

# Indhold

<b>Figurer</b>	<b>iii</b>
<b>Tabeller</b>	<b>iv</b>
<b>1 Delanalyse 1: Opdeling af arbejdsmarkedet i delmarkeder</b>	<b>1</b>
1.1 Opdeling af arbejdsmarkedet i klynger . . . . .	2
1.2 Dannelsen af klynger . . . . .	3
1.2.1 Niveau 2 . . . . .	6
1.2.2 Niveau 3 . . . . .	7
1.2.3 Niveau 4 . . . . .	8
1.2.4 Niveau 5 . . . . .	9
1.3 Den interne mobilitet i klyngerne . . . . .	11
1.3.1 Klynge 2.78: Børnepasning i private hjem samt turist- og rejseledere .	13
1.3.2 Delmarked 2.66: Omsorgsarbejde i private hjem og plejearbejde på institutioner . . . . .	15
1.3.3 Klynge 3.24: Transport af varer, ambulanceførere og vagtarbejde . . . .	15
1.4 Delkonklusion . . . . .	16
<b>2 Delanalyse 2: Forskellen på et delmarked og et segment er påvisningen af særegne (specifikke? partikulære) sociale processer indenfor delmarkedet</b>	<b>17</b>
2.1 Indkomstfordeling for alle . . . . .	18
2.2 indkomstfordelinger på delmarkederne . . . . .	19
2.2.1 To delmarkeder i hver sin ende af indtjeningsspektret . . . . .	22
2.3 Det kønsopdelte arbejdsmarked . . . . .	24
2.3.1 Kønsfordeling på arbejdsmarkedet . . . . .	24
2.3.2 udvalgte delmarkeder . . . . .	27
2.4 Ledighed på arbejdsmarkedet . . . . .	29

2.4.1	Ledighed og arbejdsmarked . . . . .	29
2.4.2	Ledighed på udvalgte delmarkeder . . . . .	31
2.4.3	Her burde nok stå noget klogt til at konkludere . . . . .	35
2.5	fagforeninger . . . . .	35
2.5.1	fagforeninger på arbejdsmarkedet . . . . .	35
2.6	Udvalgte delmarkeders faglige organisering . . . . .	38
<b>Litteraturliste</b>		<b>41</b>
	Bøger og artikler . . . . .	41
	Online kilder . . . . .	42

# Figurer

1.1	.....	2
1.2	.....	6
1.3	.....	7
1.4	.....	8
1.5	.....	9
1.6	Intern mobilitet for klyngerne. ....	12
1.7	.....	14
1.8	.....	15
1.9	.....	15
2.1	timeløn farvelagt efter udvalgte percentiler .....	18
2.2	Intern mobilitet for klyngerne. ....	20
2.3	.....	23
2.4	.....	24
2.5	Kønsfordeling på arbejdsmarkedet .....	26
2.6	Delmarkedet for alment kontorarbejde (3.36) .....	27
2.7	t .....	27
2.8	.....	28
2.9	Ledighed i delmarkederne .....	30
2.10	Varmekort af segment 3.4 .....	32
2.11	.....	35
2.12	organisierungsgrad i delmarkederne .....	37

2.13	.....	38
------	-------	----

## Tabeller

1.1	Karakteristika for klyngedannelsen . . . . .	4
1.2	Sammenligning af 1. niveau og 5. niveau . . . . .	10
2.1	t . . . . .	18

# 1 Delanalyse 1: Opdeling af arbejdsmarkedet i delmarkeder

---

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

Forskningsspørgsmål

1.

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

Dette forskningsspørgsmål vil jeg besvare ved at vise resultatet af min analyse - en opdeling af arbejdsmarkedet for arbejdstagere i delmarkeder. Spørgsmålet er såvidt der er en opdeling, om opdelingen afspejler de få delmarkeder, der er omdrejningspunkt i amerikanske regi (Piore 1980; Gordon m.fl. 1982) eller flere små delmarkeder, som andre danske undersøgelser enten har teoretiseret eller empirisk påvist (Boje 1985; Toubøl m.fl. 2013).

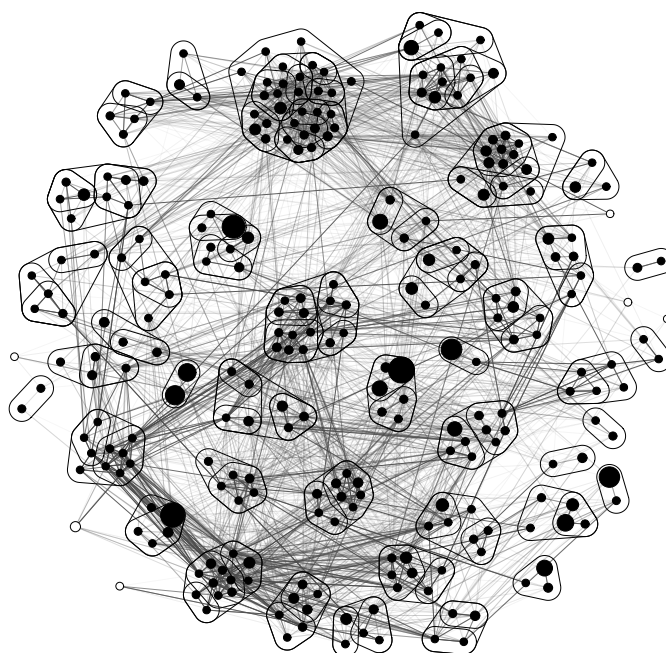
Jeg vil derfor først vise dannelsen af delmarkederne med Moneca-algoritmens klynge-dannelse.

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

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

## 1.1 Opdeling af arbejdsmarkedet i klynger

Min analyse viser 41 klynger på det danske arbejdsmarked, samt 6 enkeltstående erhvervsgrupper. Det er portrætteret i figur 1.1 som et netværk af 273 noder, opdelt i 41 klynger. De 273 noder dækker over de i kapitel ?? beskrevne erhvervsgrupper. Alle noder, der er blevet sammenlagt i klynger, er markeret med sort, mens de 6 enkeltstående noder er markeret med hvid.



Figur 1.1

Klyngerne er sammensat med Moneca-algoritmen. Klyngedannelsen sker ved at aggregere erhvervsgrupperne i klynger, baseret på deres mobilitetsmønstre. Aggreringen af klynger sker ud fra beslutningsreglerne beskrevet i kapitel ??, hvor sammenlægningen af klynger foregår på stadigt højere niveauer - det vil sige, klynger slås sammen med andre klynger og så fremdeles - indtil der ikke længere er basis for yderligere sammenlægninger.

Om klyngerne også er *delmarkeder*, kommer i min definition an på jobmobiliteten, forstået i netværkstermer. For at der er tale om et delmarked, skal der ifølge Boje været meget mobilitet indenfor delmarkedet, og barrierer for jobmobilitet mellem delmarkeder. Derfor bliver jobmobilitet tolket sådan, at hvis jobmobiliteten er "høj" internt i klyngerne - fra nu af

kaldet *den interne mobilitet* - har vi at gøre med et delmarked.

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

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

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

## 1.2 Dannelsen af klynger

Moneca-algoritmens klyngedannelse slutter på det 5. niveau. I første niveau starter vi med de 273 noder. På femte og sidste niveau er de 273 noder blevet aggreret til 41 klynger og 6 enkeltstående noder. De 6 enkeltstående noder er alle kendetegnet ved at have en meget høj intern mobilitet, og være meget specialiserede erhverv, såsom læge.

Aggreringen fra nivea 1 til niveau 5 fremgår af tabel 1.1. Her vises ændringerne i jobmobiliteten fra niveau til niveau, som den foregår internt *i* klyngerne og *eksternt* mellem klyngerne.

---

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

Tabel 1.1: Karakteristika for klyngedannelsen

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

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

<sup>2</sup>. Det understøtter i høj grad Gruskys antagelse om, at blah blah læs det han skriver om mikroklasser #todo).

Fra niveau 1 til niveau 2 er Moneca er i stand til at forhøje den interne mobilitet med 6 procentpoint, således at næsten  $\frac{3}{4}$  af jobmobiliteten foregår indenfor klyngerne. Niveau to klynger på meget lavt niveau, og kunne på en måde siges at være en slags "udvidede erhvervsgrupper," med gennemsnitligt antal noder i klyngerne på 3,5<sup>3</sup>

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

Det danske arbejdsmarked må siges at være voldsomt specialiseret, blot ved at se på de første to Moneca-niveauer.

Jeg vil nu gennemgå udviklingen i niveauerne visuelt, og beskrive udviklingen ud fra tabel 1.1.

