

Malin Wreder<sup>\*</sup>  
2016-02-29

## Om gruppen

Kristina Persson, Minister för Strategi och framtidsfrågor samt nordiskt samarbete har inrättat tre analysgrupper med uppgift att bistå kansliet för strategi och framtidsfrågor i dess arbete med regeringens framtidsarbete. De tre analysgrupperna är Arbetet i framtiden, Grön omställning & konkurrenskraft samt Global samverkan. Varje grupp arbetar i frihet under ledning av två ordföranden. Resultaten ska kommuniceras löpande med regeringen som i sin tur kan föra in förslagen i det löpande arbetet inom Regeringskansliet.

Grupperna arbetar självständigt och dess förslag representerar inte nödvändigtvis regeringens syn eller ställning. Denna PM har tagits fram till analysgruppen, som underlag för gruppens diskussion om framtidens policy.

Ordförande för gruppen är Annelie Nordström och Klas Eklund.

## Ledamöter

Anna Breman, Swedbank  
Pontus Braunerhjelm, professor KTH och Entreprenörskapsforum  
Eva Mörk, professor Uppsala Universitet  
Jesper Roine, professor Handelshögskolan  
Luciano Astudillo, Malmö kommun  
Åke Svensson, vd Teknikföretagen  
Åsa-Pia Järliden, LO  
Azita Shariati, vd Sodexo Sverige

## Huvudsekreterare

Katinka Hort

## Jämställdhet i framtidens arbetsliv

Hur kan långsiktiga trender som digitalisering, globalisering och demografiska förhållanden inklusive migration tänkas påverka jämställdheten på den svenska arbetsmarknaden på 10-15 års sikt? Vilka möjligheter till ökad jämlikhet ger de och vilka är utmaningarna som behöver mötas? Det är frågor som diskuteras i denna rapport. Ett antal faktorer som förväntas främja jämställdheten lyfts fram. Behovet av arbetskraft inom områden som domineras av kvinnor ökar. Vidare kan kvinnor fortsatt förväntas söka sig till tidigare manligt dominerade utbildningar och yrken i högre grad. Men om inget görs för att bryta mäns traditionella yrkesval kommer segregeringen på arbetsmarknaden ändå bestå. Ny teknik tenderar också att gynna dem som behärskar tekniken, vilket kan komma att påverka kvinnornas ställning på arbetsmarknaden negativt. För att ta tillvara möjligheterna och möta utmaningarna måste jämställdheten fortsatt prioriteras.

### 1. Inledning

Sverige har i många avseenden kommit långt när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män. Den positiva utvecklingen är resultatet av medvetet och aktivt arbete under lång tid. Mycket återstår dock att göra, inte minst när det gäller jämställdheten i arbetslivet. Män tjänar fortfarande i genomsnitt mer än kvinnor trots att kvinnolöner formellt avskaffades på 1960-talet. De har oftare ledande positioner, lönearbetar fler timmar och är mindre ofta sjukskrivna än kvinnor. Samtidigt dör fler män än kvinnor på arbetet och de råkar också oftare ut för allvarliga arbetsplatsolyckor. Detta är några exempel på skillnader mellan könen på arbetsmarknaden. En del skillnader är stora, andra är små. Många har minskat över tid, några tycks närmast konstanta. De samlade konsekvenserna av att arbetslivet inte är jämställt är dock betydande, både på individ- och på samhällsnivå.

<sup>\*</sup> Malin Wreder är utredare på LO och var tidigare huvudsekreterare för Delegationen för Jämställt Arbetsliv. Denna rapport har tagits fram på uppdrag av analysgruppen. Innehållet i rapporten svarar författaren själv för.

I det följande presenteras dels en beskrivning av nuläget när det gäller jämställdheten i arbetslivet, dels en analys av hur den kan tänkas utvecklas framöver. I uppdraget ingår att diskutera vilka konsekvenser digitalisering, globalisering och demografiska förhållanden inklusive migration kan tänkas få för jämställdheten på den svenska arbetsmarknaden på medellång sikt.

Arbetslivet är emellertid inte isolerat från samhället i övrigt. Utbildningsväsendet spelar en betydande roll för hur jämställdheten i arbetslivet ser ut. Val som gjorts i grund-, gymnasie- och högskolan påverkar vilka arbeten som är möjliga för individer att få. Människors uppväxt och skolgång påverkar också i hög grad vilka arbeten de överhuvudtaget känner till, överväger och betraktar som möjliga. Några jämställdhetsaspekter på utbildning kommer därför också att diskuteras.

Analyserna tar sin utgångspunkt i befintliga data och tidigare publicerade utredningar, prognoser och forskning om utvecklingen avseende demografi, digitalisering och globalisering under de kommande 10-15 åren. Några nya beräkningar och prognoser har inte genomförts inom ramen för uppdraget. Istället ligger fokus på att beskriva och diskutera tänkbara jämställdhetskonskvenser av de framtidsscenarioer som tagits fram bland annat av Statistiska centralbyrån, Digitaliseringskommissionen och i Arbetet i framtidens övriga underlagsrapporter. Beskrivningen av utgångsläget, det vill säga hur jämställdheten ser ut i arbetslivet i dag, utgår till stor del från Delegationen för jämställdhet i arbetslivets slutbetänkande (SOU 2015:50) samt de sex forskningsantologier som samma delegation publicerade.<sup>1</sup>

Ambitionen med föreliggande rapport är att försöka analysera hur jämställdheten i arbetslivet kan tänkas se ut framöver. Trots det inleds den med en relativt utförlig beskrivning av samtiden. En central – men inte alltid beaktad – utgångspunkt för diskussionerna om framtiden är nämligen att dagens arbetsliv ser olika ut för kvinnor och män. Prognoser som inte tar hänsyn till det förmår inte heller beskriva hur de olika framtidsscenarioerna kan tänkas skilja sig åt för kvinnor och män. Det känns därför angeläget att bidra med en nulägesbeskrivning, som i bästa fall kan komma till användning i fler analyser av framtidens arbetsliv än de som presenteras i det följande.

Några högaktuella frågor är för stora för att rymmas inom ramen för denna korta rapport. Valfärdens framtida finansiering och välfärdsföretagandet är två exempel på frågor som kommer att ha betydande inverkan på jämställdheten i framtidens arbetsliv, men som inte behandlas här. I vilken mån det stora antal människor på flykt som kom till Sverige under senhösten 2015 kommer beviljas uppehållstillstånd är också svårbedömt, liksom vilken inverkan det i så fall får på jämställdheten på arbetsmarknaden på sikt. Rapporten gör inte heller anspråk på att vara en heltäckande analys av de områden som behandlas. Jämställdhet är en fråga som berör alla aspekter av livet och arbetslivet. Det finns således mycket mer att

---

<sup>1</sup> SOU 2014:28, SOU 2014:30, SOU 2014:34, SOU 2014:74, SOU 2014:80, SOU 2014:81.

säga om jämställdheten i framtidens arbetsliv än vad som är möjligt att behandla i det följande.

### 1.1 Några ord om jämställdhet

Målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta uttrycks för närvarande i fyra politiska delmål som i tur och ordning handlar om representation och inflytande på olika positioner i samhället, om rätt till utbildning och ekonomisk självständighet livet ut, om fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt om mäns våld mot kvinnor och allas rätt till kroppslig integritet.<sup>2</sup> I grund och botten handlar jämställdhet alltså om att mänskliga och medborgerliga fri- och rättigheter ska gälla för både kvinnor och män. Jämställdhet handlar därför också om möjligheten för varje människa att fritt få utveckla sin potential utan att begränsas av föreställningar och fördomar om hur flickor/kvinnor och pojkar/män är eller borde vara.

Strävan efter jämställdhet rymmer alltså både kvantitativa och kvalitativa aspekter. Det handlar dels om den numerära fördelningen av allt ifrån maktpositioner och kapital till hälsa och uttag av föräldraledighet, dels om värderingar, normer, föreställningar och fördomar om vad kvinnor och män kan, vill och bör göra.

Arbetslivet spelar en central roll för att uppnå ett jämställt samhälle. Kvinnors och mäns möjligheter och villkor i arbetslivet skiljer sig dock för närvarande åt och påverkas av en rad faktorer. Kön, klass, etnicitet, religion, sexualitet, könsuttryck, funktionalitet och ålder är exempel på faktorer som påverkar vilka möjligheter och hinder människor möter i arbetslivet. Ofta samverkar och förstärker ett antal av dessa faktorer varandra på ett positivt eller negativt sätt. För att belysa detta behövs även intersektionella perspektiv på jämställdhet i arbetslivet, som tar hänsyn till samspelet mellan de olika faktorerna. Det brukar enkelt beskrivas som att analyser av jämställdhet självklart alltid ska innefatta kön, men aldrig bara kön. Hur makt, hierarkier och olika typer av över- och underordning konstrueras i arbetslivet i andra dimensioner än kön behöver dessutom beaktas i analyserna.<sup>3</sup> I det följande fokuseras dock huvudsakligen på möjligheter och utmaningar i framtidens arbetsliv för kvinnor och män. Klass och etnicitet diskuteras mer översiktligt och huvudsakligen i termer av utbildningsbakgrund, inkomst och födelseland.

