



RESEARCH PAPERS

from the Department of Social Sciences

Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi

Research Paper no. 8/99

Hvorfor tager faglærte ufaglært arbejde?

Catharina Juul Kristensen & Søren Voxted

Roskilde University, Denmark

Research Paper no. 8/99

Hvorfor tager faglærte ufaglært arbejde?

Catharina Juul Kristensen & Søren Vøxted

Roskilde University, Denmark

Research Papers from the Department of Social Sciences, Roskilde University, Denmark.

Working paper series

The Department of Social Sciences is one of the largest at Roskilde University with 43 permanent scientific personnel together with several Ph.Ds, and other teaching staff. Most of the academic personnel have a background in economics, political science or sociology. It is a general goal of our department and the rest of Roskilde University to foster interdisciplinary teaching and research. The later can be seen from the four main research lines of the department, namely:

- Changes in the welfare state in a national and international perspective.
- Public organisation and policy analysis.
- Innovation and technology development with special attention to service firms and information technologies.
- Institutions, actors and institutionalisation.

The Research Papers from the Department of Social Sciences are edited by Associate Professor Susana Borrás.

Please note that:

The papers are on a 'work in progress' form, which means that comments and criticisms in the form of feed-back are welcomed. For this purpose, the address(es) of the author(s) is specified on the title page. Readers must also be aware that the material of the working papers might be printed later in journals or other means of scientific publication in a revised version.

© The author(s)

All rights reserved. No part of this working paper may be reprinted or reproduced or utilised in any form or by any electronic, mechanical, or other means, now known or hereafter invented, including photocopying and recording, or in any information storage or retrieval system, without permission in writing from the author(s).

ISSN 1399-1396

Abstract

Skilled workers in unskilled work

In this paper we discuss four possible explanations of why an increasing number of skilled workers in Denmark have unskilled work in a period of economic growth:

- Unemployment within different sectors
- Increasing demands of skills and qualifications
- Gender, time poverty and care-responsibility
- The role of formal work in late modernity

The explanations are seen as important, but not the only possible. Furthermore they are intertwined.

It is shown - as the above imply - that unemployment is not the determining explanation, despite traditional claims. The lack of will or ability to meet the increasing demands for skills and qualifications, individualised problems of combining work and family life, gendered care responsibilities, and the changing role of formal work as the primary core of the life course are equally important.

Keywords: Skilled workers, unskilled work, education and training, gender, socio-cultural changes, Denmark.

Address for correspondence: cjk@ruc.dk and sv@socsci.auc.dk

Hvorfor tager faglærte ufaglært arbejde?

By Catharina Juul Kristensen & Søren Voxted, Roskilde University,
and Aalborg University, Denmark

TABLE OF CONTENTS

1. Introduction	6
De fire forklaringer.....	8
2. Ledighed indenfor forskellige fagområder.....	9
3. De stigende kvalifikationskrav.....	11
4. De kønnede forskelle.....	13
Individualisering af problemløsningen	14
Kønsarbejdsdelingen i hjemmet.....	14
5. Erhvervsvalg i det senmoderne	15
Senmoderne karrieremønstre.....	15
Andre ambitioner og interesser end erhvervsarbejde.....	17
6. Afrunding	18
7. Litteratur	20

1. Introduction

Uddannelse er godt, og nødvendigt hvis man skal klare sig på arbejdsmarkedet ved indgangen til det nye årtusinde! Dette er et af de budskaber i samfundsdebatten i Danmark i dag, der er størst konsensus omkring. Fra alle dele af samfundslivet stilles der krav om og forventninger til et stigende uddannelsesniveau. Dette giver sig udtryk i politiske målsætninger som at alle i en ungdomsårgang skal have en kompetencegivende uddannelse (Undervisningsministeriet, 1994), og en omfattende prioritering af voksen- og efteruddannelse.

Udviklingen afspejler sig i et stigende uddannelsesniveau på arbejdsmarkedet. Dette fremgår også af *tabel 1*, der viser ændringer i medarbejdersammensætningen på det private arbejdsmarked fra 1990 til 1994. Medarbejderne opdeles i følgende fire kategorier:

- Ansatte med en længerevarende videregående uddannelse (LVU).
- Ansatte med en kort eller mellemlang videregående uddannelse (KVU).
- Faglært ansatte.
- Ufaglært ansatte.

Tabel 1: Fordelingen af ansatte i private virksomheder fordelt på grunduddannelse i hhv. 1990 og 1994

PERSONALEKATEGORI	1990	1994
Ansatte med LVU	3,2	2,7
Ansatte med KVU	11,6	10,5
Faglærte	44,2	42,7
Ufaglærte	41,0	44,1

Kilde: DISKO-Survey & IDA. N=142.221 (1994) & 139.393 (1990)¹.

Som det fremgår af tallene er uddannelsesniveautet blandt de ansatte stigende. Der har fra 1990 til 1994 været en vækst i andelen af ansatte inden for alle tre kategorier af uddannet personale. Til gengæld er andelen af ufaglærte faldet med mere end 3 pct.

Udviklingen i retning af færre ufaglærte i den private sektor kan ikke kun tilskrives, at disse stillinger nedlægges, som fx Daniel Bell argumenterer i det klassiske værk *The Coming of Post-Industrial Society* (Bell 1973), i hvert fald ikke i 1990ernes Danmark. En stærkt medvirkende årsag er, som *tabel 2* viser, at andelen af faglærte i ufaglærte stillinger er øget.

¹ For en nærmere beskrivelse af DISKO-undersøgelsen, der står for "Det Danske Innovations System: Komparativ analyse af udfordringer, styrkepunkter og flaskehalse", henvises til publikationen *Den fleksible virksomhed*, redigeret af Allan Næs Gjerding (se litteraturliste). Undersøgelsen er gennemført for Erhvervsudviklingsrådet af forskere fra Institut for Erhvervsstudier ved Aalborg Universitet.

Tabel 2: Andelen af faglærte i ufaglærte stillinger

1990	1991	1992	1993	1994
20,5	21,2	22,3	23,4	24,6
N=44.222	N=41.780	N=40.239	N=40.292	N=43.755

Kilde: DISKO-Survey & IDA.

DISKO-undersøgelsen² viser, at en væsentlig del af forklaringen på den faldende andel af ufaglærte skyldes, at et stigende antal faglærte søger over i ufaglærte stillinger. I 1990 blev 20,5 pct. af de ufaglærte jobfunktioner varetaget af faglærte, mens tallet i 1994 var steget til 24,6 pct.³. Der findes ikke tilsvarende omfattende undersøgelser efter 1994. En mindre undersøgelse fra 1999 peger dog i retning af, at udviklingen fortsætter (Voxted, 1999a)⁴.