Figurerne der afbilder processen skal tolkes således: Der er hvide og sorte noder tegnet ind på netværksskortene på side 6 til side 9 . Forskellen på hvide og sorte noder i figurerne på er simpel: Sorte node indikerer at denne node er blevet inkluderet i en ny klynge siden det foregående niveau. Hvid node indikerer at den *ikke* er blevet inkluderet i en ny klynge siden niveauet før. Niveau 1 er ikke afbilledet, da der ikke findes et foregående niveau at vise et skift fra. Forbindelserne mellem noderne er markeret med grå streger, men

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

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



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

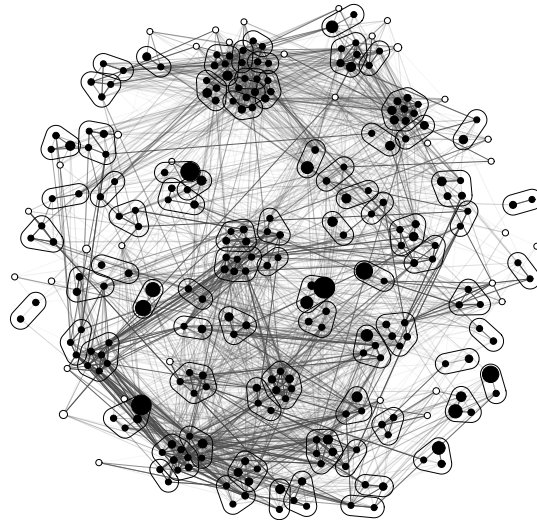
### 1.2.1 Niveau 2

Den mest markante aggregering i klynger og stigning i intern jobmobilitet fra finder sted i skiftet fra 1. niveau til 2. niveau, og herefter falder effekten af klyngedannelsen på den interne jobmobilitet støt. Af figur 1.2 fremgår aggrereringen.

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

Figur 1.2

2. niveau



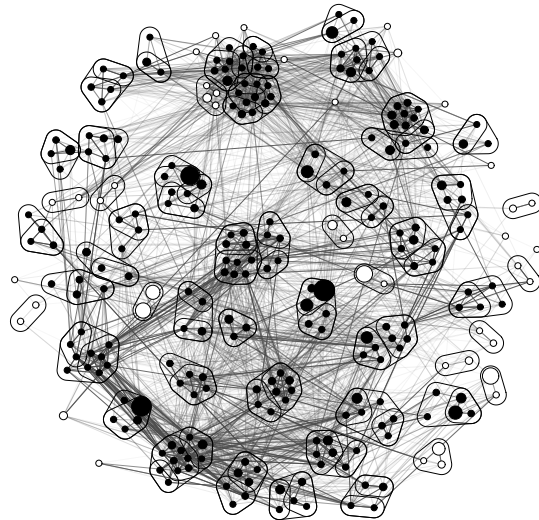
<sup>4</sup> Der skelnes i tabel 1.1 ikke mellem enkelte noder og klynger, da klyngernes interne mobilitet jo netop skal erstatte nodernes, og en direkte sammenligning derfor er ønskelig.

### 1.2.2 Niveau 3

På 3. niveau, afbilledet i figur 1.3, inkluderes 21 enkeltstående noder i klynger, samt en række niveau 2 klynger aggregeres yderligere. Det reducerer antallet af klynger til 52 og 14 enkeltstående noder, 66 grupper i alt. Stigningen i den gennemsnitlige interne mobilitet er på 2 procentpoint, hvilket er beskedent sammenlignet med stigningen fra niveau 1 til niveau 2. Tilgængæld er reduktionen i *antallet* af grupper på 74%. Det vil sige at kompleksiteten i netværket reduceres, samtidig med at den interne mobilitet øges. Det er tendensen fra niveau 3 og frem: Der foretages stadig væsentlige sammenlægninger af klynger og noder til større klynger, men betydning af sammenlægningen på den gennemsnitlige interne mobilitet forbliver derefter på de to-tre point per niveau. Det ender dog alligevel med at blive en forøgelse i alt på 7 procentpoint, altså omtrent det samme som forøgelsen fra niveau 1 til niveau 2.

Figur 1.3

3. niveau



### 1.2.3 Niveau 4

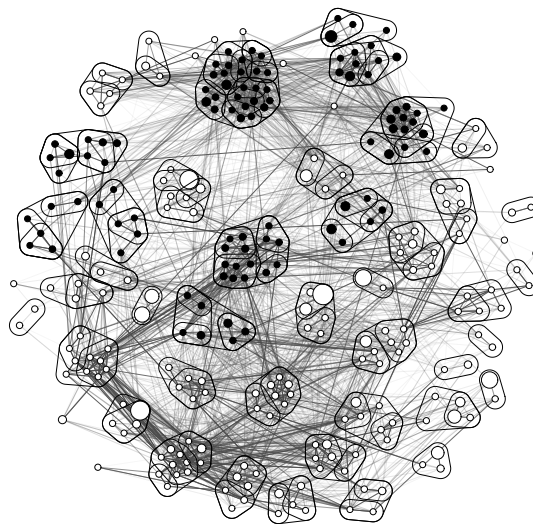
På 4. niveau skabes 10 nye klynger. Der er nu 53 grupper, hvoraf 42 er klynger og 9 er noder. Den interne mobilitet er igen steget med to procentpoint. Dette kan måske forekomme beskedent, men jeg vil faktisk mene det forholder sig omvendt: At kunne forklare yderligere to procent af den samlede variation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

Det er på dette niveau, at sammenlægningerne binder allerede store klynger sammen, og vi får udvidede klynger med en betragtelig mængde forskellige erhvervsgrupper samlet under ét. Det er altså her, det for alvor bliver interessant. Disse klynger af erhvervsgrupper nemlig ikke er ikke baseret på den *teknistiske vision*, som Grusky advarer imod, og heller ikke en a priori teoretisk opdeling, som hos Goldthorpe og Oesch. Inddelingen er istedet baseret på den sociale nærhed, der antages at findes mellem jobs, hvor mobilitet er "let og typisk", som Weber siger er det definerende træk ved social klasse. Jeg er dog som tidligere beskrevet mere beskedent, og prøver kun at udtale mig om økonomiske klasser- og klassefraktioner.

5

Figur 1.4

4. niveau

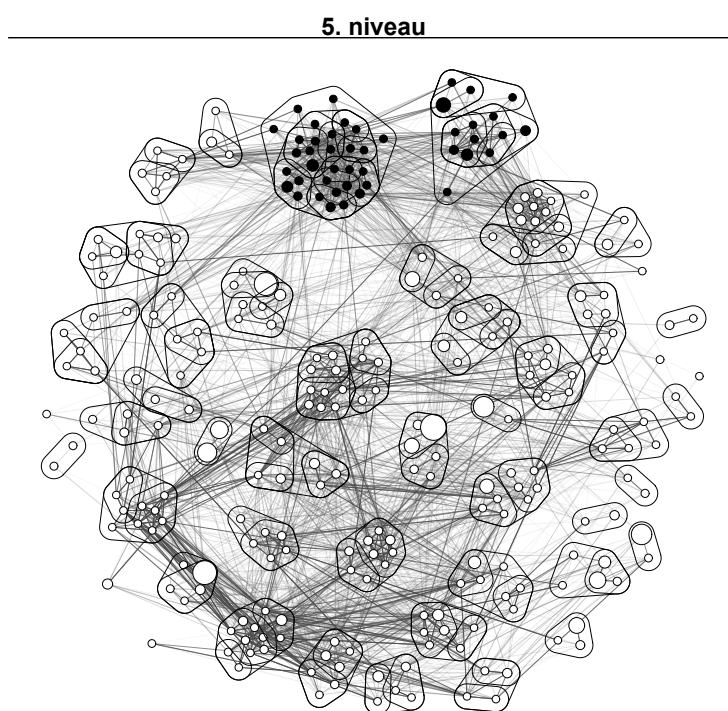


<sup>5</sup>Der er naturligvis flere elementer end individuel jobmobilitet på spil. Det fulde citat lyder: "A »social class« makes up the totality of those class situations within which individual and generational mobility is easy and typical." (Weber 1978, s. 302).

### 1.2.4 Niveau 5

Det 5. niveau er det sidste niveau, da Moneca-algoritmen ikke kan aggregere klynger på et højere niveau end det. Vi mindes fra gennemgangen af Moneca-proceduren på side ??, at det betyder, at Moneca ikke kan finde nogle noder eller tidligere klynger, hvor der er intern mobilitet mellem *alle* klynger fra niveauet tidligere. I skiftet fra niveau 4 til 5 aggregeres to klynger. Den ene skabes ud fra store niveau 4-klynger, og inkluderer en enkelt node i processen, 8110: Mine- og mineraludvindingsanlaegsarbejde. Den anden er én stor niveau 4-klynge, der “sluger” 4 enkeltstående noder.

