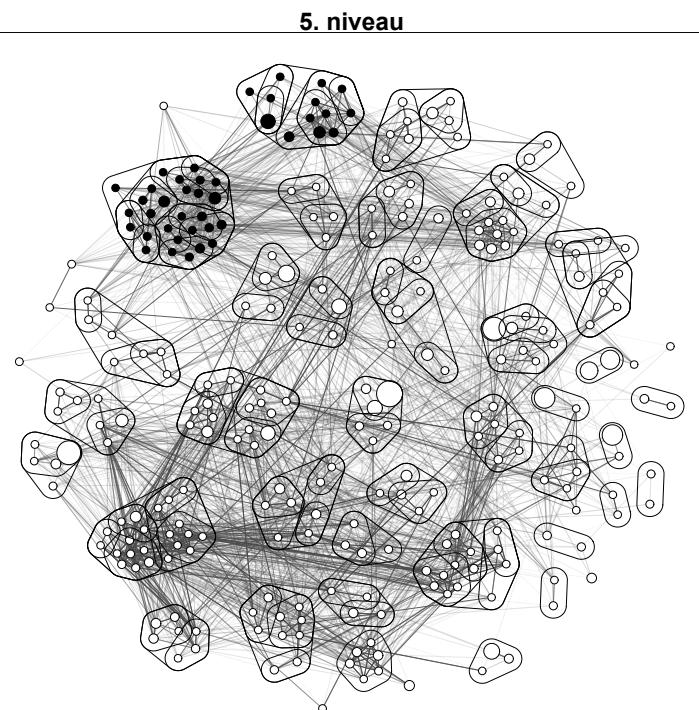
Jeg vil først vurdere kvaliteten ved at forklare dannelsen af delmarkederne med Moneca-algoritmens klyngedannelse.

Dernæst vil jeg sætte fokus på jobmobilitet, fordi det er et helt centralt begreb som forklaring af opdelingen af delmarkederne. For Boje er det helt centralt, at der er begrænset mobilitet mellem de enkelte delmarkeder.

6.1 Opdeling af arbejdsmarkedet i klynger

Analysen viser 51 klynger på det danske arbejdsmarked. Med så mange klynger ligger resultatet sig langt fra få delmarkeder i amerikanske regi (Piore 1980; Gordon m.fl. 1982) og tættere op imod de danske undersøgelser (Boje 1985; Toubøl m.fl. 2013).

Klyngerne fremstår i figur ?? som et netværk af 273 noder opdelt i de 51 klynger. De 273 noder dækker hver især over jobfunktioner. Disse jobfunktioner bindes sammen af stregen, som viser mængden af jobskefte mellem forskellige jobfunktioner fra år til år. Jo flere jobskefte, der er mellem jobfunktioner, jo kraftigere er stregene. Eksempelvis er stregene kraftigere mellem snedkerarbejde og tømrerarbejder, da der i perioden 1996 til 2009 var XXXX personer, der skiftede job herimellem.



Figur 6.1

Klyngerne er blevet skabt via Moneca-algoritmens klyngedannelse. Afhængigt for om klyngerne også er decidederede delmarkeder er jobmobilitet, *densiteten* og *den maksimale stilængde*. For at der er tale om et delmarked skal der ifølge Boje været meget mobilitet indenfor delmarkedet og barrierer for jobmobilitet mellem delmarkeder. Derfor et jobmobilitet det mest centrale mål i dannelsen af delmarkeder. Samtidig er *densiteten* og *den maksimale*

stilængde yderligere centrale mål i dannelsen af klynger.

Til sammen er sammenhængen mellem jobmobilitet, *densiteten* og *den maksimale stilængde* for en række noder med til at sige, om vi har at gøre med et delmarked eller ej. Når snedkerarbejde og tømrerarbejder er i samme klynge sammen med andet faglært arbejde har det således at gøre med, at der er mange, der skifter job imellem denne type faglært arbejde samt at der er tilstrækkelig med jobskifte mellem af jobfunktionerne i klyngen. For at parafrasere Weber, så består et delmarked af de arbejdsmarkedssituitioner, hvor mobilitet er nem og typisk¹ (Weber 1978, s. 302).

Dette er dog i sig selv ikke svar på, om der er en opdeling af arbejdsmarkedet for arbejdstagere i delmarkeder, hvor mobilitet indenfor delmarkederne er hyppig, og mellem delmarkederne sjælden. For at vudere, om der er en reel opdeling af det danske arbejdsmarkede i delmarkeder, så vil jeg først vurdere kvaliteten ved at forklare Moneca-algoritmens klyngedannelse. Dernæst vil jeg sætte fokus på jobmobilitet, fordi det er et helt centralt begreb som forklaring af opdelingen af delmarkederne.

6.2 Dannelsen af klynger

Klyngerne er blevet skabt via Moneca-algoritmens klyngedannelse. Afhængig for klyngedannelsen er jobmobilitet, *densiteten* og *den maksimale stilængde*.

Klyngedannelse sker ved at aggregere erhvervsategorier i klynger, baseret på deres mobilitetsmønstre. Aggreringen af klynge sker i en række faser ind til det ikke længere. Årsagen til, at det ikke længere er muligt skyldes mangel på jobmobilitet og *densitet* og for lange *stilængder*.

Moneca-algoritmens klyngedannelse sker således på fem niveauer. I første niveau starter vi med de 273 noder, der hver især dækker over jobfunktioner fx snedkerarbejde eller tømrerarbejde. I femte og sidste niveau er de 273 noder blevet aggreret til de 51 klynger fx klyng, hvor snederarbejde og tømrerarbejde er blevet aggreret sammen med en række andre jobs inden for faglært arbejde.

Aggreringen fra niveau 1 til niveau 5 fremgår af tabel 6.1, der viser et overblik over klyngedannelsen, med den gennemsnitlige interne og eksterne mobilitet i klyngerne, for hvert klyngedannelsessniveau.