Samlet set har faldet i antallet af ufaglærte stillinger i de ca. 1.800 virksomheder, der indgår i DISKO-undersøgelsen i perioden 1990 til 1994, kun været på 1 pct. (467 ansatte). Tallene viser samtidigt, at opsvinget i beskæftigelsen fra 1992 også har afstedkommet en stigning i antallet af ufaglærte stillinger.

Der er altså intet der peger i retning af, at der finder en afvikling af de ufaglærte stillinger sted i dag. Hvad undersøgelserne derimod viser er, at der sker en reduktion i andelen af *ufaglærte ansatte*. De ufaglærte stillinger overtages med andre ord i stigende omfang af faglærte, men, skal det tilføjes, så er der ikke nødvendigvis tale om faglærte inden for samme brancheområde.

Den skitserede udvikling finder sted på trods af, at der næsten er fuld beskæftigelse inden for de fleste fag, at der er begyndende flaskehalse på det faglærte arbejdsmarked (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 1999), og at der er en udbredt opfattelse af, at der bliver mangel på faglært arbejdskraft de kommende år. De små ungdomsårgange har, kombineret med større interesse for de boglige uddannelser, medvirket til en udvikling mod en mangel på faglært arbejdskraft.

Det forhold at der er en stigende andel af faglærte, der søger over i ufaglærte stillinger må bekymre og undre både på individ-, virksomheds- og samfundsniveau:

- På *individniveau* hvor faglærte foretager et jobvalg, som traditionelt vil blive anset som et skridt ned af karrierestigen, ligesom ufaglærte stillinger normalt forbindes med mindre sikkerhed i beskæftigelsen og at de er arbejdsmæssigt mindre udfordrende.

² Se noten ovenfor.

³ Stillingskarakteristikken er baseret på virksomhedernes løbende indberetninger til Danmarks Statistik.

⁴ Undersøgelsen omfatter ansatte i ufaglærte jobfunktioner i seks private og to offentlige virksomheder. Der indgår 65 personer i undersøgelsen, og alle er de ansat inden for 12 måneder forud for undersøgelsen, der blev gennemført i hhv. juni og august måned 1999. Af de 65 ansatte har de 30, svarende til 46 pct., en faglig uddannelse. Undersøgelsen viser endvidere at andelen af faglærte er minimum 25 pct. i alle otte virksomheder. Se Voxted, 1999a.

- På *virksomhedsniveau* hvor udviklingen skaber rekrutteringsproblemer for virksomhederne med hensyn til faglært arbejdskraft. Samtidig er der dog også virksomheder der drager fordel af at rekruttere (over)kvalificerede medarbejdere.
- På *samfundsniveau*, hvor effekten af ressourceindsatsen på uddannelsesområdet reduceres som følge af, at de opnåede uddannelser ikke anvendes optimalt. Der vil ofte være et behov for de pågældende faglige uddannelser, hvilket er medvirkende til at skabe flaskehalse på arbejdsmarkedet som helhed, og dermed reducere arbejdsmarkedets funktionsevne. Ligeledes medfører en adfærd hvor uddannelser ikke anvendes efter hensigten, at det bliver vanskeligt, for ikke at sige umuligt, at udforme en arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitik der i tilstrækkelig grad tilgodeser og retter sig ind efter arbejdsmarkedets behov.

I denne artikel vil vi præsentere en række mulige forklaringer på, hvorfor faglærte vælger ufaglærte stillinger. Det skal fremhæves, at de fire forklaringer vi fremsætter, er forklaringer vi både mener er væsentlige og interessante for forståelsen af fænomenet, men de er ikke de eneste mulige.

Som allerede antydnet er artiklen baseret på *danske undersøgelser*, men de fremsatte forklaringer vil naturligvis kunne tilpasses lignende undersøgelser i andre vestlige lande. Endelig skal det nævnes, at vi anser fænomenet som udtryk for et konglomerat af prioriteringer og hændelser både på individ-, virksomheds- og samfundsniveau, hvorfor alle tre dimensioner inddrages. De fire forklaringer er endelig delvist sammenfaldende.

De fire forklaringer

Den første af de fire mulige forklaringer vi vil præsentere er, at der indenfor visse grupper af faglærte er stor ledighed, hvorfor de søger over i andre fag og arbejdsområder. Perioden fra 1990 til 1994, hvor vores statistiske kørsler stammer fra, ligger umiddelbart før og i starten af opsvinget i beskæftigelsen, og tiden her var præget af en vis ”gøgeungeeffekt”. Dette gør ledighed til en tungtvejende årsag, men ikke den eneste idet udviklingen i retning af flere faglærte i ufaglærte stillinger er fortsat efter opsvinget i beskæftigelsen, og der således nu er begyndende flaskehalse på det faglærte arbejdsmarked.

Den anden forklaring omhandler kvalifikationer. Dette kan ses fra to vinkler. For det første kan de stigende krav som visse grupper af faglærte oplever, kombineret med et eventuelt fravær fra faget over en længere periode, betyde, at disse faglærte ikke længere er i stand til at udøve faget. Deres kvalifikationer er med andre ord utidssvarende og utilstrækkelige.

Den anden vinkel er at de faglærte har en række kvalifikationer, erhvervet gennem deres faglige grunduddannelse, der opfylder de krav der stilles til medarbejdere i en række ufaglærte stillinger. Dette som følge af, at taylorismen, med dens segmenterede og rutinegjorte arbejdsmarked, erstattes af nye former for arbejdsorganisering, hvor det driftsmæssige ansvar delegeres ud til ansatte på operatørniveau og hvor virksomheder bevidst udnytter de muligheder, der åbner sig med en velkvalificeret arbejdsstyrke (Bottrup & Clematide, 1992).

En *tredje forklaring* kan findes i forhold til køn, arbejdsforhold og arbejdstid. Arbejdsforholdene som ufaglært inden for et nyt fagområde eller branche kan fx være bedre end arbejdsforholdene inden for eget fagområde, ligesom arbejdstiden i visse ufaglærte stillinger kan passer bedre ind i forhold til den enkeltes øvrige forpligtelser (fx familieforpligtelser) end arbejdstiden inden for eget fag.

Arbejdstagernes køn antages i forlængelse af dette at være en væsentlig faktor i forhold til faglærtes valg af ufaglærte stillinger. Et eksempel kan være et par der, fordi de ønsker (flere) børn, på grund af deres økonomiske forhold må 'vælge', at kvinden søger ansættelse i en virksomhed, der kan tilbyde fuld løn under barslen. Arbejdstagernes køn formodes endvidere at spille en rolle i forhold til arbejdets længde og placering i løbet af døgnet. Igen er det kvinderne der mere eller mindre frivilligt må tilpasse deres karriere. Det er nemlig typisk dem der varetager størstedelen af de huslige og omsorgsmæssige opgaver i hjemmene (Arbejdsmarkedsstyrelsen m.fl., 1995; Bonke, 1997).