## 2. HUR JÄMSTÄLLT ÄR ARBETSLIVET I DAG?

I följande avsnitt beskrivs hur jämställdheten i arbetslivet ser ut i dag, utifrån ett urval parametrar som kan antas ha betydelse även för framtidens arbetsliv.

---

<sup>2</sup> Prop. 2005/06:155. I SOU 2015:86 föreslås att delmålen delvis formuleras om och att ett femte delmål om jämställd hälsa läggs till. Förslaget bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

<sup>3</sup> Se t.ex. SOU 2014:34.

## 2.1 Världens mest jämställda land - Europas mest segregerade arbetsmarknad?

Två till synes motstridiga påståenden hörs ofta om jämställdheten i Sverige. Det ena är att vi är världens mest jämställda land, det andra att vi har en av Europas mest segregerade arbetsmarknader. Det ligger mycket i båda påståendena, men det första ligger närmare sanningen än det andra. Sverige återfinns ständigt i tätgruppen när jämställdheten i världens länder rankas av olika aktörer. När det gäller graden av könssegregering på arbetsmarknaden befinner vi oss dock någonstans mellan mitten och den översta tredjedelen inom EU i detta avseende.<sup>4</sup>

Vid internationella jämförelser är det viktigt att beakta att olika länder skiljer sig åt på en rad formella och informella vis. Sverige har till exempel en internationellt sett hög sysselsättningsgrad bland kvinnor, vilket är en del av förklaringen till den könssegregerade arbetsmarknaden. I Sverige (och övriga nordiska länder) förvärvsarbetar kvinnor i högre grad med sådana uppgifter som i andra länder utförs obetalt i hemmen. Kvinnors sysselsättningsgrad blir således hög, eftersom tidigare oavlönat arbete som omsorg om barn och gamla åtminstone delvis har flyttats ut ur hemmen och blivit avlönat förvärvsarbete. Det har också skett en tydlig professionalisering av arbetsuppgifterna, som i många fall kräver yrkes- eller högskoleutbildning. Denna utveckling är i grunden positiv för jämställdheten, även om den alltså medför en könssegregerad arbetsmarknad. När kvinnor väl har tagit steget ut på arbetsmarknaden utökar de också successivt sina yrkesval och ger sig in även på tidigare mansdominerade områden.<sup>5</sup>

Att professionalisera och omvandla obetalt omsorgsarbete till betalt förvärvsarbete kan alltså å ena sidan innebära att arbetsmarknaden initialt blir starkt könsuppdelad, men å andra sidan att könssegregeringen sedan successivt kan avta, om än i varierande grad och hastighet. Andra faktorer som i hög grad påverkar könssegregeringen i arbetslivet är hur skattesystemet är utformat, hur barn- och äldreomsorgen organiseras och finansieras, samt hur utbildningssystemen och yrkesstrukturen ser ut i olika länder.<sup>6</sup>

## 2.2 Kvinnor och män i olika sektorer och yrken

Segregeringen på den svenska arbetsmarknaden är både horisontell och vertikal. Enkelt uttryckt handlar det om att kvinnor och män arbetar i olika sektorer och yrken och att de dessutom har olika positioner även om de befinner sig i samma sektor och yrke.

Yrkessegregeringen är hög i Sverige. Endast 14 procent av alla anställda kvinnor och 13 procent av alla anställda män befinner sig i ett yrke med jämn könsfördelning.<sup>7</sup> Av figur 1

---

<sup>4</sup> Se t.ex. SOU 2014:81 och Prop. 2015/2016:1, bilaga 3, för diskussioner om internationella jämförelser och olika mått på könssegregering.

<sup>5</sup> SOU 2014:30.

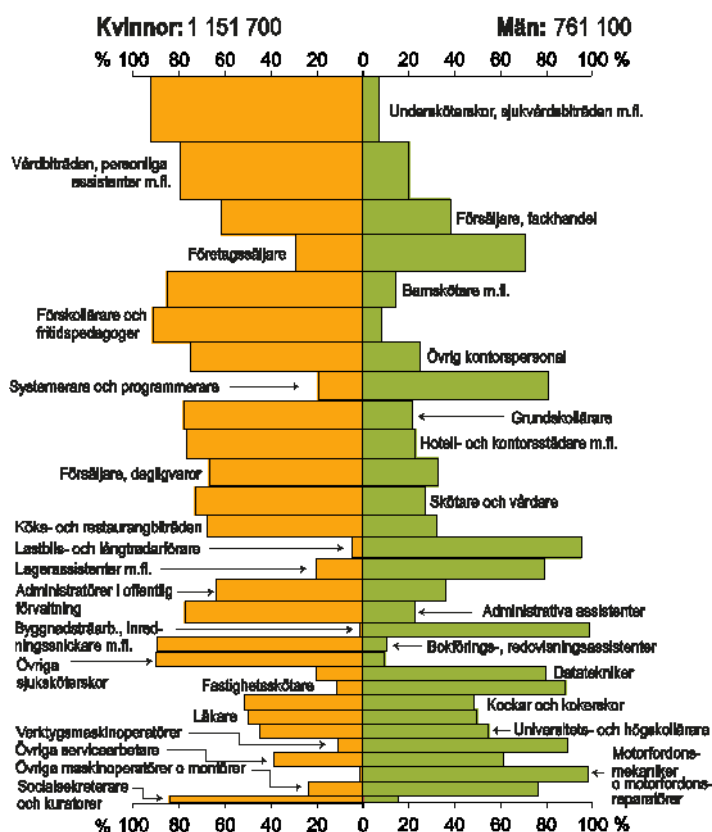
<sup>6</sup> SOU 2014:30.

<sup>7</sup> SCB (2014a). En könsfördelning där inget av könen understiger 40 procent eller överstiger 60 procent kallas i det följande för jämställd eller könsbalanserad. Intervallet mellan 40 och 60 procent kallas jämställdhetsintervallet.

nedan framgår att bara tre av de trettio största yrkena, som tillsammans omfattar knappt hälften av alla som arbetar, har en jämn könsfördelning: läkare, universitets- och högskolelärare och kockar/kokerskor.

Figur 1 De 30 största yrkena 2013.

Antal och könsfördelning (%), ordnade efter antal personer i yrket



Källa: SCB, Yrkesregistret

Segregeringen mellan sektorer på arbetsmarknaden är också tydlig, vilket framgår av tabell 1 nedan. Som synes är 77 procent av alla kommunanställda och 78 procent av alla landstingsanställda kvinnor. I statlig sektor arbetar ungefär lika många kvinnor som män, men den offentliga sektorn som helhet är kvinnodominerad, sett både till andelen och antalet anställda. Samtidigt arbetar mer än hälften (53 procent) av alla kvinnor som har en anställning i privat sektor. Av alla anställda män arbetar drygt 80 procent i privat sektor. Sett till antalet anställda är den privata sektorn också större än den offentliga, vilket innebär att strax under 70 procent av alla anställda totalt sett arbetar i den privata sektorn.

**Tabell 1 Anställda i åldern 20–64 år efter sektor 2014**  
Antal i 1 000-tal, procentuell fördelning och könsfördelning (%)

Sektor	Kvinnor		Män		Könsfördelning	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Kvinnor	Män
Kommuner	606	30	183	9	77	23
Landsting	194	10	55	3	78	22
Stat	132	7	132	6	50	50
Privat	1 069	53	1 639	82	39	61
Totalt*	2 000	100	2 009	100	50	50

\*Uppgift om sektor saknas för anställda utomlands.

Källa: SCB, AKU.

Ovanstående är viktigt att ha i minnet vid diskussioner om vilka åtgärder som krävs för att öka jämställdheten i arbetslivet i framtiden. Att kommuner och landsting har många kvinnor anställda är välkänt, men att mer än hälften av alla anställda kvinnor faktiskt arbetar i privat sektor är mindre känt. Könssegregeringen i arbetslivet är alltså inte bara en fråga om kvinnodominansen i offentlig sektor, utan måste förstås och analyseras bredare än så. Den mycket kraftiga koncentrationen av män i den privata sektorn är nog så viktig att lyfta fram. Både privata och offentliga arbetsgivare står därför inför stora men delvis olika jämställdhetsutmaningar i framtiden.