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



Figur 1.5

Den oprindelige 273 x 273 mobilitetstabel nu er reduceret til en mere overkommelig 47 x 47 mobilitetstabel. Tabel 1.2 viser yderligere centrale mål for startniveau 1 og slutniveau 5. Disse viser tydeligt at aggregeringen har skabt færre kategorier med højere intern mobilitet.

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

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

Tabel 1.2: Sammenligning af 1. niveau og 5. niveau

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

gennemsnittet på det 1. niveau er på 68 %, mens det på 5. niveau er steget til 80 %. Medianen har så godt som ens værdier. Standardafvigelsen for den interne mobilitet på det 1. niveau er på 12 %, mens den på det 5. niveau er på 10 %. At standardafvigelsen er faldet, mens gennemsnittet er steget, er vigtigt, fordi det fortæller os, at gennemsnittet ikke er trukket op via enkelte klynger. Det understøttes af medianens værdi, der er meget tæt på gennemsnittet. Alle tre forhold viser os, at det en *generel* og *stabil* forbedring af mobilitetsstrukturen: På de tre mest fundamentale centralitetsmål for kontinuerte variable er der sket en forbedring (Malchow-Møller og Würtz 2010, s. 121). Det ses også ud fra minimumsværdierne. Hvor de laveste værdier tidligere lå på lidt over 40 %, ligger de nu på lidt over 50 %.

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

Et vigtigt forhold er, at visse klynger indeholder langt flere beskæftigede end andre, og kan derfor anses som sammenlægninger, der er mere væsentlige end andre. Vi får dermed nogle klynger, der antalsmæssigt beskæftiger store dele af den danske befolkning. Dette vil jeg mene er et andet vigtigt parameter i klyngedannelsen, så længe at det ikke bryder med kravet om delmarkedsstatus, hvilket min gennemgang viser at det ikke gør:

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

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

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

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

## 1.3 Den interne mobilitet i klyngerne

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

Den interne mobilitet i hver klynge er præsenteret i netværkskortet i figur 1.6 på side side 12. I analysen af spørgsmålet om delmarkeder, er logikken i kortets struktur blevet præsenteret. For at kunne forstå det endelige netværkskort, kræves der i midlertidig yderligere forklaring, da både *nodernes størrelse*, *nodernes farve* og *forbindelsernes farve* indeholder information om strukturen på det danske arbejdsmarked.

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

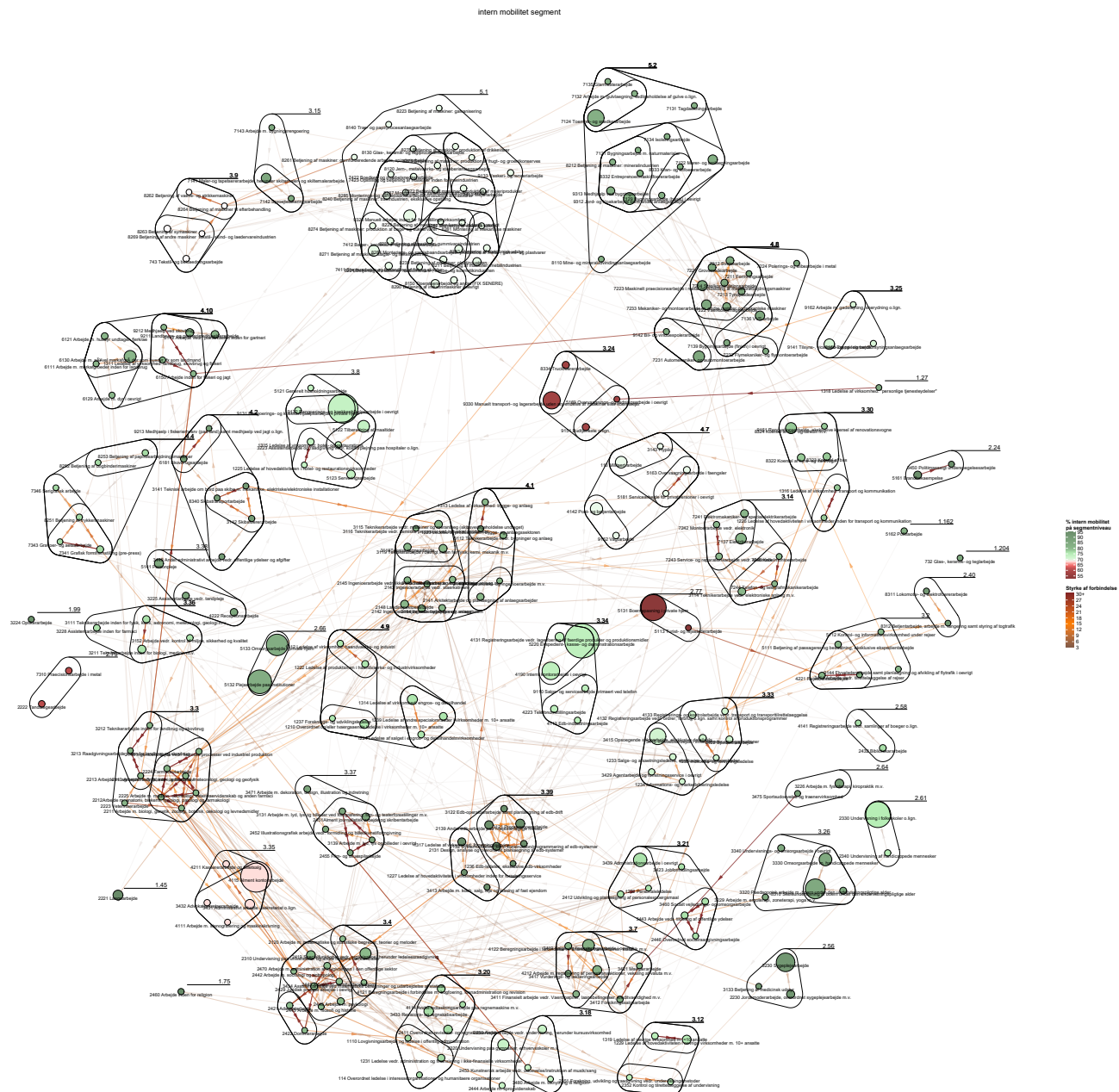
---

<sup>7</sup>Når jeg fra nu af taler om hvor mange der er beskæftigede, er det underforstået, at der er tale om *det gennemsnitlige antal indenfor årrækken 1996-2009*, medmindre andet eksplicit fremhæves.

<sup>8</sup>Der er ikke tale om et 1:1 størrelsesforhold mellem antallet af personer i de forskellige erhvervsgrupper. Det er for komplekst til visuel afkodning i et allerede informationstungt netværkskort. De mindste noder ville blive meget små og de store noder meget store. Derfor har jeg valgt et størrelsesforhold mellem noderne, der ikke afbilder det reelle målestoksforhold, men som giver en fornemmelse for det størrelsesforhold uden at forvirre læseren. Man skal dermed se både forbindelsernes farve og nodernes størrelse som simplificering den variabel, den repræsenterer. Med vægten lagt på nem visuel afkodning, fremfor korrekt gengivelse af datakompleksiteten.

### 1.3. Den interne mobilitet i klyngerne

Figur 1.6: Intern mobilitet for klyngerne.





nodernes farve viser andelen af den interne mobilitet indenfor klyngen. Farvespektret går fra mørkerød, til hvid, til mørkegrøn. Rød markerer en intern mobilitet på mellem 50 og 67 %, mens hvid er medianen for den intern mobilitet, 68 %. Grøn markerer en intern mobilitet på mellem 69 % og 96 %. Da der er tale om en gradient, er skiftet i farve en kontinuerlig overgang, hvor intensiteten af henholdsvis rød og grøn viser hvor langt ude på skalaen vi er, i den ene eller anden retning<sup>9</sup>. Vi kan se, at langt de fleste klynger er forskellige nuancer af grønt, hvilket viser, at langt de fleste

forbindelsens farve markerer som beskrevet i afsnit ?? forbindelsernes styrke, målt ved den relative risiko. Et forholdsmål, læseren kan genkalde sig udtrykker mobiliteten fra en erhvervsgruppe til en anden, givet den relative størrelse af antallet af beskæftigede i erhvervsgruppen. Det er styrken af denne relative risiko (RR), der afgør farven på forbindelserne, der kan antage tre nuancer: Helt lysegrå angiver en RR på 3<sup>10</sup>. Helt orange angiver en RR på 15. Helt mørkerød angiver en RR på 30 *eller derover*<sup>11</sup>. Forbindelserne er desuden retningsbestemte, hvor pilene på kortet angiver hvilken vej, mobiliteten går.