Den *fjerde og sidste forklaring* er, at de socio-kulturelle forandringer der for alvor har fundet sted fra og med 1960erne i velfærdsdemokratier som det danske: Individualiseringen og pluraliseringen af normer og værdier, og opgør med og nyformuleringer af det gammelkendte⁵. Disse forandringer, formoder vi, sætter sig også igennem i forhold til den enkeltes erhvervsvalg og erhvervsforløb. En nyere undersøgelse viser fx, at personer der er født og opvokset i denne periode, en periode vi fremover vil referere til som *det senmoderne* , prioriterer forskellige livsområder gennem livsløbet, og således kan vælge at prioritere deres fritidsinteresser fremfor deres erhvervskarriere i en periode (Kristensen, 1998). Et sådant valg kan indebære fravalg af et krævende 'udviklende arbejde' til fordel for et mere rutinepræget arbejde som ufaglært.

De fire forklaringer vi har valgt indeholder sammenfattende både pull- og push-faktorer, og omhandler både det individuelle, det virksomhedsmæssige og det samfundsmæssige niveau. Forklaringerne diskuteres nedenfor.

2. Ledighed indenfor forskellige fagområder

Den nok mest nærliggende forklaring på, at faglærte søger over i ufaglærte stillinger er, at de er ramt af ledighed inden for deres fag, uden aktuel udsigt til at få beskæftigelse inden for området igen. Nedenstående tabel over udviklingen i ledighedsfrekvensen fra 1990 til 1997 viser, at ledigheden ganske vist er størst inden for de A-kasser, der overvejende organiserer ansatte på det ufaglærte arbejdsmarked, men at der stadig er en vis ledighed i de A-kasser, der organiserer faglærte, en ledighed der inden for visse fag og over visse perioder har udgjort mere end 10 pct. af arbejdsstyrken.

⁵ Her tænker vi fx på opblødningen af autoritetsforholdet mellem arbejdsledere og menige ansatte, og opblødningen og ændringerne af det traditionelle stillingshieraki.

Tabel 3: Udviklingen i ledighed over tid i hhv. A-kasser der fortrinsvist organisere ufaglærte (1-4) og A-kasser der fortrinsvist organisere faglærte (5-8)⁶

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
1. SID	18,4	20,5	20,8	23,1	21,8	17,0	15,3	12,9
2. KAD	19,3	23,4	22,3	23,8	23,0	18,4	15,3	14,3
3. Tekstil og bekl.	19,8	21,0	20,8	25,5	23,3	19,3	19,5	19,2
4. NNF	11,1	12,3	13,3	13,7	13,9	12,0	10,3	9,0
5. Blik og rør	14,2	16,8	16,6	18,5	13,9	10,4	10,3	7,9
6. Grafisk	11,2	13,2	14,9	18,5	17,3	15,8	13,9	12,8
7. Metal	8,0	9,3	10,3	13,3	12,3	7,8	7,4	6,5
8. Træ og byg.	13,6	15,8	16,3	17,8	13,1	10,2	9,7	7,1

Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Tabellen viser, at der frem til 1993 var en stigende ledighed både på det ufaglærte og det faglærte arbejdsmarked, men med den klart største andel af ledige inden for de traditionelt ufaglærte arbejdsområder. A-kasserne inden for SID, KAD og Tekstil og Beklædning havde alle en ledighedsprocent på mellem 20 og 25 pct., mens den for de faglærte A-kasser i samme periode lå omkring 15 pct. Selvom ledigheden altså er mindre blandt de faglærte, er den stadig på så højt et niveau, at det vil få nogle til at søge arbejde uden for deres fag.

Dette forhold vil medføre en overgang af faglærte til ufaglærte stillinger, idet nogle vil foretrække en tilknytning til arbejdsmarkedet fremfor at være arbejdsløse. Samtidig er der tradition for en høj grad af mobilitet, især for faglærte og ufaglærte, i Danmark i forhold til de øvrige OECD-lande (Lundvall, 1999). Denne tradition kan være medvirkende til at nedbryde de personlige og kulturelle barrierer der måtte være for at skifte fra en sektor til en anden, eller fra en højere til en lavere position i stillingshierarkiet.

Hertil kommer, at lokale forhold kan være afstedkomme, at et stort antal faglærte ledige ikke kan opsuges af arbejdsmarkedet indenfor deres respektive fag. De i en dansk sammenhæng mest oplagte eksempler på dette er værftsindustrien. Siden starten af 1980'erne er en række skibsværfter blevet lukket. Disse værfter udgjorde alle en væsentlig faktor på en række lokale arbejdsmarkeder. Derudover beskæftigede de en stor andel af faglærte, hvoraf mange havde uddannelser der var målrettet værftsarbejdet. Efter lukningerne var en stor del af de faglærte nødsaget til at søge ufaglært arbejde, da de givne regioner og/eller lokalområder ikke kunne aftage de mange faglærte, og da mange af de faglærte jo netop var udlært alene med henblik på arbejde inden for et nu ikke-eksisterende arbejdsmarked. En sådan udvikling kan naturligvis også opstå indenfor andre fagområder.

⁶ Tallene viser ledighedsprocenten i hhv. juni (06) og december (12) i perioden 1991 til 1997.

Vi skal afslutningsvis påpege, at arbejdsløshed er en vægtig, men langt fra eneste årsag til at faglærte søger over i ufaglærte stillinger. Som tabel 2 viser, har andelen af faglærte i ufaglærte stillinger været jævnt stigende hvert år i perioden 1990-1994. Havde ledighed blandt de faglærte grupper været den determinerende forklaring, ville der have været et identisk mønster mellem udviklingen i ledigheden blandt faglærte og udviklingen i andelen af faglærte i ufaglærte jobfunktioner, men som tabel 2 og 3 viser kan et sådant identisk mønster ikke registreres.

3. De stigende kvalifikationskrav

Den anden af de forklaringer vi har valgt at belyse, er betydningen af de faglærtes uddannelse. At uddannelse spiller en rolle i forhold til, at nogle faglærte søger ufaglærte stillinger, kan ses fra to vinkler.