### 2.3 Kvinnor och män på olika positioner

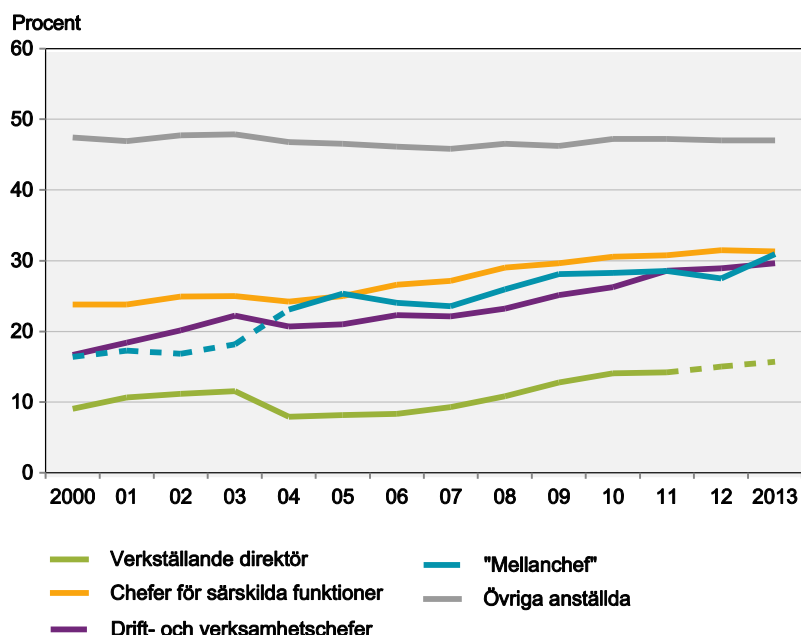
Män befinner sig i högre grad än kvinnor på ledande positioner i arbetslivet. Störst obalans återfinns bland vd:ar och styrelseordföranden i det privata näringslivet, men även i offentlig sektor och på lägre chefsnivåer är andelen manliga chefer högre än andelen anställda män. Fler och fler kvinnor blir dock chefer, vilket framgår av figur 2 nedan. Förändringen är störst inom offentlig sektor och på mellanchefernivå i det privata näringslivet (vilket dock inte framgår av figuren, som visar alla sektorer sammanslagna).<sup>8</sup>

Betydelsen av en jämnare könsfördelning på ledande positioner ska inte underskattas. Det handlar om en rättvisare fördelning av makt och inflytande, men också om ekonomisk jämställdhet. Både symbolvärdet och den reella betydelsen av fler kvinnor på ledande positioner är alltså stort. Samtidigt är det bra att hålla i minnet att av alla anställda utgör andelen chefer knappt sex procent. Av alla anställda kvinnor är det bara fyra procent som är chefer.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> SCB (2013), SOU 2014:80, SOU 2014:81, SOU 2015:50.

<sup>9</sup> SCB (2013).

Figur 2 Andel kvinnor i olika positioner 2000–2013



Källa: SCB, Lönestrukturstatistik, bearbetning av JA-delegationen

## 2.4 Arbetstid och anställningsformer

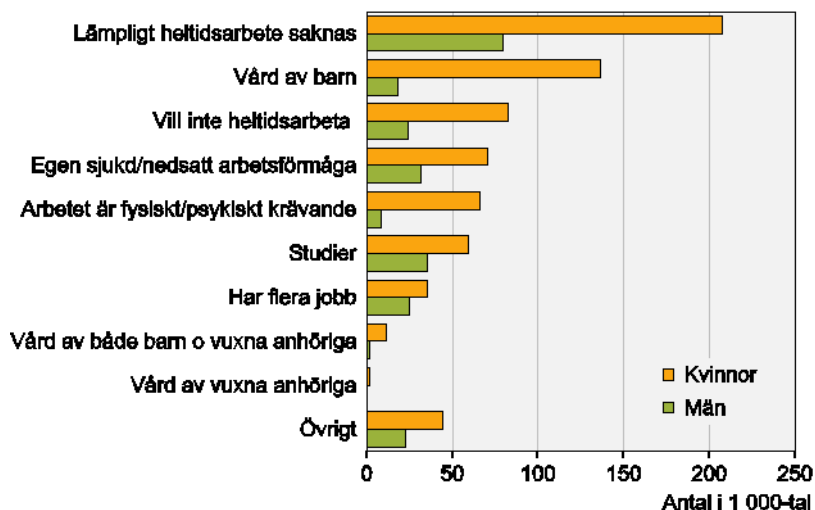
Totalt sett arbetar män och kvinnor ungefär lika många timmar i veckan, men män förvärvsarbetar i större utsträckning än kvinnor. Kvinnor lägger i sin tur fler timmar på obetalt hemarbete. Det betyder att män får betalt för en större del av det totala arbete de utför, medan kvinnor ägnar mer tid åt oavlönat arbete.

Ungefär trettio procent av de förvärvsarbetande kvinnorna och elva procent av männen arbetar deltid. Deltidsarbete är vanligast inom vård och omsorg, hotell och restaurang samt handeln, branscher som alla är kvinnodominerade.<sup>10</sup> Den vanligaste orsaken till deltidarbete för både kvinnor och män är enligt Statistiska centralbyrån (SCB) att lämpligt heltidsarbete saknas. Därefter följer för kvinnor vård av barn, medan män anger studier som den näst vanligaste orsaken till deltidarbete.<sup>11</sup> För såväl kvinnor som män är också egen sjukdom/nedsatt arbetsförmåga en förhållandevis vanlig orsak till deltidarbete, liksom, främst för kvinnor, att arbetet är fysiskt/psykiskt krävande.

<sup>10</sup> SCB, AKU.

<sup>11</sup> SCB, AKU.

Figur 3 Orsaker till deltidarbete för kvinnor och män 20–64 år, 2014



Källa: SCB, AKU.

Kvinnors genomsnittliga arbetstid minskar när de får barn. Mäns benägenhet att arbeta deltid påverkas i mycket liten grad av om de har barn eller inte. Kvinnor är föräldralediga betydligt längre tid än män och tar den största delen av ledigheten under barnets första två år. Under den perioden etableras ett mönster som innebär att kvinnan i familjen tar huvudansvaret för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Mönstret hänger kvar även sedan barnet har blivit äldre och börjat i förskolan och är en del av förklaringen till att kvinnor med barn arbetar deltid i större utsträckning än män. Föräldraskap har emellertid olika effekt på deltidarbete för kvinnor i arbetar- och tjänstemannayrken. Ungefär hälften av kvinnorna i arbetaryrken arbetar deltid även innan de får barn.<sup>12</sup>

Förutom att fler kvinnor än män arbetar deltid har kvinnor också oftare tidsbegränsade anställningar. År 2014 hade 17 procent av alla anställda kvinnor och 13 procent av alla anställda män i åldern 20 – 64 år tidsbegränsade anställningar. Vanligast är det bland unga, men ungefär var fjärde anställd i åldern 25-34 år är också tidsbegränsat anställd, liksom var tionde anställd i åldern 35-44 år.<sup>13</sup> Tidsbegränsade anställningar är vanligare i arbetaryrken, där 25 procent av kvinnorna och 17 procent av männen har någon form av tidsbegränsad anställning. Bland tjänstemännen är 13 procent av kvinnorna och 10 procent av männen tidsbegränsat anställda.<sup>14</sup> Tidsbegränsade anställningar är dessutom vanligare bland utrikes än inrikes födda.<sup>15</sup>

<sup>12</sup> SOU 2015:50.

<sup>13</sup> SOU 2015:50.

<sup>14</sup> Larsson (2014).

<sup>15</sup> Prop. 2015/16:1, utgiftsområde 13, bilaga 1.



Det faktum att kvinnors sysselsättningsgrad är lägre än mäns, att de arbetar deltid i högre grad och att de oftare har tidsbegränsade anställningar innebär sammantaget att kvinnor som förvärvsarbetar har en svagare förankring i arbetslivet än män. Det gäller i högre grad kvinnor i arbetar- än i tjänstemannayrken, eftersom såväl deltid som tidsbegränsade anställningar är vanligare i kvinnodominerade arbetaryrken. Samtidigt är det dock något fler män än kvinnor i åldersgruppen 15-74 år som är arbetslösa.