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

6.2. Dannelsen af klynger

Tabel 6.1: Karakteristika for klyngedannelsen

Niveau	1. niveau	2. niveau	3. niveau	4. niveau	5. niveau
Antal klynger	273	114	68	53	51
Reduktion i antal klynger	-	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%

I de følgende afsnit beskrives aggreringen fra niveau til niveau med henblik på at vurdere kvaliteten af klyngerne.

6.2.1 Niveau 1

Niveau 1 er uaggreret med de 273 noder, der hver især dækker over jobfunktioner. Det første iøjnefaldende er at den interne mobilitet på det er højt i sig selv. 68 % skifter altså job inden for de 273 noder. Det vil sige en tømrer skifter job fra en virksomhed til en anden. Det indikerer at en væsentlig mængde skift foregår på et meget lavt DISCO-niveau. Langt de fleste bliver indenfor deres eget job²

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

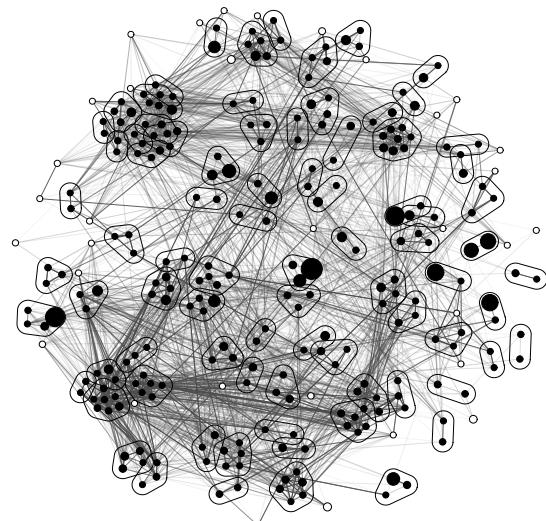
6.2.2 Niveau 2

Den mest markante aggregering i klynger og stigning i intern jobmobilitet fra finder sted i skiftet fra 1. niveau til 2. niveau, og herefter falder effekten af klynge dannelsen på den interne jobmobilitet støt. Af figur 6.2 fremgår aggreringen. Forskellen på hvide og sorte noder 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.

På 2. niveau går vi fra de oprindelige 273 fritstående noder til 81 klynger, samt 33 endnu fritstående noder. Det vil sige 114 grupper i alt. Der skelnes i ovenstående tabel ikke mellem enkelte noder og klynger, da klyngernes interne mobilitet jo netop skal erstatte nodernes, og en direkte sammenligning derfor er ønskelig. Antallet af klynger er reduceret med 139 %, og den gennemsnitlige interne mobilitet i klyngerne er steget med 7 procentpoint.

Figur 6.2

2. niveau

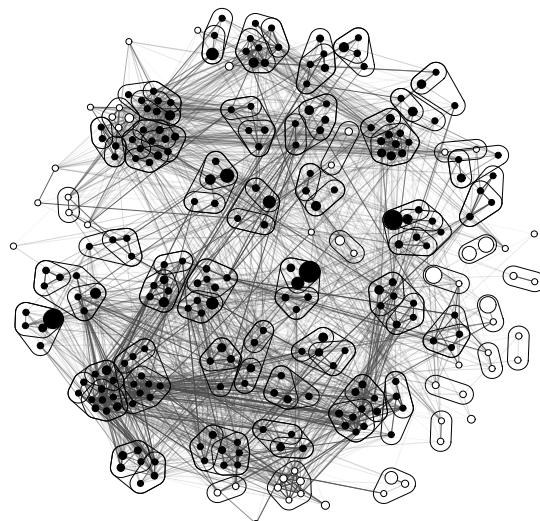


6.2.3 Niveau 3

På 3. niveau, afbilledet i figur 6.3, inkluderes 21 enkeltstående noder i klynger, samt en række niveau 2 klynger aggrereres yderligere. Det reducerer antallet af grupper til 68. Stigningen i den gennemsnitlige interne mobilitet kun er på 2 procentpoint. Tilgengæld er reduktionen i antallet af grupper på 68 %. Det vil sige at kompleksiteten i netværket reduceres, uden at det går udover den interne mobilitet, der er stigende, omend svagt. 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 interne mobilitet er markant faldende. Det ser jeg som udtryk for, at jo længere væk fra den sociale kontekst af det oprindelige job, vi kommer, desto mindre systematik er der i jobsiftet.

Figur 6.3

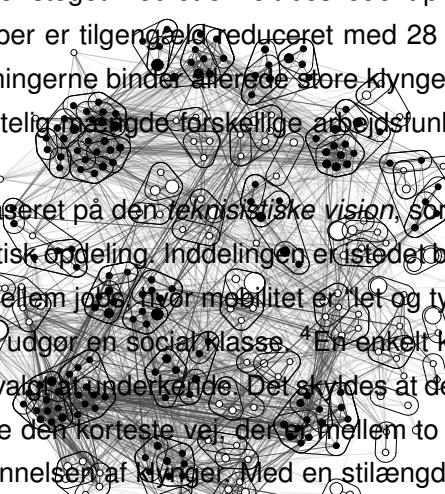
3. niveau



6.2.4 Niveau 4

På 4. niveau skabes 13 nye klynger. Kun en enkelt af disse sker i en sammenlægning med en enkeltstående node. Resten er tidligere klyngedannelser. Der er nu 53 grupper hvoraf 13 er enkelte beskæftigelser. Den interne mobilitet er steget med et enkelt Figur 6.4 niveau, hvilket betyder at 1 procent point. ³ (Weber 1978, s. 302). Antallet af grupper er reduceret med 28 %, lidt over $\frac{1}{4}$. Det er på dette niveau, at sammenlægningerne binder ~~større~~ ⁴ forskellige arbejdsfunktioner sammen, og vi får udvidede klynger med en betragtelig ~~større~~ ⁴ antal noder.