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

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

Hvis vi kigger på klynge 2.78, kan vi se at den består af børnepasning i private hjem, samt turist- og rejseledere. Erhvervsgrupperne har en intern mobilitet på henholdsvis 59 % og 47 %, altså ganske lavt sammenlignet med den gennemsnitlige interne mobilitet på 68 %. Begge erhvervsgrupper er indenfor hovedgruppe 5 i Disco-nomenklaturet: *salgs-, service- og omsorgsarbejde*. Det er arbejde, der ifølge Danmarks Statistik er klassificeret som ISCEDs færdighedsniveau 2, hvilket betyder at det kræver uddannelse "på grundniveau"

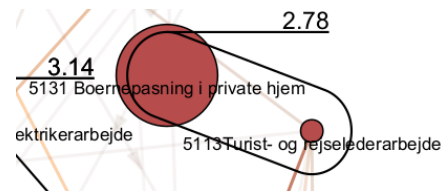
<sup>9</sup> Skiftet i farve er, som nævnt, min egen vurdering, baseret på de deskriptive værdier for den interne mobilitet gennemgået i det foregående afsnit. Der findes ingen tidligere brug af Moneca algoritmen, hvori dette bliver analyseret, som jeg kan trække på.

<sup>10</sup> Husk på den præcise definition af relativ risiko: det vil sige, at der ved en lysegrå forbindelse er 3 gange så stor sandsynlighed for mobilitet fra den forladte beskæftigelse til den nye beskæftigelse, i forhold til hvis der var tale om et arbejdsmarked med helt fri bevægelse.

<sup>11</sup> I bestemmelsen af klyngerne, er alle forbindelser med en RR på over 1 medtaget som en forbindelse. På det visuelle kort er den informationsmængde upraktisk. Det bliver umuligt at aflæse den underliggende systematik i hvilke forbindelser, der værd at lægge mærke til. Enkelte forbindelser har RR-værdier på flere tusinde, men de fleste langt lavere: Medianen i er på 2,1. En relativ risiko på 3 svarer cirka til den 65. percentil, og 15 er cirka den 90 percentil. 30 svarer til cirka den 92,5'te percentil, og er ikke valgt ud fra denne, men bestemt ud fra det punkt, hvor der sker en stigning i styrken af forbindelserne.

(DST-DISCO88 2016, tabel 1). Det er en klar indikator på at de formelle sociale lukningsmekanismer i disse to erhvervsgrupper er stærkt begrænsede.

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



Figur 1.7

legitime af disse, i moderne samfund, må være adgangsgivende uddannelse. Vi vil derfor forvente at finde enten ufaglært fag, eller fag med lave uddannelsesmæssige krav. Det kan altså have en social årsag at den interne mobilitet er lav. Det er vigtigt at få afklaret, da disse klynger kan risikere ikke at kunne betegnes som delmarkeder i teoretisk forstand, hvis mobiliteten mellem erhvervsgrupperne ikke er hyppig. Det er ikke tegn på et metodologisk problem, men snarere et aspekt ved arbejdets karakter, og den sociale position, jobbet har på arbejdsmarkedet. I denne lille klynge er den gennemsnitlige alder 37 år<sup>12</sup>, hvilket er ca. 5 år under populationsgennemsnittet på 42,3 år. Vi har derfor at gøre med to erhvervsgrupper, der tiltrækker en stor andel af unge mennesker, og for hvem dette arbejde ikke nødvendigvis siger noget om hvilket delmarked, de vil indtage i deres faste klasseposition (indsæt Goldthorpe bemærkning om hvornår folk har en fast klasseposition her og find citatet #todo). Der er naturligvis også dagplejemødre indenfor privat børnepasning, det vil sige voksne kvinder med meget tid i hjemme. Men det er rimeligt at antage at de også hopper ind og ud af andre positioner på arbejdsmarkedet.

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

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

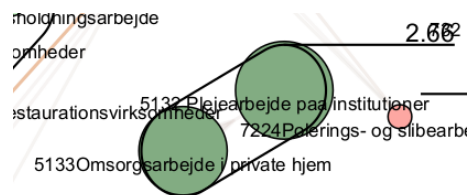
<sup>12</sup> Det også gælder de to jobs i klyngen hver især

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

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

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

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

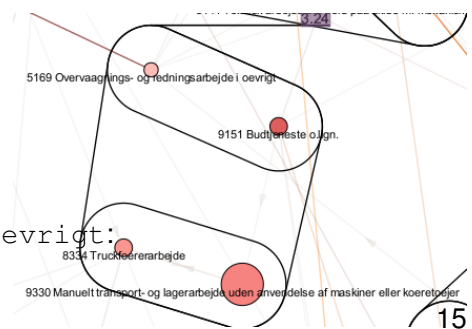


Figur 1.8

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

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

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



Figur 1.9

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

## 1.4 Delkonklusion

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

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

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

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

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

---

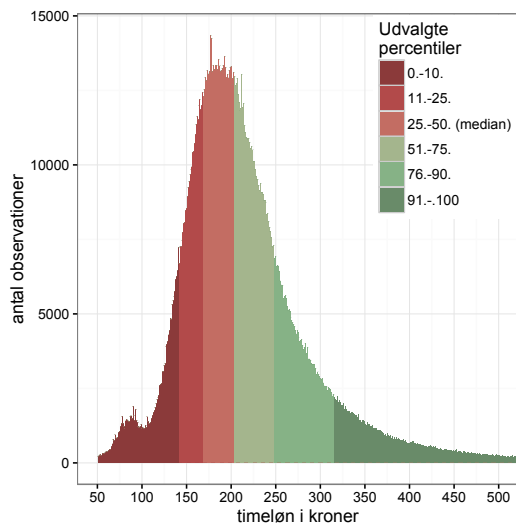
Efter at have konstateret at der er en opdeling af arbejdsmarkedet for arbejdstagere i delmarkeder, hvor mobilitet indenfor delmarkederne er hyppig, og mellem delmarkederne sjælden, har dette kapitel til formål at svare på det andet forskningsspørgsmål:

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

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

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

Figur 2.1: timeløn farvelagt efter udvalgte percentiler



Tabel 2.1: Udvalgte mål for fordelingen af timelønninger

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

## 2.1 Indkomstfordeling for alle

Indkomstfordelingen i den arbejdende del af den danske befolkning kan ses i figur 2.1 og tabel 2.1.

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

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

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

ungdoms- og studiearbejde.

## 2.2 indkomstfordelinger på delmarkederne

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

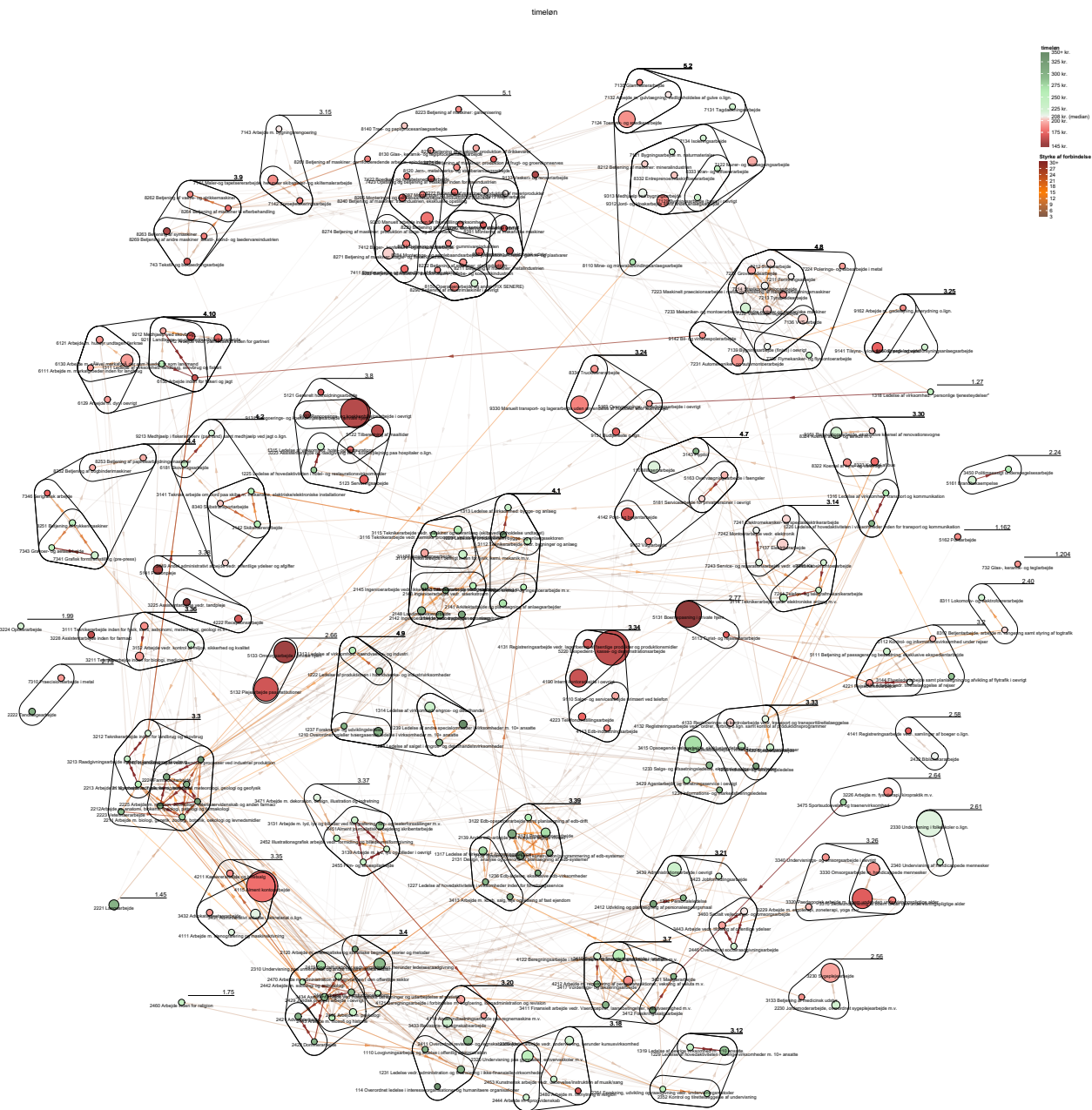
I figur 2.2 er netværksskottet farvelagt således, at hvid markerer medianen på 208 kr/t. De røde farver er timelønninger under 208 kr/t. Jo mørkere rød, desto lavere timeløn. De grønne farver er over 208 kr/t. Jo mørkere grøn, desto højere timeløn<sup>2</sup>. Det ses at den grønne farves graduering er strukket længere end rød. Det er ikke overraskende, da vi netop ud fra figur 2.1 kan se, at timelønninger strækker sig lagnt højere op over medianen end under den, bl.a. grundet det danske arbejdsmarkedets indretning, som argumenteret for i beskrivelsen af figur 2.1.