## 2.5 Företagande

Ungefär 10 procent av alla sysselsatta är företagare. Fler män än kvinnor är egenföretagare och den yrkessegregering som råder på arbetsmarkanden i stort avspeglas också inom företagandet. Kvinnors andel av företagandet har ökat över tid och för närvarande är ungefär 30 procent av företagarna kvinnor. En delförklaring till det är den redan nu pågående strukturomvandlingen på svensk arbetsmarknad. Andelen företag inom tillverkning minskar i förhållande till tjänste- och serviceföretag och företag inom vård och omsorg, där kvinnor i högre grad är verksamma, ökar.<sup>16</sup>

Det finns både skillnader och likheter i kvinnors och mäns företagande. Företag som drivs av kvinnor har i genomsnitt färre anställda och lägre omsättning än företag som drivs av män. De återfinns dessutom oftare inom kvinnospecifika yrkesområden och är verksamma inom en lokal arbetsmarknad. Företagande kvinnor och män som befinner sig i samma branscher tenderar dock att agera mycket lika. Det finns inte heller några generella skillnader i företagande kvinnors och mäns tillväxtvilja eller innovativitet. Det är exempelvis en lika vanlig ambition bland kvinnor som bland män att företaget ska växa, både i termer av omsättning och i antal anställda.<sup>17</sup>

De skillnader som finns mellan mäns och kvinnors företagande beror alltså främst på att kvinnor och män ofta är verksamma inom olika branscher. En del av skillnaderna kan också antas bero på skilda förväntningar på kvinnor och män som företagare. Studier har bland annat visat att kvinnor har svårare än män att få tillgång till kapital när de vill starta företag och att en stor del av de satsningar som gjorts på innovation och företagande i landet har riktats mot branscher som domineras av män.<sup>18</sup>

## 2.6 Lön, inkomst och pension

För individen får det ojämsställda arbetslivet stora ekonomiska konsekvenser. Löneskillnaden mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden var 13,1 procent år 2014. Det betyder att genomsnittskvinnan i Sverige 2014 tjänade 4 400 kronor mindre per månad än genomsnittsmannen. Om man också tar med i beräkningen att ålder, utbildning, yrke och sektor spelar roll för vilken lön en person får, återstår ändå en oförklarad löneskillnad på 5 procent.<sup>19</sup> Även inom samma yrke har kvinnor alltså ofta lägre genomsnittslön än män i

---

<sup>16</sup> SOU 2015:50.

<sup>17</sup> Holmqvist & Sundin 2014 (SOU 2014:30)

<sup>18</sup> Ahl (2002), SOU 2015:86, Tillväxtverket (2015a, b, c)

<sup>19</sup> Medlingsinstitutet (2014).

samma ålder med likvärdig utbildning och i samma sektor. Likvärdiga yrken har dessutom olika genomsnittslöner beroende på om de är mans- eller kvinnodominerade.<sup>20</sup>

Siffrorna som redovisas ovan jämför heltidslöner. För de anställda som arbetar deltid räknas lönen om till vad den skulle ha varit om personen i fråga arbetade heltid. Som tidigare redovisats är deltidarbete vanligare bland kvinnor. Om man tar hänsyn till det och istället tittar på skillnaden i arbetsinkomst, som bygger på den faktiska inkomsten (från lön och företagande) är skillnaden mellan kvinnor och män ungefär 25 procent. Kvinnor har också i genomsnitt lägre närings- och kapitalinkomster än män. De lägre inkomsterna kompenseras dock i viss mån av välfärdsstatens transfereringar. Skillnaden i nettoinkomst (det som tidigare kallades disponibel inkomst) mellan kvinnor och män är i genomsnitt 21 procent.<sup>21</sup>

Skillnaderna i löneinkomst leder också till stora skillnader mellan mäns och kvinnors pensioner. Nästan 60 procent av alla kvinnor som är 65 år eller äldre och får ålderspension har haft en så låg inkomst att pensionen helt eller delvis består av garantipension. För män är motsvarande siffra drygt 15 procent.<sup>22</sup>

## 2.7 Arbetsrelaterad ohälsa

Kvinnor är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom i högre grad än män. År 2014 var skillnaden i utbetald sjukpenning mellan kvinnor och män strax under 7 dagar.<sup>23</sup> Även det är åtminstone delvis en konsekvens av det könssegregerade arbetslivet. Nyare forskningsöversikter om hur arbetsmiljö och arbetsvillkor påverkar de anställdas hälsa visar att kvinnor och män som arbetar med samma uppgifter drabbas av arbetsrelaterade besvär i lika stor utsträckning.<sup>24</sup>

Arbetsmiljöverkets statistik över anmälda arbetsskador visar att dessa totalt sett är vanligare för kvinnor än för män. Män råkar visserligen oftare ut för arbetsplatsolyckor som leder till sjukskrivningar eller i värsta fall döden, men både arbetssjukdomar och arbetsolyckor som inte leder till frånvaro är vanligare bland kvinnor. De anmälda arbetssjukdomarna utgör en avsevärt mindre andel av arbetsskadorna än arbetsolyckorna, men ökar sedan några år tillbaka främst bland kvinnor.<sup>25</sup>

De vanligaste arbetsolyckorna som leder till sjukskrivningar för kvinnor är fall och rörelser med plötslig belastning (t.ex. tunga lyft, eller snedtramp). För män är det vanligast att förlora

---

<sup>20</sup> SOU 2015:50. Yrken betraktas här som likvärdiga om kraven på utbildning, sociala färdigheter, problemlösande och ansvar är lika höga och den fysiska och psykiska arbetsmiljön är likartad.

<sup>21</sup> SCB, Hushållens ekonomi (HEK).

<sup>22</sup> Pensionsmyndigheten (2014).

<sup>23</sup> SOU 2015:50, s 146

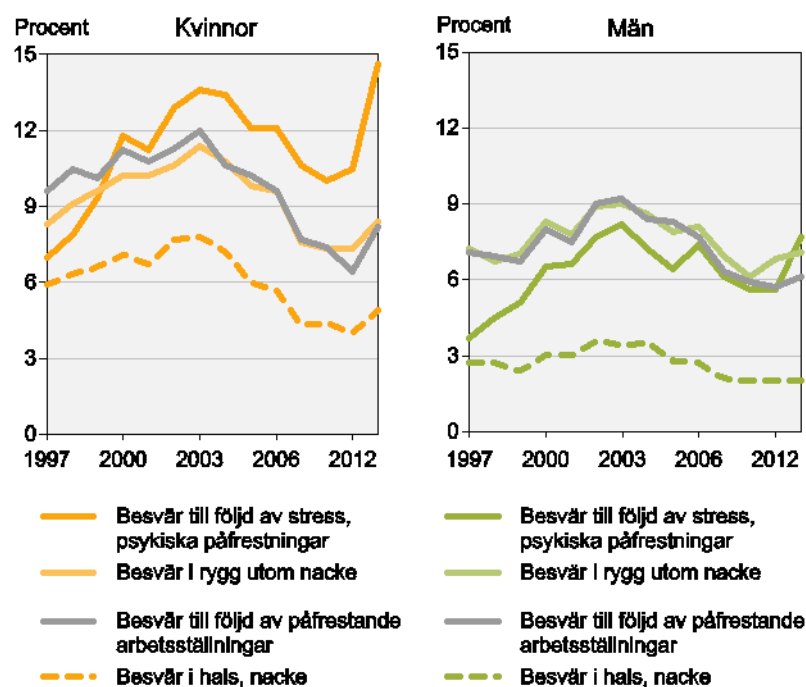
<sup>24</sup> Arbetsmiljöverket (2013a, b), SBU (2014a, b)

<sup>25</sup> Arbetsmiljöverket (2015).

kontrollen (t.ex. över ett fordon, verktyg eller djur) eller falla.<sup>26</sup> När det gäller arbetsjukdomar däremot är det bland kvinnor vanligast med psykosociala besvär och den vanligaste orsaken till arbetsjukdomar är sociala och organisatoriska faktorer på arbetsplatsen. För män är muskel- och ledbesvär vanligast, och den vanligaste orsaken till arbetsjukdomar är belastningsfaktorer.<sup>27</sup>

Arbetsmiljöverket och SCB genomför vartannat år en studie om arbetsorsakade besvär bland ett representativt urval av de sysselsatta.<sup>28</sup> Av figur 4 nedan framgår hur några vanliga arbetsorsakade besvär för kvinnor respektive män enligt denna undersökning har utvecklats över tid. Som synes drabbas en högre andel kvinnor än män av dessa besvärstyper. Arbetsorsakade besvär till följd av stress och psykiska påfrestningar har dessutom ökat på senare år, i synnerhet bland kvinnor.

Figur 4 Arbetsorsakade besvär efter olika besvär 1997–2014. Andel (%) av sysselsatta.



Källa: SCB, Arbetsorsakade besvär.