Disse klynger af arbejdsfunktioner er ikke baseret på den teknistiske vision, som Gru- sky advarer imod, og heller ikke en a priori teoretisk opdeling. 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. ⁴ En enkelt klynge, Moneca ville have lavet på dette niveau, har jeg valgt underkende. Det skyldes at den ville have fået en stilængde på 4. I SNA er stilængde den korteste vej der er mellem to noder. Dette er meget væsentligt for vurderingen af dannelsen af klynger. Med en stilængde på 4 bliver klynget for opdelt... Derfor vurderes kvaliteten af denne klynge dårlig. Der er i alt blivet splittet fire klynger op.

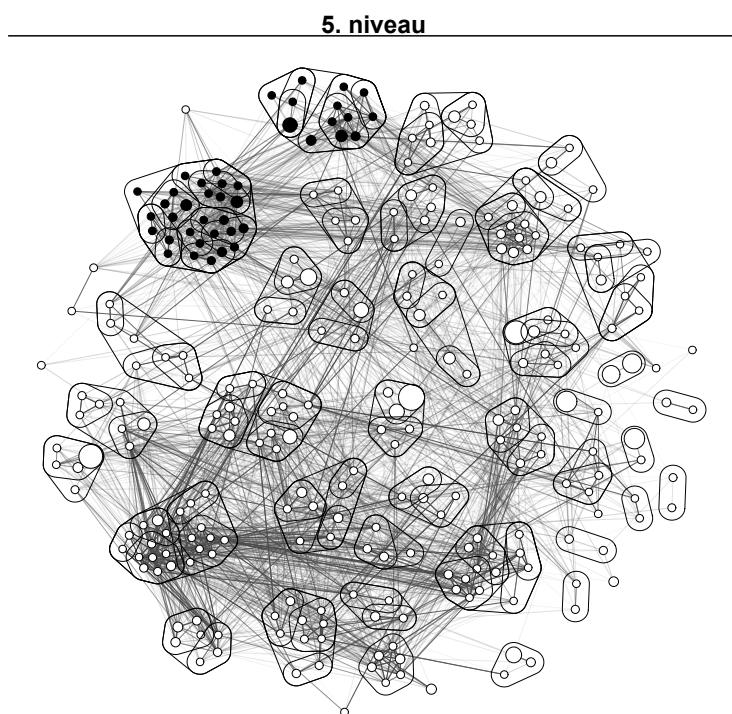


³Selvom en 1 procent stigning kan virke af lidt viser effektforskninger, fx Andrade, at er bare den 1 1/2 procent han kan finde i indkomstforskelle meget. De forklarer ofte kun 5-10 procent af den totale variation.

⁴Der 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).

6.2.5 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 39, 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 12 enkeltstående noder, samt 39 klynger.



Figur 6.5

Her er forbedringen i den interne mobilitet endnu en gang på et enkelt procentpoint. En gennemsnitlig intern mobilitet på 79 % er hvad det er hvad det er muligt at komme frem til. Dette forekommer rimeligt og acceptabelt, og en stigning på 11 procentpoint i den interne mobilitet fra niveau 1 til niveau 5 vurderer jeg som ganske tilfredsstillende, når det endelige resultat forklarer omrent 4/5 af mobiliteten. Dette er i god overensstemmelse med tidlige undersøgelser, der viser at hovedparten af skift i job sker indenfor relativt afgrænsede klynger (Boje og Toft 1989, s. 124).

6.2. Dannelsen af klynger

Den oprindelige 273 x 273 mobilitetstabel nu er reduceret til en mere overkommelig 51 x 51 mobilitetstabel. Ud af disse 51 kategorier er 12 enkelstående noter, der ikke er sammenlagt med andre noter, mens 39 er klynger. Tabel 6.2 viser yderligere centrale mål. Disse viser tydeligt at aggregeringen har skabt færre kategorier med højere intern mobilitet.

Tabel 6.2: Sammenligning af 1. niveau og 5. niveau

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

Medianen på det 1. niveau er på 79 %, mens det på 5. niveau er steget til 80 %. Standardafvigelsen for den interne mobilitet på det 1. niveau er på 12 %, mens den på det 5. niveau er på 10 %. At standardafvigelsen er faldet og medianen er steget, er vigtigt, fordi det fortæller os at gennemsnittet ikke er trukket op via enkelte klynger. Det er en generel forbedring af mobilitetsstrukturen. Det ses også ud fra minimumsværdierne. Hvor de laveste værdier tidligere lå på lidt over 40 %, ligger de nu på lidt over 50 %. På de 3 centrale mål for kontinuerte variable (Find henvisning Malchow-Muller #todo) er der sket en forbedring. 5. niveau forklarer *mere* mobilitet, og kategoriernes interne mobilitet svinger *mindre* om gennemsnitsmobiliteten end i kategorierne på 1. niveau. Det er meget tilfredsstillende, da det indikerer at et højere aggregeringsniveau ud fra Monecas beslutningsprocedure forklarer *hvor* mobiliteten løber hen, når den bevæger sig udenfor de oprindelige kategorier.

Fra 3. niveau og frem er klyngedannelsens primære funktion at danne større klynger, det vil sige reducere kompleksiteten i jobstrukturen. Visse kategorier indeholder langt flere beskæftigede end andre, og kan derfor anses som mere væsentlige sammenlægninger. Vi får dermed nogle klynger, der antalsmæssigt beskæftiger store dele af den danske befolkning. Dette vil jeg mene er et andet vigtigt parameter i klyngedannelsen. Det vil ikke blive gennemgået nøje her, og vil istedet blive præsenteret i Delanalyse 2 på side ??.