For det første synes udviklingen inden for nogle fagområder at gå så hurtigt, at fravær fra faget i kortere eller længere perioder kan afstedkomme en forældelse af den faglige uddannelse. Dette forringer og umuliggør endog i nogle tilfælde en tilbagevending til stillinger inden for eget fag. For sådanne faglærte med utidssvarende faglige kvalifikationer, er alternativet til arbejdsløshed enten omfattende opkvalificering eller indtræden på det ufaglærte arbejdsmarked, der jo netop er kendetegnet ved sine relativt mange jobåbninger uden krav til forudgående uddannelse. At fravær fra et faglært arbejdsmarked medfører forældelse af uddannelsen, ses også af omfanget af langtidsledighed blandt de forskellige A-kassers medlemmer. Opgørelserne viser, at de langtidsledige udgør en større andel af den samlede ledighed blandt faglærte end blandt de ufaglærte (Bonke, 1997).

Årsagen til at arbejdsgivere i en række tilfælde vælger at ansætte faglærte i ufaglærte stillinger, kan endvidere være begrundet af det mere positive forhold, at deres kvalifikationer giver dem et fortrin i forhold til ufaglærte, også selvom deres uddannelse ligger inden for et helt andet område. Case-studier, der afdækker ufaglærte jobfunktioner under forandring, viser nemlig, at forandringer stiller nye og skærpede krav, der også omfatter almen-faglige og personlige kvalifikationer (Aalborg Universitet & DTI, 1999; Vøxted, 1999a; Houmann Sørensen & Sommer, 1997).

Den dominerende personalestrategi især inden for industrien har gennem flere årtier bygget på en stadig større arbejdsdeling underlagt restriktiv styring og kontrol, og en fortløbende teknologisering af de rutinegjorte arbejdsfunktioner (Braverman, 1974). Denne strategi har imidlertid vist sig ikke at være løsningen på de udfordringer, mange virksomheder står overfor i dag. Behovet for høj omskiftelighed og stigende krav til produktspecifikationer (kvalitetssikring) har gjort styring via ansatte på overliggende niveauer så kompliceret og omstændelig, at den økonomiske gevinst ved en øget arbejdsdeling og rutinegørelse ikke længere står mål med udgifterne til at varetage planlægning, organisering og kontrol af arbejdet. Svaret på denne udfordring har været at placere den menneskelige arbejdskraft i centrum. Det er gennem medarbejdernes viden og engagement, uanset hvilket niveau de befinder sig på i organisationen, at det bliver muligt at sikre den ønskede fleksibilitet, skabe omstilling og nytænkning og frembringe den produktkvalitet der sikrer en optimal konkurrenceposition. Dette gælder især i brancher og

virksomheder, der befinder sig i konjunktuel og teknologisk vækst (Kern & Schumann, 1984).

Pointen hos Kern & Schumann er, at det vil være muligt at opnå øget effektivitet, hvis virksomheder praktiserer en mindre specialiseret arbejdsdeling. Mulighederne opstår primært i forhold til den vertikale arbejdsdeling, ved at medarbejderne selv overtager hele eller dele af ansvaret og opgaverne med at organisere og kontrollere eget arbejde.

Hertil kommer, at brancher der stadig, helt eller delvis, forfølger en tayloristisk inspireret personalestrategi, har voksende problemer med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft (Bilfeldt & Jørgensen, 1996; Aalborg Universitet & DTI, 1999). Kombinationen af et mere eller mindre begrundet ry for at have et belastende fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og det forhold at de yngre generationer stiller nye og anderledes krav om indflydelse på deres liv, herunder også deres arbejdsliv, sætter i dag en række virksomheder under pres. Et oplagt, men absolut ikke enkelt gennemførligt svar på disse udfordringer, er arbejdsorganisatoriske ændringer.

I forhold til en udvikling, hvor der finder en øget uddelegering af ansvar og integration af arbejdets udførelse og organisering sted, har faglærte det fortrin, at de gennem deres uddannelse har opnået en række af de almen-faglige og personlige kvalifikationer, der i dag efterlyses på arbejdsmarkedet (Voxted, 1999b). Ligeledes skal man ikke undervurdere den betydning det har, af faglærte qua deres uddannelse har deltaget i undervisning både på arbejdspladsen og gennem erhvervsskolesystemet. Det at være fortrolig med at modtage undervisning og deltage i læringsforløb er i sig selv en afgørende kvalifikation, især i situationer, hvor der i forbindelse med arbejdet stilles specifikke krav, som de ansatte ellers kun kan indfri gennem målrettet træning og efteruddannelse.

Med henblik på at konkretisere hvordan faglærtes kvalifikationer finder anvendelse i ufaglærte stillinger, skitserer vi tre forskellige overordnede eksempler. De tre eksempler er alle fremstillet gennem en konkret virksomhed, der anvender faglærtes kvalifikationer i ufaglærte stillinger⁷.

Det første eksempel er, at de faglærtes kvalifikationer finder anvendelse i tilknytning til organisatoriske og/eller teknologiske forandringer. Dette eksemplificeres gennem en case fra en metalindustri med 400-600⁸ ansatte. En stor andel af medarbejderne i virksomheden har faglige uddannelser, som umiddelbart virker uvedkommende for deres arbejde. Der kan som eksempler nævnes frisører, bagere, slagtere og butiksfunktionærer. Men det har vist sig, at de generelle kvalifikationer, der erhverves gennem en faglig grunduddannelse, faktisk finder anvendelse overfor de krav, der stilles til medarbejderne på denne virksomhed. Der er i organisationen over de senere år gennemført, hvad der kan betegnes som radikale forandringer, hvor en stor del af ansvaret for den daglige drift er uddelegeret til selvstyrende grupper, og det meste af den interne kommunikation er omlagt til elektronisk post. Også på anden vis anvendes EDB i dagligdagen. Ændringerne har medført nye og skærpede krav til medarbejderne. Eksempelvis stiller brug af EDB til næsten al kommunikation selvsagt krav til læse- og

⁷ Det første eksempel er fra rapporten *Kan kurser ændre holdninger?* (Voxted, 1999c), mens de to efterfølgende er hentet fra rapporten *Den skjulte leverance* (Voxted, 1999a).

⁸ Virksomheden har betydelige sæsonudsving i beskæftigelsen.

skrivefærdigheder. Ligeledes har udviklingen skærpet kravene til regnefærdigheder, idet de ansatte selv foretager de fleste beregninger i forbindelse med planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet. Disse nye krav har ikke alle kunne (eller ville) honorere. Problemer med manglende almene færdigheder er pludseligt synlige, og har i denne virksomhed ført til udskiftninger i arbejdsstyrken, en udvikling der har ført til en stigende andel af faglærte medarbejdere med de ellers ikke umiddelbart relevante uddannelser.