Kvinnor arbetar ofta på arbetsplatser där den psykosociala arbetsmiljön är krävande. De har ofta människovårdande yrken eller serviceyrken (kontaktyrken) som kräver både engagemang

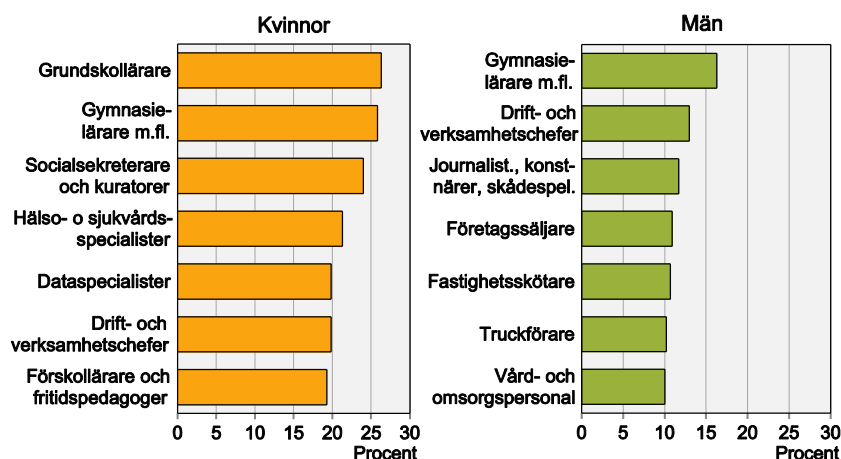
<sup>26</sup> För kvinnor är denna typ av arbetsolyckor vanligast inom transport och magasinering samt vård, omsorg och sociala tjänster. För män är de vanligast inom vattenförsörjning, avloppsrensning och avfallshantering samt transport och magasinering.

<sup>27</sup> Arbetsmiljöverket (2015).

<sup>28</sup> Arbetsmiljöverket (2014b). Undersökningen genomförs som ett tillägg till AKU.

och kompetens, samtidigt som inflytandet över både verksamheten och den egna arbetsituationen i termer av krav och kontroll ofta är begränsat. Även bland män innebär kontaktyrken stress och psykiska påfrestningar som leder till arbetsorsakade besvär. I figur 5 nedan visas i vilka yrken besvärstypen var vanligast för kvinnor respektive män. Lärare ligger som synes i topp för båda könen, och även för övrigt är kontaktyrken väl representerade.

Figur 5 Besvär till följd av stress, psykiska påfrestningar 2014. Andel (%) av sysselsatta.



Källa: SCB, Arbetsorsakade besvär.

## 2.8 Utbildning

Det föreligger skillnader mellan flickors och pojkars prestationer och studieval till såväl gymnasiet som högskolan. Tvärt emot vad man ibland kan tro har dessa skillnader varit förhållandevis stabila över tid. Flickor har under lång tid haft bättre genomsnittsbetyg än pojkar både i grundskolan och på gymnasiet. Könsfördelningen bland högskolestudenter har legat på ungefär 60 procent kvinnor och 40 procent män sedan högskolereformen 1977, då kvinnodominerade utbildningar som lärar- och vårdutbildningar införlivades i högskolan. Höstterminen 2014 var 59 procent av högskolestudenterna kvinnor och 41 procent män. Könsfördelningen är alltså i stort sett densamma som för 40 år sedan.<sup>29</sup>

Skillnaderna i betyg och studieval förklaras i högre grad av föräldrarnas utbildningsbakgrund än av elevens kön. Både pojkar och flickor till högutbildade föräldrar klarar sig bra i grundskolan, väljer i stor utsträckning studieförberedande gymnasieprogram med ganska jämn könsbalans, och går sedan ofta vidare till längre högskoleutbildningar vid de gamla universiteten.<sup>30</sup> Av de elever som har en förälder med minst treårig högskoleutbildning har ungefär 70 procent påbörjat en högskoleutbildning vid 25 års ålder. Motsvarande andel för 25-åringar vars föräldrar har en treårig gymnasieutbildning är ungefär 40 procent.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> UKÄ (2015).

<sup>30</sup> SOU 2015:50.

<sup>31</sup> UKÄ (2015).

Pojkar och flickor vars föräldrar saknar högskoleutbildning presterar generellt sämre i grundskolan och gör avsevärt mer könstraditionella val till gymnasiet. För dessa pojkar är gymnasiet den huvudsakliga utbildningsnivån, och de återfinns i hög grad på gymnasieskolans yrkesprogram med inriktning mot t.ex. bygg, el och teknik.<sup>32</sup> De förhållandevis få pojkar ur denna grupp som går vidare till högskolan gör det ofta inom teknikområdet. Flickor vars föräldrar saknar högskoleutbildning återfinns på motsvarande sätt ofta inom vård- och omsorgsutbildningar på gymnasiet, men även inom samhällsvetarprogrammet. De läser också vidare på högskolan i större utsträckning än pojkarna, men väljer i hög grad traditionellt kvinnodominerade utbildningar inom skola, vård och omsorg.

Jämfört med inrikes födda har utrikes födda som grupp sämre utbildningsresultat i grundskolan och gymnasiet. Även här försvinner dock en stor del av skillnaderna om hänsyn tas till kön och föräldrarnas utbildningsbakgrund. Av samtliga elever, både inrikes och utrikes födda, är det ungefär var femte flicka och var fjärde pojke som lämnar gymnasiet utan fullständiga betyg. För flickor har den andelen legat ganska konstant sedan början av 1990-talet, då skillnaderna mellan flickor och pojkar också var små. Andelen pojkar som lämnar gymnasiet utan fullständiga betyg har ökat sedan dess, främst bland utrikes födda. När det gäller behörighet till högskolan däremot, är skillnaderna mellan inrikes och utrikes födda små. Här spelar kön större roll än födelseland. Både inrikes och utrikes födda kvinnor är i högre grad än inrikes och utrikes födda män behöriga att söka till högskolan.<sup>33</sup>

Sambandet mellan social bakgrund och högskoleutbildning har inte förändrats under den senaste tioårsperioden. Den sociala snedrekryteringen till högskolan består.<sup>34</sup> I ett avseende har dock jämställdheten inom högre utbildning förändrats. Allt fler unga kvinnor söker sig till de långa högskoleutbildningar som leder till högstatus- och höglöneyrken. Dessa yrken har historiskt innehafts av män, men i takt med att fler kvinnor gjort bruk av sina goda gymnasiebetyg har könsbalansen på dessa utbildningar förändrats. Någon total kvinnodominans är det dock inte tal om. Könsbalansen på utbildningar till civilekonom, jurist, läkare och präst låg till exempel höstterminen 2014 inom jämställdhetsintervallet,<sup>35</sup> även om andelen kvinnor är högre än andelen män inom intervallet. Utbildningarna till civilingenjör liksom skog- och jägmästare är fortfarande mansdominerade, medan veterinärer och psykologer har en tydlig kvinnodominans.<sup>36</sup>

Andelen kvinnor på mansdominerade högskoleutbildningar har alltså ökat över tid. Någon motsvarande rörelse åt andra hållet är svårare att skönja. Andelen män inom kvinnodominerade utbildningsområden som hälso- och sjukvård och social omsorg har legat på knäpp

---

<sup>32</sup> Sedan 1990-talet har andelen pojkar som söker sig till kvinnodominerade gymnasieprogram dock ökat med ungefär 15 procent. SOU 2015:50.

<sup>33</sup> Prop. 2015/16:1, utgiftsområde 13, bilaga 1.

<sup>34</sup> UKÄ (2015).

<sup>35</sup> Jämställdhetsintervallet utgörs av en könsfördelning där inget av könen understiger 40 procent eller överstiger 60 procent.

<sup>36</sup> UKÄ, Statistikdatabasen.

20 procent de senaste trettio åren. Andelen kvinnor inom utbildningsområdet teknik har fördubblats under samma tid och är nu uppe i 30 procent.

Könsfördelningen på ett antal långa högskoleutbildningar påverkar naturligtvis även könsfördelningen inom dessa yrken på sikt. I vilken omfattning jämställdheten i arbetslivet påverkas av detta beror emellertid på fler faktorer än hur många kvinnor respektive män som genomgår utbildningen. Det är inte alltid en person arbetar i det yrke hen utbildat sig för. Kvinnor och män som är i minoritet på en utbildning löper större risk att byta studieinriktning (eller senare yrke) än de som befinner sig på utbildningar och arbetsplatser där könsbalansen är mer jämn. Många utbildningar är dessutom breda nog att möjliggöra en rad olika yrkesval.