I dette afsnit er aggreringen fra niveau til niveau blevet beskrevet med henblik på at vurdere kvaliteten af delmarkederne. Det er stadigvæk klart, at der ikke er tale om dual eller tredeling af arbejdsmarkedet (Piore 1980; Gordon m.fl. 1982), men men tydeligvis tale om en meget mere faktioneret arbejdsmarkedet som Boje og igen Toubøl taler om (Boje 1985; Toubøl m.fl. 2013). I det følgende sættes der fokus på den interne mobilitet, fordi det er et helt centralt begreb som forklaring af opdelingen af delmarkederne.

6.3 Den interne mobilitet i klyngerne

Jobmobilitet fremgår som mobilitet internt i de 51 klynger og eksternt mellem klynger. 79 % af al mobilitet foregår inden for klyngerne. At der blot er 21 % af al mobilitet mellem klyngerne viser altså tydeligvis barrierer for mobilitet mellem klyngerne.

For Boje er det helt centralt, at der er begrænset mobilitet mellem de enkelte klynger. Og for Weber er det vigtigt, at der er, at den sociale nærværelse, der antages at findes mellem jobs, hvor mobilitet er ”let og typisk”.

Den interne mobilitet for hvert klyng er præsenteret i et netværkskort på figur 6.6, side 54).

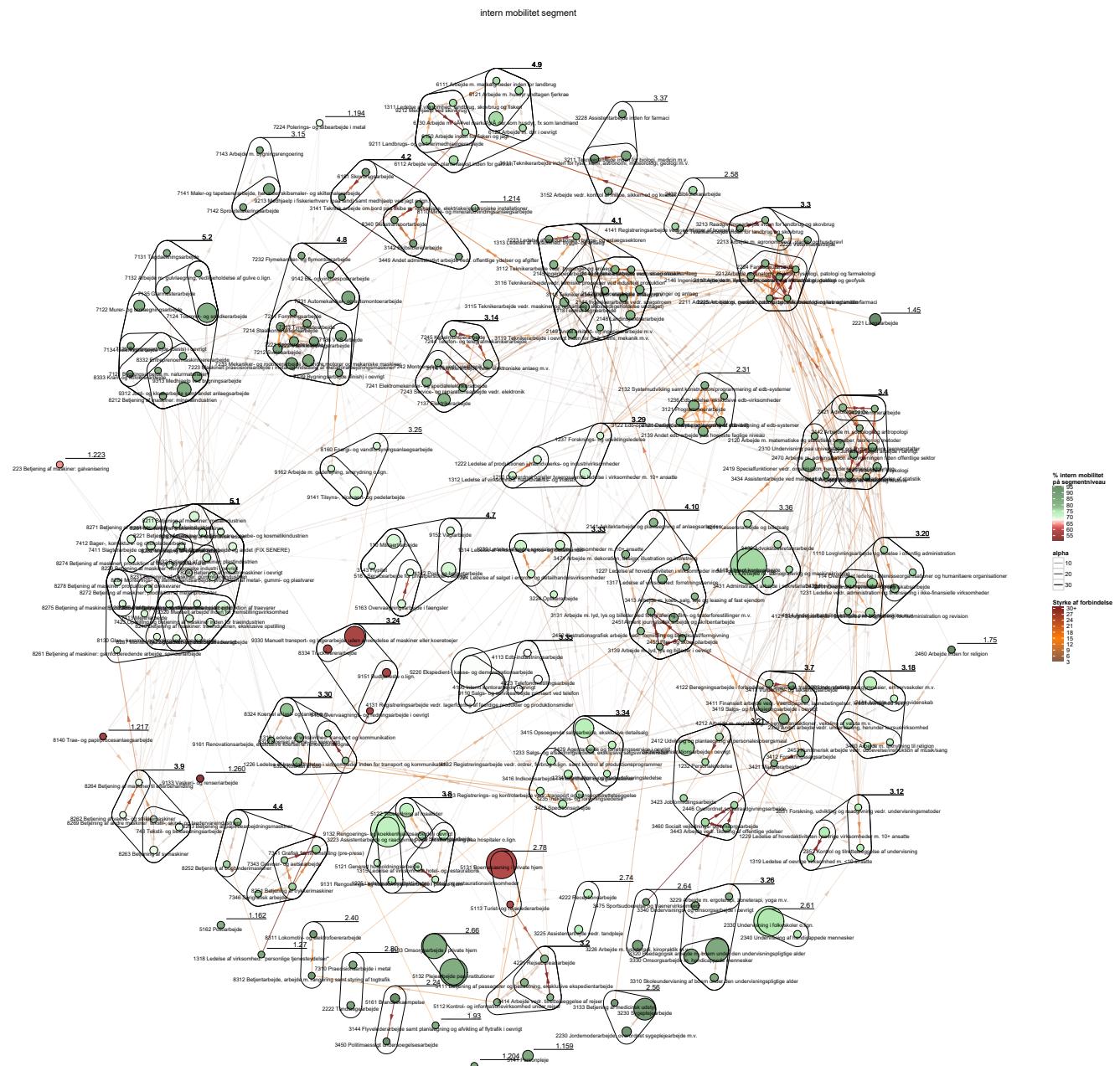
Størrelsen på en node repræsenterer ganske simpelt hvor mange personer, der i gennemsnit er i beskæftiget indenfor jobkategorien i årrækken 1996-2009⁵. Den største kategori, 5220: Ekspedient-, kasse- og demonstrationsarbejde indeholder 114.869 personer i gennemsnit, svarende til 4,9 % af det totale antal beskæftigede. Mens den mindste, 7346: Serigrafisk arbejde indeholder 504 personer, svarende til 0,02 % af det totalen⁶

⁵Når 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 eksplisit fremhæves at der er tale om noget andet.