---

<sup>2</sup> Delmarkeder med en gennemsnitlig timeløn på 350 kr/t er sat til 350, da skalen ville blive spredt for langt ud for at imødegå disse outliers, hvilket ville gøre det svært at se nuancerne i forskellen mellem de timelønninger, som de fleste erhvervsgrupper trods alt har.

## 2.2. indkomstfordelinger på delmarkederne

Figur 2.2: Intern mobilitet for klyngerne.





Det overordnede netværkskort præsenteret her, giver os allerede en ide om en vis systematik i lønforholdene i forskellige placeringer på arbejdsmarkedet. Det er velkendt at kortets delmarkeder er lavet ud fra mobilitet mellem erhvervsgrupperne. Selve placeringen af delmarkederne på kortet er imidlertid også sket ud hvilken mobilitet der findes *mellem* klyngerne. Derfor er det interessant, at vi ser en rødlig halvmåne forme sig i venstre side af kortet, mens en - lidt mindre - grøn formation findes i højre side. Ved at se på forbindelserne kan vi straks konstatere hvorfor, at kortet ser ud som det gør: Mellem de grønne, velbetalte delmarkeder ser vi meget kraftige forbindelser mellem delmarkederne.

De 18 delmarkeder, der her er tale om, befinder sig stort set alle i Disco-hovedgruppe 1, 2 eller 3. Hvilket vil sige erhverv med høje (boglige) uddannelseskrav, og/eller meget ledelsesansvar.

Der kan være to årsager til hvad vi ser på kortet: 1) Enten er udvekslingen af arbejdskraft på tværs af delmarkeder langt mere hyppig, eller 2) udvekslingen er mere specifik: Forbindelserne på kortet viser de kraftigste forbindelser, ikke alle forbindelser, og derfor vil mobilitet, der er mere jævnt fordelt, forblive usynlig på (denne udgave af) kortet. Ved at se på den interne mobilitet for sig for henholdsvis de 18 delmarkeder i den grønne formation for sig, og den røde halvmånes 36 delmarkeder for sig er det muligt at svare på. Den grønne formation har en gennemsnitlig intern mobilitet på 80 %, og den røde halvmånes er på 77 %<sup>3</sup>. Der er altså ikke tale om en væsentlig forskel i intern mobilitet mellem de to formationer. De kraftigere forbindelser i den grønne formation skyldes derfor, at den mobilitet, der findes, foregår langt mere struktureret langs bestemte linjer på tværs af delmarkederne. Den røde halvmånes mobilitet er "smurt tyndere ud", og derfor ses den ikke på kortet<sup>4</sup>. Sikft mellem den grønne formation af delmarkeder, med lange boglige uddannelse og/eller meget ledelsesansvar i højere grad sker via bestemte kanaler end tilfældet er i de resterende delmarkeder. Det er interessant, da det der netop karakteriserer den grønne formation, er at deres lønniveauer befinder sig i den bedst betalte halvdel af befolkningen.

Hvis man skal komme med en tentativ analyse af hvad denne forskel i mobilitetsstruktur kan betyde for den politiske orientering, erindrer læseren muligvis Claus Hjort Frederikssens udmelding som beskæftigelsesminister i 00'erne (find præcis årstal senere #todo), hvor han kom i vælten ved at udtale, at hvis man med en lang videregående uddannelse ikke kunne finde job, skulle man finde arbejde i netto eller blive postbud i stedet. Det udløste et ramskrig. Blandt dem med lang videregående uddannelse. Mens det for ikke-boglige klasser sandsynligvis var en ganske tilfredsstillende udmelding, og det er nok ikke usandsynligt,

---

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

<sup>4</sup> I appendiks ??, figur ?? findes et kort der viser alle forbindelserne, hvor dette kan ses.

at udtalelser som denne, der gjorde Venstre til et bredt funderet parti i 00'ernes Danmark. Mit kort giver en troværdig forklaring på hvorfor, Da det ses, at netop erhvervsgrupper med lange videregående uddannelser, er vant til at søge beskæftigelse indenfor andre delmarkeder i langt mere strukturerede baner end resten af delmarkederne. Det er denne form for kulturkrig, sociologen Thomas Frank beskriver i sin bourdieu-inspirerede klasseanalyse i bogen "What's the Matter with Kansas? - how the conservatives won the heart of America" fra 2007. i Norge udkom en lignende bog i 2007 med en identisk Bourdieau-analyse, skrevet af journalisten Magnus Marsdahl. Analysen er kort sagt, at venstrefløjspartierne er blevet til de boglige klassers parti. Det lukrerer de borgerlige politikere på ved at markerer sig med forslag og udtalelser, der er på kant med de "dannede" sociale gruppers verdensbillede, hvilket de naturligvis reagerer på med deres lærde sprog. Disse udmeldinger viser venstrefløjens traditionelle arbejderklasse, at den verden, hvori de venstreorienterede værdier står stærkt, ikke er deres verden.

Det er selvfølgelig et noget stort brød at slå op, og jeg påstår ikke at den her fundne struktur kan bære en sådan bevisbyrde alene. Jeg vælger alligevel at præsentere den her, da jeg dog mener, at det netop er sådanne oplevelser af arbejdet, der giver et blik på verden, der kan formes til forskellige politiske perspektiver. Det er min overbevisning, at politiske værdiorienteringer ikke har samme kobling til arbejdslivet som tidligere, hvilket er et velfunderet empirisk standpunkt indenfor sociologisk og politologisk forskning (henvisning til Scott #todo). Det betyder imidlertid ikke, at politisk værdiorientering er afkoblet fra arbejdslivet, men at en række komplekse ændringer af parti, klasse og forbrugskulturen gør disse sammenhænge anderledes end tidligere. Som valget af Trump i november 2016 viste, er klasse stadig en relevant faktor, hvis man forstår hvad det betyder i dag (link til artikel fra Trumps datahold og så noget mere substantielt der viser at analytikerne tog fejl). Den her fremførte tolkning er et eksempel på hvorledes en oplevelse af arbejdslivet kan understøtte moderne sociologisk funderede analyse om politisk værdidannelse ud fra moderne klasseteori, såsom Thomas Franks og Magnus Marsdahls analyser.

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

Hvilke delmarkeder har en høj timeløn og hvilke delmarkeder har en lav timeløn? Med andre ord - hvis vi starter helt naivt - er der bestemte typer arbejde, der er lønnes højt og lavt? Hvis vi antager, som Goldthorpe og Oesch gør det, at forskelligt arbejde indeholder forskellige sociale processer, må det være muligt at se dette afspejlet i delmarkedernes arbejdsindhold, samt hvor ens eller forskellige lønningerne er indenfor delmarkederne.