Det faktum att andelen kvinnor i varje åldersgrupp som läser vidare på högskolan länge har varit högre än andelen män innebär att skillnaderna i utbildningsnivå mellan kvinnor och män i befolkningen som helhet långsamt ökar. Det är dock viktigt att komma ihåg att både antalet och andelen högskoleutbildade över tid har ökat bland både kvinnor och män. Hittills har mäns lägre utbildningsnivåer dessutom i hög grad kompenseras av yrkessegregeringen och löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Kvinnor och män har bara i begränsad omfattning konkurrerat om samma arbeten även om de haft samma utbildning. För män har det dessutom funnits goda möjligheter till arbete i välbetalda yrken som inte kräver högskoleutbildning.<sup>37</sup>

### *Vuxenutbildning*

Sverige har idag ett förhållandevis väl utbyggt system för vuxenutbildning, som beskrivs närmare i andra underlagsrapporter.<sup>38</sup> På samma sätt som i gymnasieskolan och högskolan läser kvinnor och män emellertid i stor utsträckning olika yrkesinriktade vuxenutbildningar. Studievalen följer tydligt de traditionella könsmönstren på arbetsmarknaden; yrkesutbildningar inom hälso- och sjukvård och omvårdnad domineras av kvinnor, medan utbildningar inom teknik och tillverkning domineras av män.<sup>39</sup>

Även i Arbetsförmedlingens yrkesutbildningar är könsbalansen dålig. De mansdominerade utbildningsområdena har betydligt fler deltagare än de kvinnodominerade. Anvisning till olika typer av arbetsmarknadsutbildningar sker dessutom ofta enligt den könsuppdelning som råder på arbetsmarknaden. Män anvisas i hög grad till utbildningar inom bygg/anläggning, datateknik, tillverkning/hantverk, maskinoperatörsarbete och transport, medan kvinnor anvisas till vård/omsorg, kundservice och restaurang. Olika utbildningsinriktningar är också olika effektiva. Män anvisas i större utsträckning till utbildningar som både kostar mer och i hög grad leder till arbete.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> SOU 2015:50.

<sup>38</sup> Analysgruppen Framtidens arbete (2015), Landell (2015), Nordström (2015).

<sup>39</sup> Prop. 2008/09:1. Jfr Heikkilä (2014).

<sup>40</sup> Arbetsförmedlingen (2014).

### 3 FRAMTIDEN

Hur kommer då framtidens arbetsliv att se ut för kvinnor och män? I det följande redogörs kortfattat för ett antal av de prognoser som behandlar demografi, migration, digitalisering och globalisering. Därefter diskuteras hur jämställdheten i arbetslivet kan tänkas utvecklas i framtiden, givet att prognoserna stämmer.

#### 3.1 Demografi och migration

En faktor som har stor betydelse för framtidens arbetsliv är den demografiska utvecklingen. Antalet och andelen individer i olika åldrar spelar stor roll för hur samhället och arbetslivet organiseras.

Enligt SCBs befolkningsprognos<sup>41</sup> kommer Sveriges befolkning att uppgå till elva miljoner år 2025. Männen är nu för första gången något fler än kvinnorna och så kommer det sannolikt att förbli. Det föds fler pojkar än flickor, men män har fortfarande något högre dödlighet än kvinnor i alla åldersgrupper. Skillnaden i medellivslängd mellan kvinnor och män minskar dock, eftersom männens medellivslängd ökar snabbare än kvinnornas. Män både ut- och invandrar också i högre grad än kvinnor.

Andelen av befolkningen som är 65 år eller äldre utgör för närvarande ungefär 20 procent, men förutspås öka successivt och utgöra 25 procent av befolkningen år 2060. Andelen barn och unga är för närvarande nästan 25 procent av befolkningen och den andelen bedöms förbli oförändrad i framtiden.

När det gäller befolkningen i arbetsför ålder (20-64 år) bedöms antalet öka framöver. Åldersgruppen 25-39-åringar antas t.ex. öka med 300 000 personer fram till år 2025. Andelen människor i arbetsför ålder, som tidigare varit relativt konstant, kommer dock långsamt att börja minska. Det innebär i sin tur att det som brukar kallas den demografiska försörjningskvoten kommer att öka, från nuvarande 0,73 till 0,93 år 2060.<sup>42</sup>

Den ökande demografiska försörjningskvoten kan antas få två delvis motstridiga konsekvenser för jämställdheten i arbetslivet. Å ena sidan innebär en hög andel unga och äldre ett stort behov av välfärdstjänster. Det betyder, som vi också kommer att se i nästa avsnitt, att det kommer att behövas många sysselsatta inom skolan, vården och omsorgen, yrkesområden som i dag är tydligt kvinnodominerade. Å andra sidan ökar svårigheterna att finansiera välfärden om behovet av välfärdstjänster ökar samtidigt som en lägre andel av befolkningen förvärvsarbetar. Det kan betyda att utbudet och/eller kvaliteten minskar. Det innebär i sin tur en risk att i första hand kvinnor kommer att förvärvsarbeta mindre för att i stället ägna sig åt obetalt omsorgsarbete. Parallellt innebär en sådan utveckling sannolikt också att det sker en tillväxt av arbetstillfällen i privata välfärds- och hushållstjänster.

---

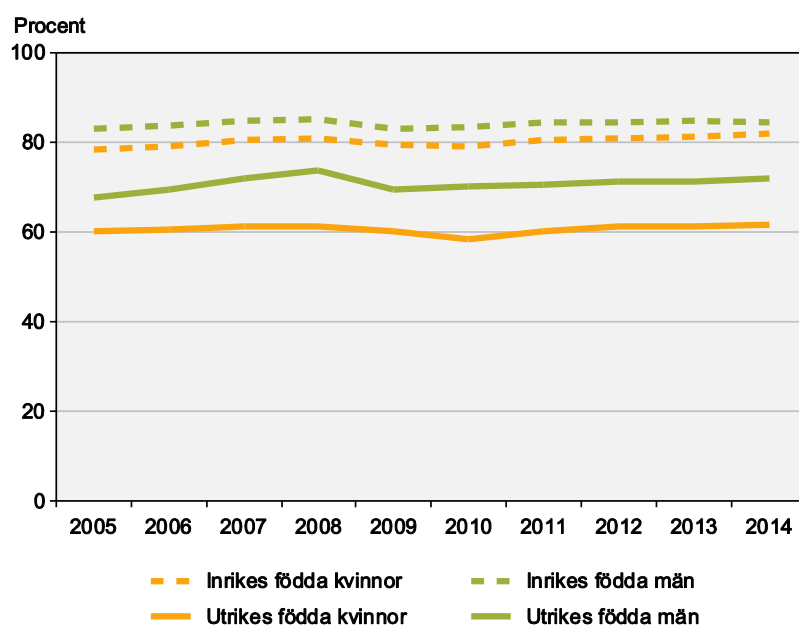
<sup>41</sup> SCB (2015).

<sup>42</sup> SCB (2015).

Både antalet och andelen utrikes födda förutspås öka i befolkningen framöver. Den största gruppen utrikes födda är i åldern 25-64 år. Utrikes födda kommer också att utgöra en betydande del av befolkningen i arbetsför ålder framöver. År 2014 var drygt 20 procent i åldersgruppen 25-64 år utrikes födda och år 2030 förutspås andelen ha ökat till drygt 30 procent.<sup>43</sup>

I kombination med att den demografiska försörjningskvoten förutspås öka, är det av stor vikt att sysselsättningsgraden för utrikes födda blir lika hög som för inrikes födda. År 2014 var sysselsättningsgraden i åldersgruppen 20-64 år totalt sett 78 procent för kvinnor och 82 procent för män. Av figur 6 nedan framgår dock att den skiljer sig för inrikes och utrikes födda kvinnor och män.

Figur 6 Sysselsättningsgrad för inrikes- och utrikesfödda i åldern 20–64 år, 2005–2014.



Källa: SCB, AKU.