I det andet eksempel efterspørger virksomheden direkte faglært arbejdskraft til ellers traditionelt ufaglærte stillinger. Det drejer sig her om en maskinstation. Indehaveren angiver at næsten alle har en faglig uddannelse, som, modsat forgående eksempel, i større eller mindre grad kan henføres til erhvervet, fx uddannede landmænd, mekanikere eller smede. Som begrundelse peger lederen på, at stigende krav om overholdelse af regler og regulativer på især miljøområdet, incl. at gennemføre den nødvendige og krævede dokumentation, og forventninger om at medarbejderne selv forestår planlægning af arbejdsopgaverne, har gjort, at det i praksis kun er faglærte, der kan håndtere arbejdet. Virksomheden er et klart eksempel på, at udviklingen indenfor nogle brancher både har skærpet kravene til de faglige og de almene kvalifikationer i et omfang der gør, at det kun er muligt at tilegne dem gennem en faglig uddannelse eller gennem mere omfattende efter- og videreuddannelse af ufaglærte. Dette selvom der i udgangspunktet er tale om ufaglærte stillinger⁹.

Det tredje eksempel omhandler brancher, hvor faglærte og ufaglærte udfører ens arbejdsopgaver, her faglærte maskinsnedkere og ufaglærte (ofte kaldet 'tillærte') i en virksomhed inden for træindustrien¹⁰. I den pågældende virksomhed er der et ønske om en betydelig større andel af faglærte maskinsnedkere. Men da dette ikke har været muligt, ansættes ufaglærte i stedet. De ufaglærtes arbejde er derfor, nok ikke så overraskende, i store træk identiske med de faglærtes. Ud over den rent faglige kunnen stiller dette arbejdet krav til den enkelte om almene kvalifikationer i forbindelse med beregning af arbejdsopgaver, tegningslæsning og –forståelse, arbejdsorganisering osv. Manglen på faglærte arbejdskraft har ført til, at de fleste af de 'ufaglærte', der ansættes i virksomheden, foruden AMU-kurser og/eller erhvervs erfaring inden for brancheområdet, har en anden faglig uddannelse. De generelle kvalifikationer de har opnået ad denne vej gør dem til den "næstbedste" løsning.

4. De kønnede forskelle

Det er vores antagelse, at faglærte kvinder og mænd kan have forskellig begrundelse for at søge ufaglærte stillinger¹¹. Denne begrundelse kan isære være afhængig af den pågældende persons forsørgerstatus (om de er enlige forsørgere eller samboende), børnenes alder, kønsarbejdsdelingen i hjemmet (arbejdsdelingen mellem de voksne) og andre omsorgsforpligtelser (fx i forhold til ældre slægtninge¹²).

⁹ Ved at ansætte faglærte i sådanne stillinger, undgår virksomhederne de omkostninger der ville være forbundet med at opkvalificere ufaglærte.

¹⁰ Faglærte og ufaglærte udfører fx også ens arbejdsopgaver indenfor skibsvæftsområdet, slagteribranchen, plastindustrien, og butiksområdet.

¹¹ Til vores viden eksisterer der ikke data om kønsfordelingen blandt faglærte i ufaglærte stillinger, hvorfor sådanne tal ikke inddrages.

¹² Dette er specielt udtalt uden for Danmark. Vi udelader derfor dette forhold i det efterfølgende.

På trods af at Danmark er et af de vesteuropæiske lande der tilbyder meget omfattende pasningstilbud for børn fra de er ganske små¹³, oplever mange familier, specielt familier med små og mellemstore børn, det der i den offentlige debat betegnes 'tidsfattigdom'; det vil sige tidsmæssige problemer med at kombinere erhvervsarbejde og familieliv. Dette gælder specielt familier hvor begge forældre har fuldtidsarbejde, familier hvor en eller begge parter har lang transporttid til og fra arbejde, og ikke mindst eneforsøgerfamilier (Holt 1994; Ipsen 1993; Kristensen 1999). De relativt omfattende pasningsordninger giver på godt og ondt (begge) forældre mulighed for at have erhvervsarbejde. Som årsag til, men også i konsekvens af, dette udbud har danske kvinder en af de højeste erhvervsfrekvenser i Europa, 76 pct.¹⁴ Mændenes erhvervsfrekvens er på 83 pct. (Arbejdsmarkedsstyrelsen m.fl., 1995).

Tidsfattigdom kan, som vi vender tilbage til, være en medvirkende faktor til, at den ene eller begge forældre vælger ufaglært arbejde, selvom de begge er faglærte.

Individualisering af problemløsningen

På trods af den offentlige opmærksomhed omkring problemet tidsfattigdom, synes problemets løsning at være overladt til de enkelte familier. Nogle af de mulige løsninger for toforsøgerfamilier kan være, at den ene part søger deltidsarbejde (typisk kvinden). Og, hvis dette ikke er økonomisk muligt, at vedkommende søger arbejde i umiddelbar nærhed af hjemmet for således at formindske transporttiden, eller søger arbejde med mere fleksible eller på anden måde familievenlige arbejdstider. Arbejde tæt på hjemmet, eller med mere familievenlige arbejdstider, kan være ufaglært arbejde. Der kan fx være tale om en kvindelig butiksassistent, der søger arbejde på en produktionsvirksomhed, hvor hun nok skal møde tidligt men ikke har skiftende arbejdstider eller weekendarbejde.

De mulige løsninger er færre for de enlige forsørgere, da de i sagens natur ikke har en samlever fx at dele indkøb og aflevering og afhentning af børn i daginstitutionerne med. Disse personer (typisk kvinder) må således formodes at være henvist til at arbejde i umiddelbar nærhed af deres hjem og i virksomheder med familievenlige arbejdstider. De kan med andre ord være henvist til at søge arbejde, der kan forenes med de familiære forpligtelser (herunder ufaglært arbejde), og ikke kun det de måtte ønske (fx arbejde inden for deres fagområde)¹⁵.

Kønsarbejdsdelingen i hjemmet

Implicit i ovenstående problematik er også spørgsmålet om arbejdsdelingen i de enkelte familier, dvs. arbejdsdelingen mellem de voksne i toforsøgerfamilierne. Undersøgelser viser, at kvinderne stadig udfører størstedelen af omsorgsarbejdet og

¹³ Dvs. 6 måneder.

¹⁴ Tallet er fra 1994, men forventes ikke at være faldet.