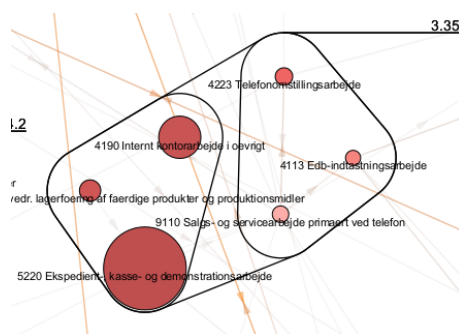
For at illustrerer det vil jeg zoomer ind på to delmarkeder, hvoraf et befinder sig i lave

ende af timelønningerne og den anden i den højeste ende.

### Delmarked 3.35

Det første jeg vil fremhæve er delmarked 3.35. Dette delmarked indeholder lavere grads servicejobs, og er det lavest lønnede delmarked, der består af > 2 erhvervsgrupper. Den gennemsnitlige timeløn, som aflæst i tabel, er på 175 kr/t, med en standardafvigelse på kun 14 kr/t. Der er tale altså om et delmarked, hvor gennemsnitslønnen er lav, og den er stabilt lav for alle de erhvervsgrupper, det består af.

Arbejdet i delmarkedet består af servicerelateret arbejde, administrativt arbejde og kundepleje(?), og har ikke høje uddannelseskrav. Overraskende nok er det 9110: Salgs- og servicearbejde primært ved telefon der har den højeste lønning på 197 kr/t. Det er overraskende, fordi erhvervsgruppen slet ikke har nogle uddannelseskrav, og er derfor i DSTs opdeling "færdighedsløst" arbejde. Denne erhvervsgruppe har dog også en intern højstandardafvigelse på 78 kr/t, den højeste i delmarkedet. Det giver god mening, da man må formode at der er stor forskel på at sælge hårde hvidevarer og sælge tekniske produkter til et nichemarked, hvor der kræves en vis teknisk kompetence for at kunne udtale sig om dets specifikationer.



Figur 2.3

Delmarkedet er interessant af to simple årsager ud kvantitative mål, samt en enkelt teoretisk, der vokser ud af disse to.

For det første indeholder den største enkeltstående erhvervsgruppe, , der indeholder 5 % af alle beskæftigede på det danske arbejdsmarked. Der er tale om en samling af jobs, der indeholder en lang en lang række ekspedientarbejde, såsom blomsterekspedient, købmandsekspedient, bilsælger og togsteward. Altså arbejde, hvor man sælger til, eller

ekspedierer, kunder ansigt-til-ansigt.

For det andet, grundet denne erhvervsgruppe er 3.35 det største delmarked, med 8 % af det totale antal beskæftigede. Det er samtidig det delmarked, der har den ubetinget højeste andel af den totale mobilitet, på 8,8 %, hvilket er 2,8 % mere end det næststørste delmarked.

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

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

### Delmarked 4.9

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

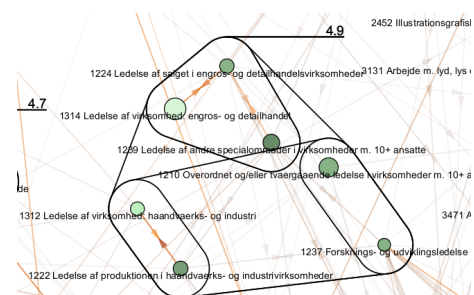
Det er ikke overraskende at "ledelsesdelmarkedet" indtager denne position i indtjening. Det interessante er snarere, at de resterende 3/4 indenfor ledelse på højeste plan er tilknyttet de delmarkeder, der relaterer sig til ledelsens genstandsfelt. Med andre ord er 1236 : Edb-ledelse, eksklusive edb-virksomheder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

## 2.3 Det kønsopdelte arbejdsmarked

### 2.3.1 Kønsfordeling på arbejdsmarkedet

netværkshortet i figur 2.5 på s. 26 viser kønsfordelingen på arbejdsmarkedet. Selv ved første øjekast, er det tydeligt at køn er en klar differentieringsfaktor. En vigtig pointe, der kan ses ud fra kortet, men let kan overses: Det er også tydeligt, at placeringen af delmarkederne på kortet heller ikke lader til at være tilfældig i forhold til kønssammensætningen.

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



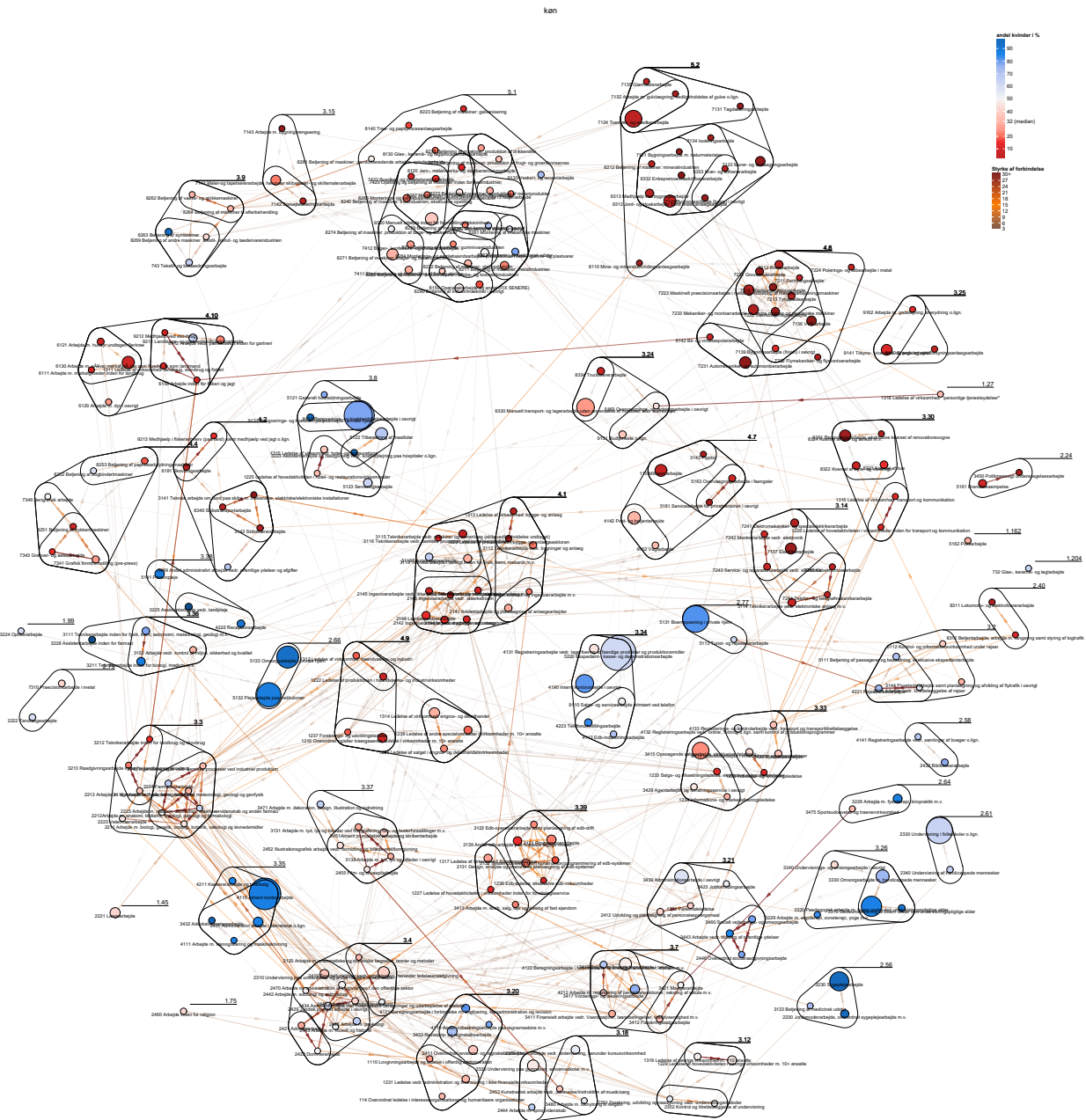
Figur 2.4

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

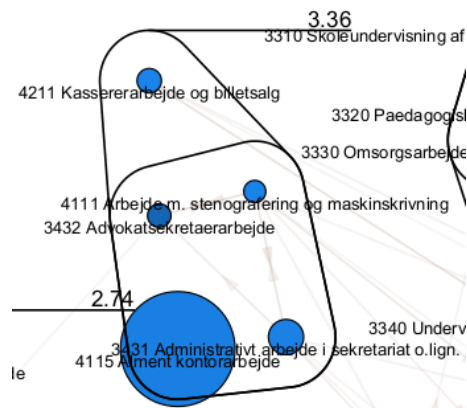
Nederst i kortet har vi det traditionelle mandearbejde. Kortet viser tydeligt, at hvis vi med "traditionelt" mener "statistisk", er arbejde af denne karakter stadig mandearbejde. Der er tale om fag indenfor manuelt arbejde, som er praktisk/produktionsmæssigt orienteret. Overordnede labels, man kan sætte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