⁶Der er ikke tale om et korrekt repræsenteret størrelsesforhold mellem de forskellige jobkategorier. Det er for komplekst til visuel afkodning i et allerede informationstungt netværkskort, da de mindste noder ville blive meget små og de store meget store. Derfor har jeg valgt et størrelsesforhold mellem noderne, der ikke er 1:1 med deres reelle forskelle i størrelse, og som alligevel giver en fornuftig fornemmelse for disse størrelsesforhold. Man skal dermed se både farve af forbindelserne og nodernes størrelse som en grov målestok af den variabel, den repræsenterer. Med vægten lagt på nem visuel afkodning, fremfor korrekt gengivelse af datakompleksisteten.

6.3. Den interne mobilitet i klyngerne

Figur 6.6: Intern mobilitet for klyngerne.



Kilde: Nielsen-Gravholt og Begtrup-Bright

6.3. Den interne mobilitet i klyngerne

Styrken af mobilitet er først og fremmest ved nodernes farve. Farven går fra mørkerød, til hvid, til mørkegrøn betyder det, hvor stor eller lille den intene mobilitet er. De mørkerøde klynger markerer en intern mobilitet på mellem 50 og 60 %, mens den derfra og op til 67 % antager en stadigt svagere lys rød, indtil den er ren hvid ved 68 %. De grønner klynger markerer en intern mobilitet på mellem 68 % og 76 %, som bliver den stadig mere grøn, for ved 80 % at være helt mørkegrøn.⁷ forbindelsens farve markerer som beskrevet i afsnit 4.0.2 forbindelsernes styrke målt ved den relative risiko. Et forholdsmał, der udtrykker mobiliteten fra en kategori til en anden, givet den relative størrelse af antallet af beskæftigede i kategorien. Det er styrken af denne relative risiko (RR), der afgør farven på forbindelserne, der kan antage tre nuancer: Helt lysegrå angiver en RR på⁸. Helt orange angiver en RR på 15. Helt mørkerød angiver en RR på 30 eller derover. I bestemmelsen af klyngerne, er alle forbindelser med en RR på over 1 medtaget som en forbindelse. På det visuelle kort er den informationsmængde upraktisk. Det bliver umuligt at aflæse den underliggende systematik i hvilke forbindelser, der værd at lægge mærke til. Enkelte forbindelser har RR-værdier på flere tusinde, men de fleste langt lavere: Medianen er på 2,1. En relativ risiko på 3 svarer cirka til den 65. percentil, og 15 er cirka den 90 percentil. 30 svarer til cirka den 92,5'te centil, og er ikke valgt ud fra denne, men bestemt ud fra det punkt, hvor der sker en stigning i styrken af forbindelserne.

Forbindelserne er desuden retningsbestemte, hvor pilene på kortet angiver retningen af mobiliteten mellem noderne. ⁹

⁷ Da der er tale om en gradient, er skiftet i farve en kontinuer overgang. Skiftet i farve er motiveret af min egen vurdering, baseret på de deskriptive værdier for den interne mobilitet generelt i det følgende afsnit. Der findes ingen tidlige brug af Moneca algoritmen, hvori dette indgående bliver analyseret. Jeg har besluttet mig for, at en mobilitet mellem erhvervene i en klynge på 68 % og derover, er en forhutlig tærskel. Det skyldes at nodernes interne mobilitet på det (uaggregerede) niveau 1 er på 68 %, og jeg derfor anser det som et fornuftigt kriterie. Det ses at langt de fleste klynger overholder denne beslutningsregel. 3 klynger og 3 noder ligger under 68 %. Det betyder ikke at disse klynger nødvendigvis skal forkastes. Vi ser nærmere på disse klynger og vil vurdere deres kvalitet løbende. Der er altså ikke tale om en statistisk test med et vist signifikansniveau, men min egen tentativer 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) (blah blah).

⁸ Husk på fortolkningen af relativ risiko: det vil sige, at der er ved en lysegrå forbindelse er 3 gange så stor sandsynlighed for mobilitet fra den forladte beskæftigelse til den nye beskæftigelse, i forhold til hvis der var tale om et arbejdsmarked med helt fri bevægelse.

⁹ Ovenstående er bortset fra nodernes farver de generelle retningslinjer for netværkskortene.

6.3.1 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. Jobkategorierne har en intern mobilitet på henholdsvis 59 % og 47 %, altså ganske lavt sammenlignet med den gennemsnitlige interne mobilitet for alle jobkategorierne, der er på 68 %. Begge jobs er indenfor hovedgruppe 5 i DISCO-nomenklaturet: salgs-, service- og omsorgsarbejde. Det er klassificeret som tilhørende færdighedsniveau 2. Det er arbejde, der ifølge Danmarks Statistik er klassificeret som ISCEDs færdighedsniveau 2, hvilket betyder at det kræver uddannelse "på grundniveau" (DST-DISCO88 2016, tabel 1). Det er en klar indikator på at de formelle sociale lukningsmekanismer i disse erhverv er stærkt begrænsede.

En oplagt årsag er at beskæftigelserne i denne type klynger 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. Det kunde, 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. Den mest 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 klynger i teoretisk forstand, hvis mobiliteten mellem dem ikke er hyppig.

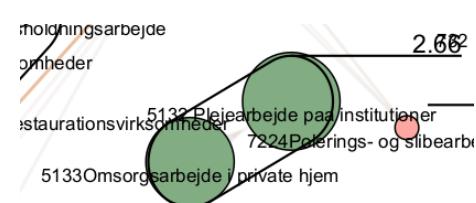
Det er imidlertid ikke tilstrækkeligt til at forstå hvorfor denne klynge ikke fungerer som delmane være ufaglærte jobs som her, der typisk henvender sig til unge og studerende. Eller ufaglært, sæsonbetinget arbejde, samt jobs der simpelthen er så rød. Der er andre klynger på kortet, hvor uddannelseskravene er lave, men hvor den interne mobilitet er høj. Et nærliggende eksempel er De mørkerøde klynger markerer en intern mobilitet på mellem 50 og 60 %, mens den derfra og op til 67 % antager en stadigt svagere lys rød, indtil den er ren hvid ved 68 %. De grønne klynger markerer en intern mobilitet på mellem 68 % og 76 %, som bliver den stadig mere grøn, for ved 80 % at være helt mørkegrøn.klynge 2.66, som er grøn.