¹⁵ En 'løsning' for mange enlige forsørgere, er helt at holde op med at arbejde i kortere eller længere perioder (Ipsen 1993). For nogle betyder dette dog, at de kan have svært ved igen at vende tilbage til arbejdsmarkedet (Ibid.; Kristensen 1999), eller – hvilket er specielt interessant i denne sammenhæng – at de kan være nødsaget til at tage ufaglært arbejde, da deres eventuelle uddannelse og erhvervs erfaring er forældet.

det huslige arbejde (ulønnet arbejde) (Lewis, 1992; Bonke, 1997), mens mænd har mere betalt arbejde end kvinder (Bonke, 1997). I Danmark arbejder mænd og kvinder lige meget, men fordelingen på betalt og ubetalt arbejde er altså, den formelle ligestilling til trods, ulige (Ibid.). Den ulige arbejdsdeling i hjemmet – der kan være mere eller mindre frivillig – kan betyde, at nogle kvinder vælger deltidsarbejde, at arbejde i umiddelbar nærhed af hjemmet, eller at tage et arbejde med familievenlige arbejdstider. Der kan igen i de to sidstnævnte tilfælde være tale om ufaglært arbejde, på trods af, at kvinderne har en faglig uddannelse.

5. Erhvervsvalg i det senmoderne

De radikaliserede socio-kulturelle forandringer der har fundet sted i det senmoderne, dvs. siden 1960'erne, formodes også at spille en rolle i forhold til, hvorfor faglærte søger ansættelse i ufaglærte stillinger. Vi har allerede mere eller mindre direkte henvist til disse forandringer og vil her uddybe fænomenet.

De senmoderne forandringerne består blandt andet i en øget individualisering. Det vil sige en delvis frisættelse fra industrisamfundets dominerende sociale organisationsformer, normer og værdier (fx de traditionelle køns-, klasse- og generationsbestemte roller, normer og værdier), og en prægning af de selv samme. Denne frisættelse indebærer både muligheden for og kravet om selv at skabe mening (et meningsfuldt hele) og forme sit liv (Kristensen, 1998).

Det skal understreges, at individualiseringen kun er delvis. Den enkeltes sociale ophav og arv, uddannelsessystemets og arbejdsmarkedets form og krav, og den enkeltes forbrugsmuligheder, lyst, mod og evne til selv at skabe sit liv rammesætter det reelle spillerum. Hertil kommer, som Beck nævner, det ironiske forhold at individualiseringen afstedkommer en øget standardisering (Beck, 1992). Her tænker han blandt andet på velfærdsstatens og arbejdsmarkedets rammesætning af livet, fx uddannelsessystemet og arbejdsmarkedets krav om bestemte formelle kvalifikationer til bestemte stillinger. Med frisættelsen fra de traditionelle moderne sociale klasser og deres biografiske livsplaner er vi altså i stigende grad blevet afhængige af arbejdsmarkedet. Og med arbejdsmarkedsafhængigheden følger en afhængighed af uddannelse, forbrug, velfærdsstatslige reguleringer og ydelser, fysisk planlægning, osv. Denne udvikling peger mod en institutionsafhængig kontrolstruktur af den enkeltes liv. Individualiseringen bliver således en avanceret form for samfundsmæssiggørelse (Beck, 1992:130-131). Ansvar for 'det gode liv' individualiseres samtidig – et ansvar vi (borgerne i den vestlige verden) tilsyneladende tager på os.

Vi vil her pege på *to sammenhængende tendenser* med hensyn til, hvorfor faglærte søger ufaglært arbejde: 1) bevægelsen mod senmoderne karrieremønstre; dvs. en bevægelse væk fra mere lineære karriereforløb med arbejdsmarkedet som det primære omdrejningspunkt; 2) muligheden for at prioritere andre livsområder end arbejdslivet.

Senmoderne karrieremønstre

Det faktum, at et vedvarende antal faglærte har søgt arbejde som ufaglærte i perioden 1990-1994, kan altså være et udtryk for en opblødning af den status de

forskellige arbejdsmarkedspositioner tillægges. Oplødningen kan blandt andet være afstedkommet af følgende sammenfaldende forhold.

For det første kan der som konsekvens af den øgede individualisering, generelt set argumenteres for en gradvis udviskning af de statusbaserede klasser, deres kultur og egenart, i samfund som de nuværende vesteuropæiske (Beck, 1992:98-99)¹⁶. Udviskningen afstedkommer blandt andet, at arbejdspladsen mister sin betydning som loci for identitetsdannelse. En person er ikke nødvendigvis sin stilling længere, men er henvist til, og har mulighed for, at basere sin identitet på andre aktiviteter end hans eller hendes form for arbejdsmarkedsdeltagelse og/eller position i stillingshierarkiet. Den enkelte faglærte er altså frisat til at søge ansættelse i en stilling som ufaglært, uden at deres sociale status i det bredere samfund, i deres omgangskreds, eller i deres egne øjne nødvendigvis falder. Deres status som enkeltperson er nemlig ikke baseret på deres position på arbejdsmarkedet alene, men kan være baseret på enkelte eller et konglomerat af roller og aktiviteter, fx rollen som en god far eller en engageret formand for den lokale brevueklub.

En nyere undersøgelse¹⁷ viser som eksempel, at en generation af danskere, der er født og opvokset i det senmoderne, synes at opleve deres livsmåder som foranderlige, en blandt mange mulige, og udtryk for egne bevidste overvejelser. Deres livsmåder består derudover af en foranderlig kombination og prioritering af livsområder, fx fritidsaktiviteter, familieliv og erhvervsarbejde. Den enkeltes livsmåde forandrer sig med andre ord gennem livsløbet. Forskellige livsområder prioriteres forskelligt af både lyst og nød: Eksterne forandringer gør indimellem forandring nødvendig, ligesom nogle har mulighed for positivt at påvirke eget liv.

Derudover kan der være tale om et individualiseret krav om at kunne koordinere privatlivet og/eller familielivet med arbejdslivet (Kristensen, 1999; Beck, 1992). Det er med andre ord op til de enkelte par at forene arbejdsmarkedets krav om uddannelse og mobilitet og eget og familiens velvære.

Dette koordineringsproblem, der blandt andet kommer til udtryk som tidsfattigdom for børnefamilierne, er som tidligere nævnt kønnet. Det vil sige, at problemet især er udtalt for kvinder, idet de stadig varetager hovedparten af de huslige og omsorgsmæssige opgaver i hjemmet, da de generelt set er lavere lønnet end mænd, og da deres karriere traditionelt set ikke vægtes lige i forhold til mandens. Der er med hensyn til sidstnævnte altså ikke den samme tradition for, at kvinder får en uddannelse og bruger den i karriereøjemed.

Faglærtets mere eller mindre frivillige valg af ufaglært arbejde kan igen ses som et mere eller mindre permanent forsøg på at løse sådanne individualiserede koordineringsproblemer.