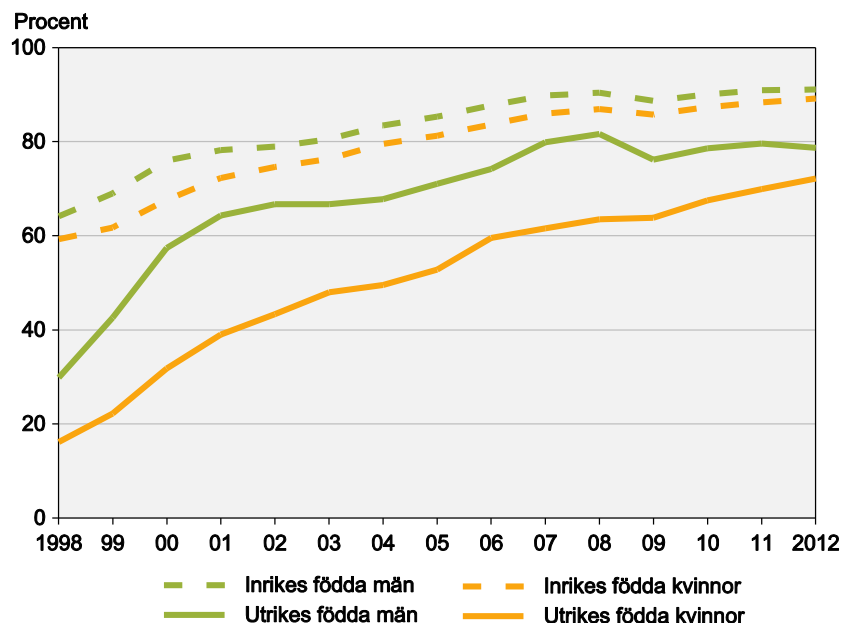
Att redovisa sysselsättningsgraden för utrikes födda ett specifikt år ger dock inte en heltäckande bild av deras situation på arbetsmarknaden, eftersom ingen hänsyn tas till hur länge de befunnit sig i Sverige eller i arbetskraften. Bilden nyanseras om man i stället följer en grupp som kom till Sverige ett visst år över tid. Särskilt intressant blir det om man samtidigt följer jämnåriga inrikes födda individer. Även om andelen som arbetar är högre för inrikes födda än för utrikes födda framkommer då att andelen utrikes födda som arbetar ökar

<sup>43</sup> SCB (2014b).



markant med tiden de befunnit sig i Sverige. Det gäller både män och kvinnor även om mönstret över tid skiljer sig något.<sup>44</sup>

Figur 7 Andel som arbetar åren efter invandring 1997, bland de som var 20–24 år vid invandringen samt motsvarande andel för jämnåriga inrikes födda.



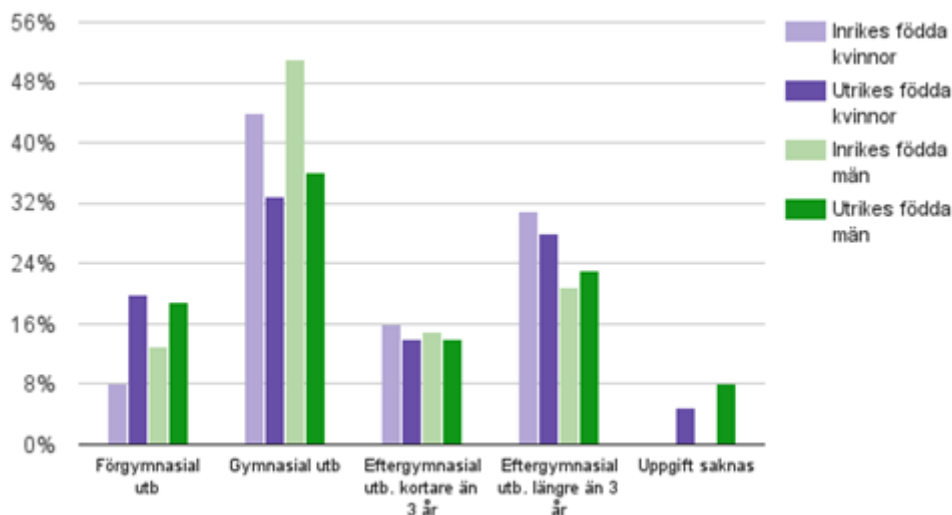
Källa: SCB (2014b).

Skillnaderna i utbildningsnivå mellan utrikes och inrikes födda kvinnor och män i arbetsför ålder varierar också; dels mellan utbildningsnivåerna, dels beroende på varifrån de utrikes födda kommer. I gruppen utrikes födda återfinns både personer som kommit till Sverige i vuxen ålder och haft en färdig utbildning med sig i bagaget och personer som kommit i yngre år och fått delar eller hela sin utbildning i Sverige.

I figur 8 nedan redovisas utbildningsnivåerna för inrikes och utrikes födda kvinnor och män i åldrarna 25–64 år. Som synes är gymnasial utbildning den vanligaste utbildningsnivån för både inrikes och utrikes födda kvinnor och män. Det är också totalt sett en avsevärt högre andel både utrikes och inrikes födda kvinnor och män som har eftergymnasial utbildning än som saknar gymnasieutbildning.

<sup>44</sup> Se SCB (2014b) för en mer utförlig diskussion.

Figur 8 Utbildningsnivå inrikes och utrikes födda kvinnor och män, 25-64 år, 2014.



Källa: Migrationsinfo.se, data från SCB

### 3.2 Samtidens och framtidens yrken

Teknikutvecklingen, med såväl digitalisering som robotisering och automatisering, kommer att påverka både vilka arbeten som kommer att utföras av människor framöver och hur många människor som kan/får arbeta. Redan nu pågår en omvandling i Sverige och andra industrialiserade länder, som innebär att antalet arbetade timmar ökar i yrken som kräver lång respektive kort utbildning, men minskar i de arbeten som kräver medellång utbildning.<sup>45</sup>

Att sysselsättningen ökar i yrken som kräver (högre) utbildning kan närmast ses som en fortsättning på en sedan länge pågående utveckling på svensk arbetsmarknad. Arbetsuppgifter som kräver låg eller ingen utbildning har under många år antingen flyttats till låglöneländer eller helt enkelt rationaliserats bort. Globaliseringen och teknikutvecklingen kan därför i detta avseende sägas samverka, och har tillsammans bidragit till en successivt förändrad yrkesstruktur. Hittills har den utvecklingen i stort varit positiv för Sverige, som klarat omställningen och ”uppväxlingen” till mer kvalificerade jobb förhållandevis bra, bland annat tack vare satsningar på utbildning.

Den nu pågående digitaliseringen innebär att människor som arbetar med rutinartade, men även kvalificerade analytiska uppgifter som är möjliga att systematisera, i allt högre grad kommer att ersättas av robotar och datorer. Prognoser ger vid handen att någonstans mellan en tredjedel och hälften av alla arbeten i Sverige kommer att automatiseras under de närmaste decennierna. Det gäller såväl inom administration och produktion som inom service, försäljning och transport. Yrken som innefattar färdigheter som perception, kreativitet,

<sup>45</sup> Frey & Berger (2015).

flexibilitet och variation i kombination med social interaktion kommer sannolikt i mindre grad att påverkas av förändringen, oavsett om de är hög- eller lågkvalificerade.<sup>46</sup>

Förändringarna kommer sannolikt att ha stor påverkan på den framtida sysselsättningen och yrkesstrukturen. SCB uppskattar att 510 000 fler personer kommer att vara sysselsatta år 2035 än idag, varav 400 000 utrikes födda. Den kraftigaste sysselsättningsökningen bedöms ske inom offentliga tjänster, som kommer att sysselsätta 360 000 personer fler år 2035 än idag. Äldreomsorgen står för en stor del av den ökningen, med 180 000 fler sysselsatta. Även privata tjänster antas öka med 135 000 sysselsatta, främst juridiska och ekonomiska konsulter samt fastighetskonsulter och fastighetsbolag/-förvaltare. Det innebär att tjänstesektorn kommer att stå för i princip hela sysselsättningsökningen de närmaste tjugo åren. Även byggindustrin förväntas växa, medan industrin, jordbruk/skogsbruk och fiske är branscher som bedöms minska.<sup>47</sup>

SCBs prognos bygger på ett antal antaganden om framtiden som bara delvis beaktar de förändringar av framtidens arbetsmarknad som den här rapporten intresserar sig för. Det kan dock konstateras att de största sysselsättningsökningarna bedöms ske inom offentliga och privata tjänster, som inkluderar många stora kvinnodominerade och förhållandevis lågavlönade yrken. Många av dessa yrken kommer sannolikt också i lägre grad än till exempel industrin att påverkas av digitaliseringen, robotiseringen och globaliseringen.

Av de idag trettio största yrkena som redovisades i figur 1, kan ett antal antas minska kraftigt framöver. I tabell 2 nedan listas de tio vanligaste yrkena för män respektive kvinnor. Där framgår att sex av de tio största yrkena för kvinnor återfinns inom skolan, vården och omsorgen. Dessa yrken baseras i hög grad på social interaktion, inlevelse och förmåga att snabbt anpassa sig till andra människors önskemål och behov, vilket innebär att de sannolikt inte kommer att vara helt automatiserade inom den tidshorisont som den här rapporten fokuserar på. Arbetstillfällen inom försäljning och kontor kommer däremot sannolikt att minska. Hotell- och kontorsstäd är mer svårbedömt, eftersom städning i hög grad är en rutinartad syssla, men samtidigt kräver en mänsklig förståelse av ”ordning och reda” som åtminstone hittills visat sig svår att automatisera.