6.3.2 Klynge 2.66: Omsorgsarbejde i private hjem og plejearbejde på institutioner

Jobs i klynge 2.66 befinder sig ligeledes i hovedgruppe 5, men den interne mobilitet, både i klyngen og blandt jobbene selv, er meget høj. Børnepasning i private hjem ligger ganske tæt på arbejdsfunktionerne i klynge 2.66. 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. Klynge 2.66 har en intern mobilitet på 83 %, væsentligt højere end klynge 2.78. Det kan ikke forklares ud fra formelle krav.

Børnepasning i private hjem har tilsyneladende en noget anden social profil. Den interne mobilitet er meget lavere, og den ligger sammen med turist- og rejseleeder, der også befinner 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 også aflæses i den demografiske sammensætning. Den gennemsnitlige alder indenfor klynge 2.78 er omrent 37 år.¹⁰ Klynge 2.66 har en gennemsnitsalder på $42 \frac{3}{4}$ år, hvilket er nærmest identisk med populationsgennemsnit 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 klynge eller ej.

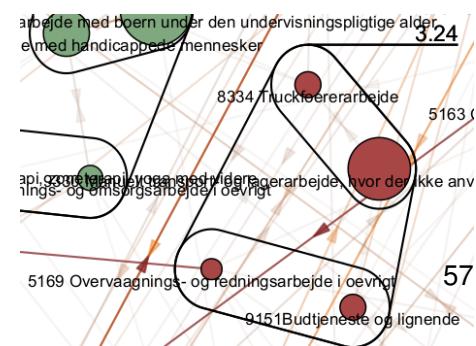


Figur 6.8

6.3.3 Klynge 3.24: Transport af varer, ambulancefører og vagtarbajde

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: Overvågnings- og redningsarbejde i øvrigt, indeholder beskæftigelser som ambulancefører, livvagt og sikkerhedsvagt. Selvom det ikke direkte har samme omdrejningspunkt som de tre andre, fornemmer man alligevel en vis social mening i en jobcirculation mellem de tre fornævnte, der også inkluderer denne sidste type job.

Set ud fra Goldthorpes syn på arbejdskontrakter, er det jobs, hvor specifiteten af kompetencer er lav, og muligheden for overvågning af arbejdet må



Figur 6.9

¹⁰Det også gælder de to jobs i klyngen hver især

antages at være høj. Det er desuden hårdt fysisk arbejde, eller, i texttt5169's tilfælde, arbejde, der kræver en god fysisk form. Det er ikke overraskende, at denne type arbejde har en høj frafaldsprocent.

For de fleste klynger er den interne mobilitet højere end 70 %. Få klynger som dem der bl.a. er blevet beskrevet ovenfå har en internmobilitet 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 klyngen og resten af arbejdsmarkedet, der gør, at der inden for klyngen er en nærhed, hvor mobilitet er "let og typisk".

6.4 Delkonklusion

Formålet med dette kapitel har været at besvare forskningspørgsmålet: 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 (2913). Klyngedannelsen er skabt via Moneca-algoritment 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.

7 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.

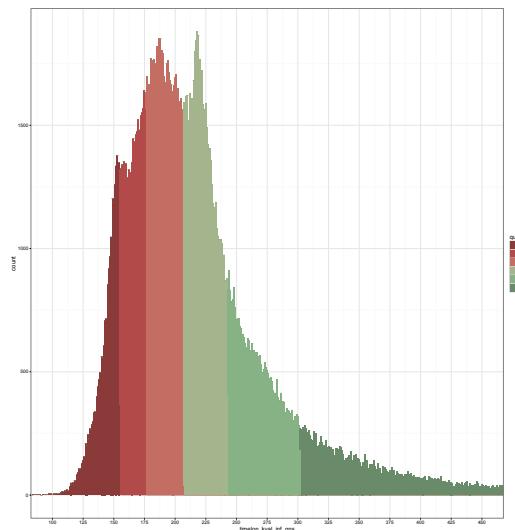
Kan forskelle i de sociale processer vise, at der er tale om segmenter, og ikke blot delmarkeder?

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

Jeg vil vise, hvordan indkomst, køn og ledighed præger delmarkederne. Det vil jeg gøre først ved at kigge på arbejdsmarkedet på et overordnet plan, hvor jeg vil kigge på arbejdsmarkedet som helhed og vise spændvidden i forhold til indkomstniveau, kønsforskelle og ledighedsgrad.

Dernæst vil jeg fokusere på en række delmarkeder og kigge på, hvad der karakteriserer de forskellige delmarkeder i forhold til indkomst, køn, ledighedsgrad, uddannelse og mobilitet. Hvis der er forskelle i de sociale processer er det sandsynligt, at der er tale om segmenter, og ikke blot delmarkeder.