De konjunkturrelle forhold i de enkelte lande, er som tidligere diskuteret, naturligvis også et væsentligt forhold. En relativt høj arbejdsløshed inden for eget fagområde, eller i det område af landet hvor man bor, kan afstedkomme at den enkelte bliver nødt til at søge det arbejde der er, i stedet for det de gerne ville have.

¹⁶ Beck henviser kun til (Vest-)Tyskland.

¹⁷ Ph.D.afhandling om yngre voksne danskernes håndtering af hverdagslivet i det senmoderne. Undersøgelsen er baseret på intensive kvalitative interviews med ca. 20 danskere, der alle er født i 1960'erne. Se Kristensen, 1998.

Endelig skal det igen fremhæves, at det enkelte menneskes reelle muligheder for at vælge og prioritere, er forskellige. At begå sig i det senmoderne kræver personlige ressourcer som overblik, overskud, vedholdenhed, mod og velfunderede sociale netværk (Kristensen, 1998). Det er ikke nok at have en kompetencegivende uddannelse eller en god økonomi, selvom disse forhold også kan stille en bedre i forhold til at kunne påvirke eget liv. Som det uddybes nedenfor kan de mindre fagligt kompetente, eller mindre ressourcestærke faglærte være nødsaget til at tage arbejde som ufaglært, da de som tidligere omtalt fx ikke kan imødekomme de øgede krav om omstillingsevne og aktiv deltagelse i planlægning af arbejdet inden for mange fagområder. Disse personer frasorteres altså måske som faglærte, men kan vise sig at være ganske kvalificerede ufaglærte. Samtidig kan man forestille sig, at nogle faglærte ikke ønsker at have et såkaldt 'udviklende arbejde', men arbejder fordi det er en økonomisk nødvendighed, eller at de hellere vil bruge deres kreative kompetencer i fritiden. Sådanne personer kan også være at finde blandt de faglærte i ufaglærte stillinger.

Det senmoderne har sammenfattende afstedkommet flere modstridende forandringer. Samtidig med at det enkelte menneske generelt set er blevet frisat i forhold til de traditionelle moderne roller, normer og værdier, er problemerne med at koordinere arbejds- og familielivet blevet individualiseret. Derudover er det enkelte menneske både underordnet den øgede standardisering og har mulighed for i øget omfang selv at præge og påvirke eget livsløb og derved også erhvervsarbejde erhvervsforløb.

De senmoderne karriereforløb er præget af den enkeltes håndtering af disse modstridende forhold, deres mere eller mindre frivillige prioritering af forskellige livsområder og identitetsgivende aktiviteter gennem livet.

Andre ambitioner og interesser end erhvervsarbejde

Som allerede nævnt kan prioriteringen af andre livsområder end erhvervsarbejdet være en mulig forklaring på, at faglærte søger ansættelse i ufaglærte stillinger. Vi har her at gøre med en variant af den danske etnolog Thomas Højrup's lønarbejderlivsform. Om denne skriver han:

"[The] relationship of work and free time is conceptualised as a juxtaposition and contrasted in terms of motivations external in one case, internal in the other. There is no meaning to work in itself, but it just so happens that one has to have a [job], one is dependent on it. This mode of dependence is characterised by the couple: obligation – inclination. To be able to enjoy free time according to inclination one needs an income, i.e. one has to submit to the obligation of work" (Højrup, 1983:37).

Arbejdet tjener således som middel til at kunne prioritere fritiden. Det er et middel til at sikre en acceptabel indtægt.

Om der er tale om frie valg og prioriteringer kan igen problematiseres. De faglærte, der synes at have mere frie valg, er de ressourcestærke, velkvalificerede faglærte, der har haft mulighed for at efteruddanne sig og efterkomme de ændrede krav inden for deres fagområde, og som enten ikke har familiemæssige forpligtelser eller problemer forbundet med kombinationen af arbejds- og familielivet.

At have en uddannelse kan sammenfattende være medvirkende til at have øgede reelle valgmuligheder i det senmoderne, men en uddannelse giver, den dominerende politiske diskurs til trods, ikke nødvendigvis personlig status eller identitet, da de lige såvel kan findes inden for andre livsområder. Faglærte kan i dag vælge at arbejde som ufaglærte uden at de nødvendigvis taber ansigt – heller ikke under et økonomisk opsving som det nuværende. Men måske er det netop de mindre fagligt kompetente eller personligt ressourcestærke der ufrivilligt presses over i ufaglærte stillinger?

De faglærte i ufaglærte stillinger medvirker under alle omstændigheder alle til at presse de mindre kompetente og ressourcestærke ufaglærte helt ud af arbejdsmarkedet. Tendensen har også en gøgeungeeffekt. Nogle ekskluderes helt.

6. Afrunding

Sammenfattende har udviklingen inden for mange brancheområder bevæget sig fra en håndværksmæssig produktionsform og arbejdsorganisering, over den tayloristiske produktionsmåde, til de nuværende strømninger i retning af en bredere anvendelse af den enkelte medarbejder. Denne historiske udvikling har også betydet forandringer i kvalifikationskravene: fra håndværksmæssig uddannet medarbejdere, med brede kvalifikationer, men med vægten på det teknisk-faglige, over en dequalificering og en arbejdsorganisering der ensidigt fokuserede på tempomæssige kvalifikationer og åbnede op for de mange traditionelle ufaglært stillinger, til at arbejdstagerne igen skal besidde brede kvalifikationer. Når der nu igen efterspørges brede kvalifikationer, er det med øje for, at medarbejderne er langt mere fleksible og at de selv kan tage vare om de arbejdsprocesser, de indgår i.

Samtidig viser andre undersøgelser, at der, som følge af den teknologiske udvikling, øget specialisering og krav til produktudvikling i et stadig hurtigere tempo, stilles stadig mere virksomhedsspecifikke krav til arbejdskraften (Gulbrantsen, 1996; Sørensen m.fl., 1998). Dette gælder også grupper af ufaglærte (Teknologisk Institut & Aalborg Universitet, 1999).

Fra at ufaglærte stillinger har været dem, hvor der blev stillet færrest krav til boglig eller anden almen-faglig viden, går udviklingen nu i retning af om ikke en akademisering, så dog krav om boglige, metodiske og teoretiske færdigheder. Det er også denne udvikling der gør, at faglærtes generelle og almene kvalifikationer kan anvendes i de stillinger, man traditionelt betegner ufaglærte.