## 2.3. Det kønsopdelte arbejdsmarked

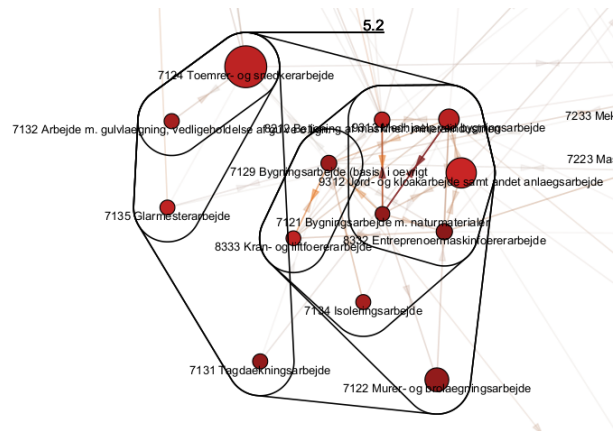
Figur 2.5: Kønsfordeling på arbejdsmarkedet



Figur 2.6: Delmarkedet for alment kontorarbejde (3.36)



Figur 2.7: Bygge-anlægsdelmarkedet (5.2)



### 2.3.2 udvalgte delmarkeder

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

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

Det sidste delmarked jeg vil fokusere på udelukkende i et kønsperspektiv er delmarked 3434. Her er kønsfordelingen næsten 50/50, dog med en svag overvægt af mænd.

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

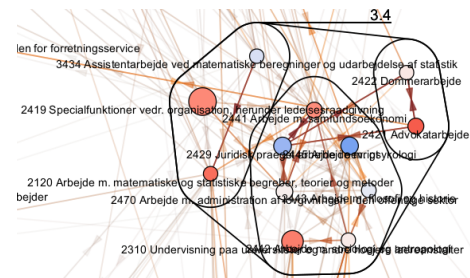
- Varetagelse af og beskæftigelse med statens love.
- Beskæftigelse med samfundsøkonomien, både i form af nationaløkonomiske hensyn, men også i form af kompetencer indenfor finans- og erhvervsøkonomi og andre konsulent-stillinger<sup>5</sup>

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



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

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



Figur 2.8

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

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

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

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

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



## 2.4 Ledighed på arbejdsmarkedet

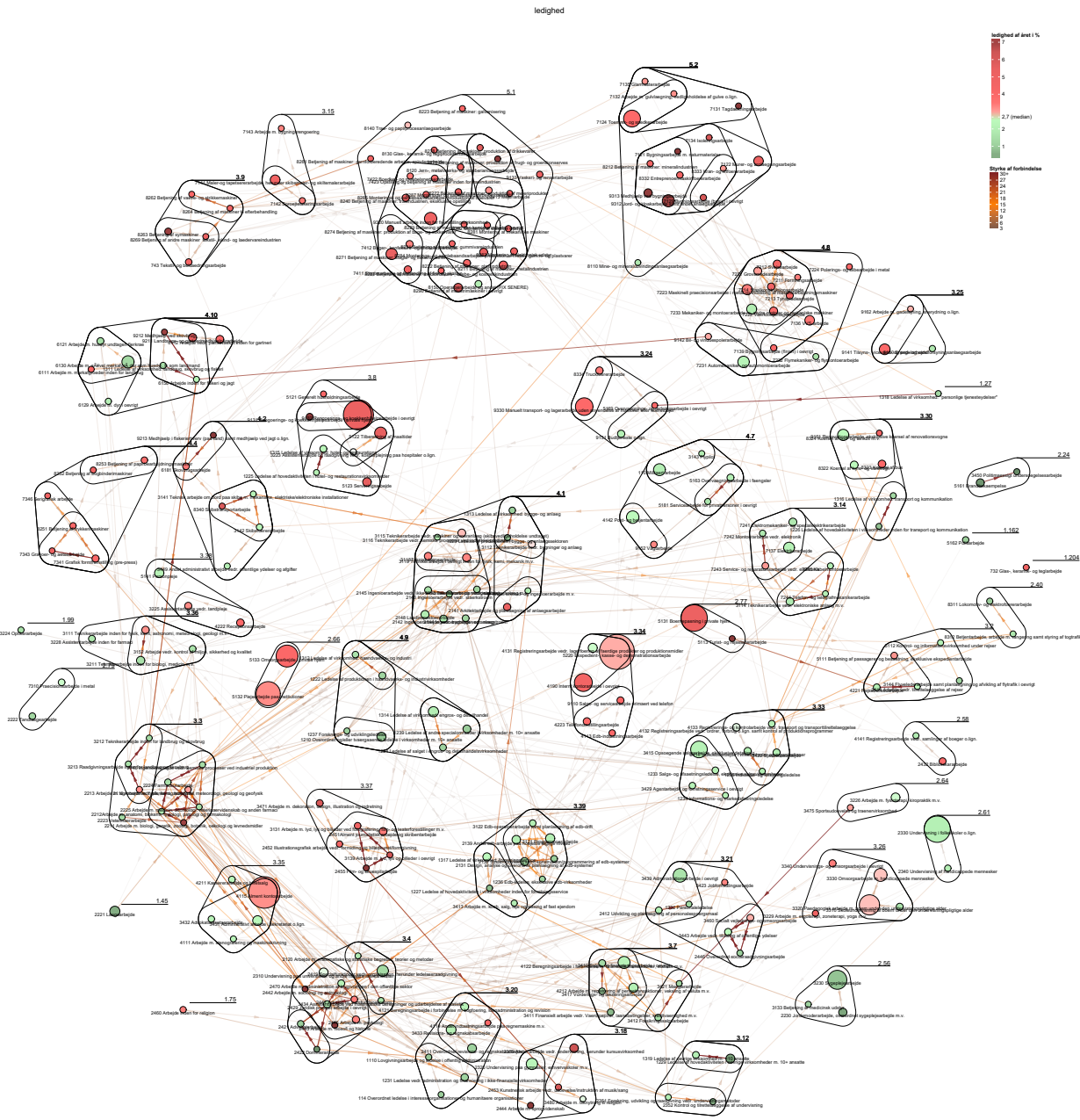
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum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

### 2.4.1 Ledighed og arbejdsmarked

I figur 2.9 på side 30 ser vi netværkshortet farvelagt efter ledighed i løbet af året, angivet i procent. Den benyttede variabel fra Danmarks Statistik kaldes ledighedsgrad og *“er beregnet som antallet af ledige timer i forhold til antallet af (mulige) arbejdstimer. Ledighedsgraden svarer på årsbasis til den andel af året, hvori den ledighedsberørte person har været ledig”* (DST-TIMES 2016). En nærmere beskrivelse findes i bilag XX (#todo).

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

Figur 2.9: Ledighed i delmarkederne



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

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

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

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

### 2.4.2 Ledighed på udvalgte delmarkeder

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

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

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

### Segment 3.4: Det juridisk-samfundsfaglige segment

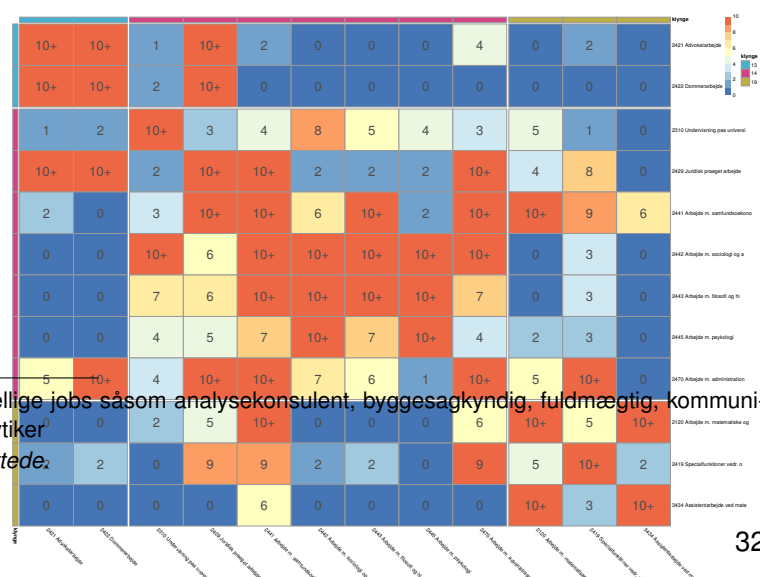
Segment er et segment, der består af tre niveau 2 moneca-klynger. Det ses, at det på niveau 2 er opdelt i meget klare klynger, bestemt af arbejdets genstandsfelt. I klyngen bestående af advokat- og dommerarbejde er ledigheden voldsomt lav, helt nede på 0,5 mens den i klyngen bestående af statistisk beregningsarbejde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

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

Bør vi derfor, jævnfør Bojes definition af forskellen på delmarkeder og segmenter, konkludere at ikke er et segment? Jeg vil argumentere for at et segment ikke *kun* bør bestemmes ud fra en lighed i sociale processer, men også ud fra hvad jeg vil kalde *sociale dynamikker*. For at forstå det, kan vi kigge nærmere på den interne mobilitet i segment , som afbilledet i varmekortet i figur 2.10.