Figur 7.1: indkomstfordeling i analyseudvalget, farvelagt efter udvalgte percentiler



Tabel 7.1: Udvalgte mål for indkomstfordelingen

Gennemsnit	222 kr.
Sd-afvigelse	76 kr.
Mindste værdi	18 kr.
Højeste værdi	2.155 kr.
10. percentil	155 kr.
25. percentil	177 kr.
Median	207 kr.
75. percentil	243 kr.
90. percentil	302 kr.
<i>n</i>	205.798

7.1 Indkomstniveau på delmarkederne

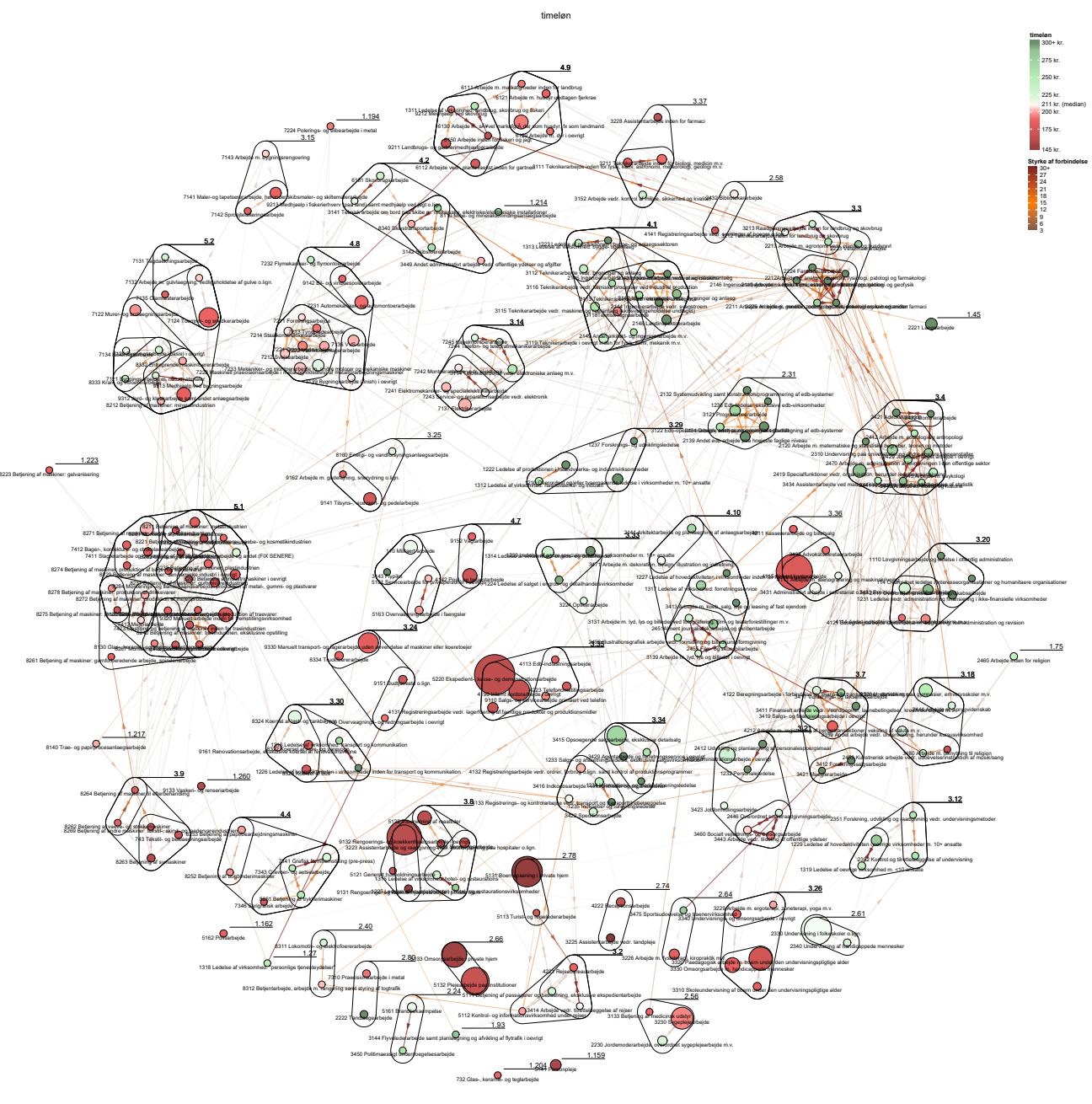
Indkomstfordelingen i den arbejdende del af den danske befolkning kan ses i 7.1. Vi kan se at indkomstfordelingen er nogenlunde centreret omkring gennemsnittet og medianen, hvilket også kommer til udtryk i standardafvigelsen på 76 kr/t. Det ses at fra > 250 kr/t falder antallet af personer ganske drastisk, hvilket også kan aflæses i percentilerne. Den “lange hale” af meget høje lønninger er ikke mange forundt, men det er tydeligt, at de, der så tjener over den 90. percentil, tjener eksponentielt mere og mere frem mod den højest (beregnede) timeløn på 2.155 kr. Det lave antal observationer skyldes at dette ikke er beregnet ud fra DISCO-grupperne, men ud fra antallet af personer: Det vil sige, at gennemsnittet er afhængigt af om vedkommende har været på arbejdsmarkedet.

Vi skal nu kigge nærmere på differentieringen i timeløn, og se, om de i kapitel 6.2 fundne delmarkeder kan fortælle os noget om løndifferentieringer på arbejdsmarkedet. Når vi kigger på de 51 delmarkeder, som de fremgår af figur 7.2, kan vi se lønforskelle mellem forskellige delmarkeder.

Lønforskellene fremstår tydeligt ved, at de hvide farver markerer medianen på 211 kr/time. De røde farver er under 211 kr/time. Jo mørkere rød, desto lavere timeløn. De grønne farver er over 211/time. Jo mørkere grøn, desto højere timeløn.

7.1. Indkomstniveau på delmarkedene

Figur 7.2: Intern mobilitet for klyngerne.