Udviklingen stiller i det hele taget spørgsmålstegn ved begrebet ufaglært. Det er vel mere rigtigt at snakke om specialarbejdere, idet der stilles stigende krav både til kvalifikationer og den enkeltes måde at håndtere hverdagslivet på. De stigende krav på arbejdsmarkedet stiller ikke kun krav til de ansattes viden og evne til at tilegne sig ny (specifik) viden, men også til at de er åbne over for andre muligheder end dem deres uddannelse sigter mod i snæver forstand. Vores materiale peger på, at det traditionelle uddannelsessystems tankegang og opbygning (faglig specialisering) ikke længere modsvarer den virkelighed, der tegner sig med den aktuelle udvikling på arbejdsmarkedet. Dette ses bl.a. af, at meget peger i retning af at skellet mellem faglærte og ufaglærte arbejdere er under opløsning, og at arbejdstagerne er indstillede på at det er sådan. I den forbindelse kan det ikke udelukkes, at den virkelighed og de problemer der var i 1980'erne og starten af 1990'erne med høj

arbejdsløshed inden for de fleste fagområder har forstærket evnen og viljen til at søge over på andre arbejdsmarkeder.

Omvendt viser vores materiale dog også, at det ikke er alle der kan eller vil indstille sig på de nye tider. For nogle er jobbet kun kilde til en lønindtægt. Fritiden der det der skaber mening i livet. For andre gælder det, at deres kvalifikationer eller rammebetingelserne for deres liv ikke giver dem mulighed for at klare sig på et foranderligt arbejdsmarked. I artiklen viser vi eksempelvis, at kønsarbejdsdelingen i hjemmet gør, at rammerne, og dermed også mulighederne især indsnævres for kvinderne.

Der vil endelig stadig være mange mennesker, der af forskellige årsager blot håber på at kunne få eller fastholde et af de traditionelt ufaglærte stillinger, som er under stadig afvikling. De har enten fravalgt eller har ikke de fornødne ressourcer og kompetencer til at tilegne sig et af de mere sikre ”specialarbejderjobs”.

7. Litteratur

Arbejdsmarkedsstyrelsen m.fl. 1995: *Kvinder og mænd*. København: Danmarks Statistik.

Bell, Daniel 1973: *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.

Beck, Ulrich 1992/1986: *Risk Society. Towards a New Modernity*. London: Sage.

Bilfeldt, Anette & Jørgensen, Christian H. 1996: *Et bedre arbejdsliv – Medlemsundersøgelse for NNF*. Roskilde: Næring- og Nydelsesmiddelarbejdernes Forbund.

Bonke, Jens (red.) 1997: *Levevilkår i Danmark 1997*. København: Danmarks Statistik.

Bottrup, Pernille & Clematide, Bruno 1992: Efter Taylor og Braverman. *Dansk sociologi*. Nr. 4. 3. årgang.

Bravermann, Harry 1974: *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press.

Gjerding, Allan Næs (red.) 1997: *Den fleksible virksomhed*. København: Erhvervsudviklingsrådet.

Guldbrandsen, Trygve 1996: "Etterutdanning i private bedrifter". *Sosiologisk tidskrift*. Nr. 2. 4. årgang.

Holt, Helle 1994: *Forældre på arbejdspladsen - en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*. Ph.D.afhandling. København: Socialforskningsinstituttet.

Ipsen, Sanne 1993: *Kvindelige arbejders arbejdstid*. København: CASA.

Houmann Sørensen, John & Sommer, Finn 1998: *Medarbejderuddannelse – chance og trussel – uddannelsestænkning, planlægning og barrierer i grovvarerbranchen*. Roskilde: Roskilde Universitets Forlag.

Højrup, Thomas 1983: "The Concept of Life-Mode. A Form-Specifying Mode of Analysis Applied to Contemporary Western Europe". *Ethnologica Scandinavica*.

Kern, Horst & Schumann, Michael 1978: *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. München: Verlag C. H. Beck.

Kristensen, Catharina Juul 1998: *Senmoderne liv. Yngre voksne danskeres fortællinger om deres hverdagsliv*. Ph.D.afhandling. Institut for sociale forhold og organisation, Aalborg Universitet.

Kristensen, Catharina Juul 1999: *Socialt udsatte enlige mødre med flere børn*. Frederikshavn: Dafolo.

Lewis, Jane 1992: "Gender and The Development of Welfare Regimes". *Journal of European Social Policy*. 2. årgang, Nr. 3.

Lundvall, Bengt-Åke 1999: *Det danske innovationssystem*. København: Erhvervsfremmestyrelsen.

Teknologisk Institut og Aalborg Universitet 1999: *Evaluering af puljen til uddannelsesplanlægning*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Sørensen, Kim m.fl. 1998: *Kompetenceløft i Danmark - Sammenfatning*. Rapport udarbejdet af Teknologisk Institut & IFKA. København: DTI Arbejdsliv & IFKA.

Voxted, Søren 1999a: *Kan kurser ændre holdninger?*. København: Erhvervsfremmestyrelsen.

Voxted, Søren 1999b: Industriens personaleanvendelse under forandring, i *Arbejdsliv*. 1. årgang, Nr. 4.

Voxted, Søren 1999c: *Den skjulte leverance*. AMU-Center Vendsyssel og Arbejdsmarkedsstyrelsen. Frederikshavn. Under udgivelse.

RESEARCH PAPERS from the Department of Social Science

To obtain a copy:

The papers can be downloaded free from the following address:

<http://www.ssc.ruc.dk/>

Paper-ready copies can also be obtained at a price of 40 DKK

Request and order for paper-ready copies can be made to the following address:

Secretary Janni Villadsen

Department of Social Sciences

Roskilde University

P.O box 260

4000 Roskilde

Phone +45 4674 2597

Fax + 45 4674 3080

Research Paper no. 1/99

Jesper Jespersen, Jørgen Birk Mortensen and Rasmus Rummel:
Bæredygtig energianvendelse og økonomisk vækst 'Hvad skal der til? – Hvad koster det?'

Nogle konsekvensberegninger gennemført ved hjælp af Makro og miljømodellerne Adam og Emma.

Research Paper no. 2/99

Jakob Torfing:
Velfærdstatens ideologisering

Research Paper no. 3/99

Eva Sørensen:
Democratic governance and the changing role of users of public services

Research Paper no. 4/99

Gunnar Skogmar:
The United States, Euratom and European Integration 1955-1957.

Research Paper no. 5/99

Peter Bogason:
Public Administration and the Unspeakable:
American Postmodernism as an Academic Trail of the 1990s.

Research Paper no. 6/99

Susana Borrás
The Cognitive Turn(s) in EU Studies

Research Paper no 7/99

Helle Sundgaard Andersen, Lotte
Jensen, Birgit Jæger, Karina Sehested,
Eva Sørensen
Roles in transition!
Politicians and administrators
between hierarchy and network