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

Figur 2.10: Varmekort af segment 3.4



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

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

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

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

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

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

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

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

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

psykologi glimrer ved sit fravær.

Klyngen med statistik inkluderer også 2419: Specialfunktioner vedr. organisation, herunder ledelsesraadgivning, der som beskrevet på side 27 indeholder en lang række management-erhverv, hvoraf nogle i disse erhverv senere bliver både advokater og dommere. De bliver også beskæftiget med stort set alt i midterklyngen, undtagen den tungt forskningsbaserede undervisning på højere læreranstalter, samt psykologi<sup>11</sup>.

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

### Segment 3.33: blah blah

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

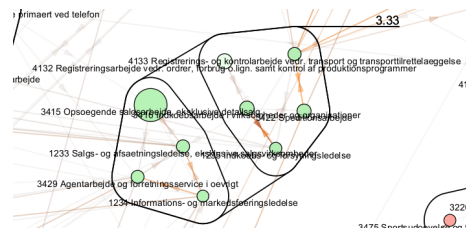
Segmentet består af to klynger. Det ene indeholder de erhverv, der håndterer den *hovedsageligt* logistiske transport og allokering af varer<sup>12</sup> i samfundet: Jobs som distributionschef, tolder, importagent og speditør er de mere administrativt prægede, men det inkluderer også

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

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

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

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



Figur 2.11

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

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

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

## 2.5 fagforeninger

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

### 2.5.1 fagforeninger på arbejdsmarkedet

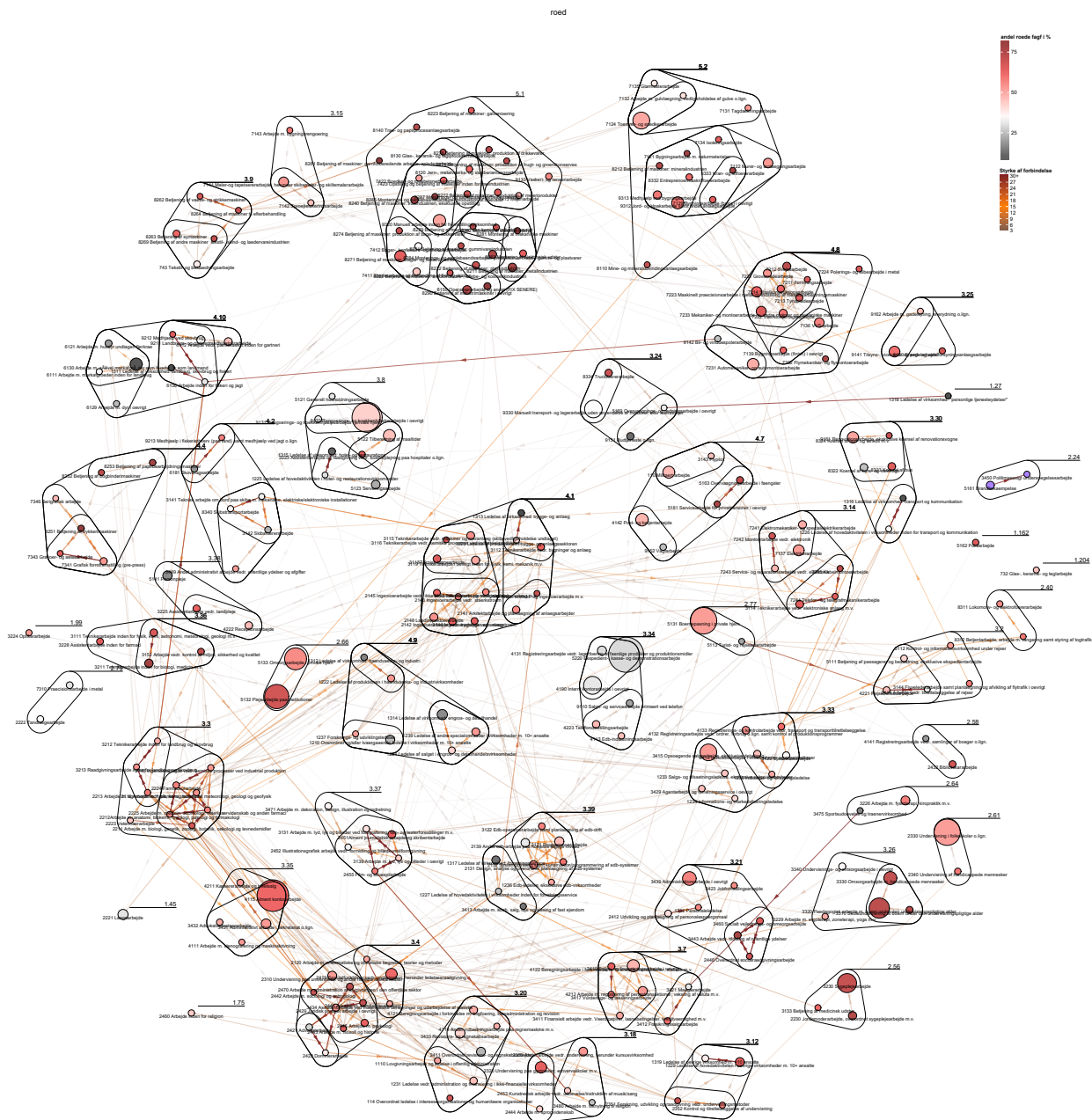
I figur 2.9 på side 30 ser vi netværkskortet farvelagt efter organiseringsgraden i LO-fagforeninger. Af grunde fremlagt i bilag ?? er dette tal upålideligt for tjenestemænd: Derfor har en række

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

erhvervsgrupper bestående af tjenestemænd en svagt XXX farve på kortet.



Figur 2.12: organiseringsgrad i delmarkederne



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

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

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

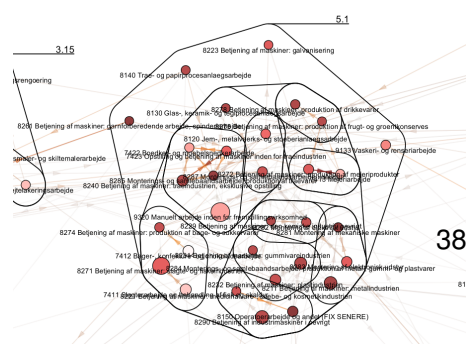
Den anden tendens, der kan spores, er at landbrugsrelaterede erhverv har en lav faglig organisering.

## 2.6 Udvalgte delmarkeders faglige organisering

### Segment 5.1: Fabrikarbejderne

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

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



Figur 2.13

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

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

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

---

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

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

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

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

# Litteraturliste

---

## Bøger og artikler

- [1] Thomas P. Boje. *Segmentering og beskæftigelse*. Roskilde: Roskilde Universitetscenter, 1985.
- [2] Thomas P. Boje og Christian Toft. *Arbejdsmarkeder og segmenteringsteorier, en introduktion til nyere segmenteringsteorier*. Aabenraa: Institut for grænseforskning, 1989.
- [3] Thomas Frank. *What's the Matter with Kansas?: How Conservatives Won the Heart of America*. Henry Holt og Company, 2007. ISBN: 9781429900324. URL: <https://books.google.dk/books?id=AJKrMcOyQ3wC>.
- [4] 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.
- [5] Nikolaj Malchow-Møller og Arne Würtz. *Indblik i statistik, for samfundsvidenskab*. Århus: Academica, 2010.
- [6] Magnus E. Marsdal. *Frp-koden: hemmeligheten bak Fremskrittspartiets suksess*. Forlaget Manifest, 2007. URL: <https://books.google.dk/books?id=x0nbMQEACAAJ>.
- [7] 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>.
- [8] John Scott. *Social Network Analysis: A Handbook*. Sage, 2000.

- [9] 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).
- [10] 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

- [11] DST-DISCO88. *Danmarks Statistiks beskrivelse af DISCO-88*. 2016. URL: <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Nomenklaturer/DISCO-88/Introduktion>.
- [12] DST-TIMES. *Danmarks Statistiks beskrivelse af ARLEDGR (ledighedsgrad)*. 2016. URL: <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Times/ida-databasen/ida-personer/arledgr> (sidst set 19.12.2016).