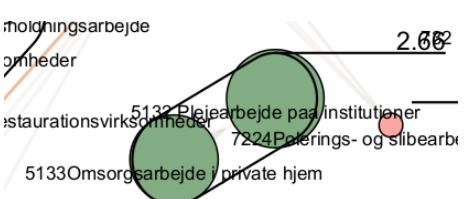
Kilde: Nielsen-Gravholt og Begtrup-Bright

7.1. Indkomstniveau på delmarkederne

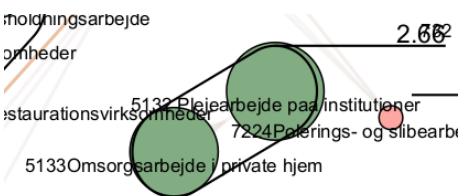
Hvilke delmarkeder har en høj timeløn og hvilke delmarkeder har en lav timeløn. For at illustrerer dette vil jeg zoomer ind på to delmarkeder. Det ene delmarked jeg vil fremhæve er delmarked 5.1, som består af jobfunktioner relateret til primært faglært maskin- og fabriksarbejde herunder produktioner af mad, træ og metal. Det andet delmarked jeg vil fremhæve er delmarked , som består af jobfunktioner relateret til akademisk arbejder herunder samfundsvidenskabeligt og humanistisk arbejde.

De personer som arbejder og skifte job inden for delmarked arbejder som advokater, dommere, sociologer, antropologer, statistikere, undervisere på universiteter, historikere, filosoffer, psykologer. De får en løn som i gennemsnit spænder fra XXX kr/time for de laveste (hvem er det) til XXX kr/time (hver er det). Udoer en høj timeløn har de det til fælles at det typisk kræver en lang videregående uddannelser for at besidde disse job. Nogle jobs såsom advokat- og dommerarbejde har kræver udoer en lang videregående uddannelser og en særlig efteruddannelse. De personer som arbejder og skifte job inden for delmarked 5.1 arbejder som slagtere, bagerre, mejerister, arbejde med betjening af maskiner, monteringsarbejde, samlebåndsarbejde og manuelt arbejde. De får en løn som i gennemsnit spænder fra XXX kr/time for de laveste (hvem er det) til XXX kr/time (hver er det) med en enkelt afstikker på XXX kr/time. Udoer en lavere timeløn har de det til fælles at det typisk kræver en erhvervsuddannelse eller et kortere kursus at besidde disse job.

Den første umiddelbare umiddelbare forklaring på lønsforskellen mellem de to segmenter er uddannelse. For at arbejde inden for de to delmarkeder kræver det en uddannelse. Forskellen er så længden på uddannelsen. Det er anerkendt, at der er en sammenhæng mellem uddannelse og løn. Human kapital er en økonomisk teori udviklet af Gary Becker, der beskriver, at arbejdstagere kan tage en uddannelse som en investering mod forventning om økonomisk kompensation ved at vedkommendes produktivitet øges (fx Cahub og Zylberberg 2004, s. 69). Da de akademiske uddannelser tager længere tid end erhvervsuddannelser og kortere kursus, giver det også en højere økonomisk kompensation.



Figur 7.3



Figur 7.4

7.2 Kønsforskelle blandt delmarkederne

Litteraturliste

Bøger og artikler

- [1] Alan Agresti og Barbara Finlay. *Statistical Methods for the Social Sciences*. New Jersey: Prentice Hall, 1997.
- [2] 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.
- [3] 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>.
- [4] 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.
- [5] Thomas P. Boje. *Segmentering og beskæftigelse*. Roskilde: Roskilde Universitetscenter, 1985.
- [6] Thomas P. Boje og Christian Toft. *Arbejdsmarkedet og segmenteringsteorier, en introduktion til nyere segmenteringsteorier*. Aabenraa: Institut for grænseforskning, 1989.
- [7] 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.
- [8] 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>.

- [9] Peter B. Doeringer og Michael J. Piore. „Unemployment and the "dual labor market"“. I: *Public Interest* 38 (1971), s. 67–79.
- [10] 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>.
- [11] Richard C. Edwards. *Contested terrain, the transformation of the workplace in the twentieth century*. New York: Basic Books, 1979.
- [12] Gøsta Esping-Andersen. *The three worlds of welfare capitalism*. Originalår: 1990. Cambridge: Polity Press, 1990.
- [13] Anthony Giddens. *The class structure of the advanced societies*. London: Hutchinson, 1973.
- [14] 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>.
- [15] 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>.
- [16] 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>.
- [17] 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).
- [18] 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.
- [19] Søren Gravholt-Nielsen. „Segmentering af arbejdsløses Jobsøgning. En analyse af segmentering af arbejdsløses jobsøgning på det danske arbejdsmarked fra 1996 til 2009“. Kandidatspeciale. Sociologisk Institut ved Københavns Universitet, 2016.

- [20] 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>.
- [21] Gitte Sommer Harrits. *Klasse. En Introduktion*. København: Hans Reitzels Forlag, 2014.
- [22] Annette Lareau. *Social class, how does it work?* New York: Russell Sage Foundation, 2008.
- [23] Edward Laumann, Peter V. Marsden og David Prensky. „Applied Network Analysis: A Methodological Introduction“. I: udg. af Ronald S. Burt og Michael J. Minor. Sage, 1983. Kap. The Boundary Specification Problem in Network Analysis, s. 18–34.
- [24] Marianthi Rannia Leontaridi. „Segmented labourmarket: Theory and evidence“. I: *Journal of economic surveys* 12.1 (1998), s. 63–101.
- [25] Nikolaj Malchow-Møller og Allan Würtz. *Indblik i Statistik*. København: Gyldendal, 2003.
- [26] 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.
- [27] Frank Parkin. „Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective“. I: udg. af David B. Grusky. Westview Press, 1994. Kap. Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique, s. 141–154.
- [28] 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>.
- [29] Mike Savage. „End class wars“. I: *Nature* 537.7621 (2016), s. 475. ISSN: 0028-0836. DOI: 10.1038/537475a.
- [30] John Scott. *Social Network Analysis: A Handbook*. Sage, 2000.

- [31] 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).
- [32] 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

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

Danmarks Statistik's Manualer

- [34] DST. *Indkomster 2009*. 2009. URL: <http://www.dst.dk/da/Statistik/Publicationer/VisPub?cid=015219>.