Givet att försäljning och transport är två områden där digitaliseringen utvecklats snabbt på senare tid, är det rimligt att anta att åtminstone tre av de tio största yrkena för män kommer att minska i framtiden. När det gäller transportsektorn är det dock oklart om teknikutvecklingen kommer att hinna få genomslag på antalet arbetstillfällen det närmaste decenniet. Även lagerassistenter, verktygsmaskinoperatörer och fastighetsskötare kan antas minska, och arbetsinnehållet kommer sannolikt att förändras. Smarta (uppkopplade) hus som till stor del sköts digitalt och helautomatiserade lager innebär nya kompetenskrav för dessa yrken. Systemerare, programmerare och datatekniker, som alla är stora mansdominerade yrken, går med största sannolikhet en mycket ljus framtid till mötes.

---

<sup>46</sup> Frey & Berger (2015).

<sup>47</sup> SCB (2014).

Tabell 2 De vanligaste yrkena för kvinnor och män 2013 – och förväntad utveckling på 10-15 års sikt.

Män	Antal		Kvinnor	Antal	
Företags säljare	68 069	-	Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.	162 840	+
Systemerare och programmerare	64 322	+	Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	123 389	+
Lastbils- och långtradarförare	53 813	?	Barnskötare m.fl.	83 074	+
Byggnadsträarbetare, inredningssnickare m.fl.	47 455	+	Förskollärare och fritidspedagoger	81 659	+
Lagerassistenter m.fl.	43 836	-	Försäljare, fackhandel	65 176	-
Försäljare, fackhandel	39 588	-	Grundskollärare	62 597	+
Fastighetsskötare	33 323	-	Övrig kontorspersonal	62 335	-
Datatekniker	32 928	+	Hotell- och kontorsstädare	54 649	?
Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	31 334	+	Försäljare, dagligvaror	50 173	-
Verktygsmaskinoperatörer	30 954	-	Skötare och vårdare	49 179	+

Källa: SCB, Yrkesregistret, SCB (2014), egen bearbetning.

Sammantaget innebär detta att flera av de största mansdominerade yrkena kommer att minska framöver, medan flera stora kvinnodominerade yrken kan antas öka. Den förändringen gäller emellertid främst antalet anställda/arbetstillfällen. När det gäller makt och inflytande över arbetslivet ser utvecklingen sannolikt annorlunda ut. Givet att tekniken blir viktigare i allt fler yrken, kommer de som utvecklar och implementerar tekniken, dvs. huvudsakligen män, att få ett allt större inflytande över allt större delar av arbetslivet. Vilka konsekvenser det kan tänkas få för jämställdheten diskuteras vidare nedan.

### 3.3 Utbildningskrav i ett föränderligt arbetsliv

Enligt SCBs prognos över utbildning och arbetsmarknad fram till och med år 2035 förväntas efterfrågan på högutbildad arbetskraft fortsätta öka under hela tidsperioden.<sup>48</sup> Antalet högskoleutbildade ökar emellertid också, vilket innebär att det sannolikt uppstår ett visst överskott på högskoleutbildad arbetskraft inom vissa områden framöver. Enligt SCBs prognos gäller det i synnerhet humaniora, konst och vissa yrken inom samhällsvetenskap. Efterfrågan på examinerade lärare kommer att vara stor, liksom behovet av bland annat specialistsjuksköterskor, barnmorskor, arbetsterapeuter, sjukgymnaster, tandläkare, tandsköterskor och biomedicinska analytiker. Även behovet av personer med högskoleutbildning i fysik, kemi och data kommer att vara större än tillgången. Läkare och ingenjörer är exempel på yrken där utbud och efterfrågan bedöms vara i balans år 2035.

Efterfrågan på arbetskraft med gymnasial utbildning beräknas också öka under prognosperioden samtidigt som tillgången minskar, vilket innebär ett underskott på gymnasialt utbildade år 2035. Störst förväntas bristen bli inom vård och omsorg, där SCB bedömer att det kommer att saknas 160 000 gymnasieutbildade personer framöver. Det kommer även att råda stor brist på gymnasieingenjörer samt personer som utbildat sig inom

<sup>48</sup> SCB (2014).

teknik och tillverkning. Både tillgången och efterfrågan på folk- och grundskoleutbildade bedöms minska fram till år 2035.

### 3.4 Utbildning och yrke - konsekvenser för kvinnor och män

Det faktum att kvinnor i högre grad än män har akademisk utbildning kan innebära att de står bättre rustade för utmaningarna på framtidens arbetsmarknad. Kvinnor har hittills också varit mer benägna än män att göra könsöverskridande utbildningsval inom högskolan och även i vissa andra avseenden varit mer förändringsbenägna, något som kan innebära en komparativ fördel i framtiden.

Till kvinnornas fördel talar också det faktum att behovet av personal inom skolan, vården och omsorgen bedöms vara fortsatt stort. För närvarande är kvinnodominansen på de utbildningar som leder till dessa yrken stor, och möjligheterna att få arbete efter avslutad utbildning är alltså goda. Även skolan, vården och omsorgen påverkas visserligen i hög grad av teknikutvecklingen, men dessa yrken kommer sannolikt inte att vara helt automatiserade inom överskådlig framtid. Det är också i lägre grad än i många andra yrken möjligt att förlägga produktionen av utbildning, vård och omsorg utomlands. Globaliseringen har därför i just det avseendet mindre effekt på dessa yrken än på många andra.

Allt talar emellertid inte till kvinnornas fördel i framtiden, inte ens om de är högutbildade. Om vi tar den ökade digitaliseringen och robotiseringen i beaktande ökar behovet av teknisk kompetens sannolikt mer än SCBs prognoser förutspår. Inom dessa områden är andelen kvinnor för närvarande låg, både i arbetslivet och inom berörda utbildningar. Andelen kvinnor som läser tekniska gymnasieutbildningar är cirka 15 procent, och inom utbildningsområdet teknik på högskolan utgör kvinnorna ungefär 30 procent. Området rymmer emellertid en rad utbildningar som huvudsakligen fokuserar på kommunikation, design, processledning och management. På de mer tydligt teknikorienterade utbildningarna är andelen kvinnor lägre och på civilingenjörsutbildningen med inriktning datavetenskap återfinns den lägsta andelen kvinnor inom hela högskolan: 5 procent.<sup>49</sup> För de, företrädesvis män, som läser dessa utbildningar ser framtidens arbetsmarknad alltså ljus ut.

Digitaliseringen beskrivs också mer allmänt som skill-biased, vilket innebär att den i större omfattning gynnar personer med hög utbildning och/eller teknisk kompetens.<sup>50</sup> Ett rimligt antagande är därför att ingenjörer kommer att gynnas i högre utsträckning än sjuksköterskor eller receptarier trots att de alla är högutbildade. Det finns alltså en uppenbar risk att digitaliseringen även är gender-biased. För den slutsatsen talar det faktum att de som har kontroll över teknikutvecklingen – huvudsakligen män – direkt och indirekt påverkar utvecklingen och arbetsförhållandena för en betydande del av alla dem som befinner sig i arbetslivet. Teknikutvecklingen kan dessutom medföra en maskulinisering av yrken. Männerna har historiskt sett följt med maskinerna in i ett antal tidigare manuella och kvinnodominerade

---

<sup>49</sup> SOU 2015: 91.

<sup>50</sup> SOU 2015:65, s 76.

yrken. I vilken omfattning det även kommer att gälla framöver, då till exempel sjukvården digitaliseras, återstår att se.

Digitaliseringen antas också leda till att ett betydande antal arbetstillfällen för människor med kort och medellång utbildning kommer att försvinna då rutinartade uppgifter inom t.ex. tillverkningsindustrin och tjänstesektorn automatiseras och robotiseras.<sup>51</sup> Det betyder att framtidsutsikterna för ett antal gymnasieutbildade män som tidigare kunnat se fram emot förhållandevis välbetalda jobb kommer att försämrans. Någon allmän tendens till minskad sysselsättning för gymnasieutbildade går emellertid inte att skönja i SCBs prognos. Tvärtom spås behovet av gymnasieutbildad arbetskraft öka totalt sett.

Teknikutvecklingen kommer sannolikt att slå ut ett antal yrken även för högskoleutbildade. Inom många branscher är förändringen redan ett faktum. En stor del av den börshandel som tidigare sköttes av ekonomer sköts nu digitalt och begreppet spökskrivare håller på att få en helt ny innebörd i takt med att automatgenererade texter blir allt svårare att skilja från sådana som skrivits av mänskliga författare och journalister. Hittills har utvecklingen emellertid i högre grad inneburit förändrade arbetsuppgifter och arbetsvillkor än arbetslöshet för berörda grupper.

En central konsekvens av digitaliseringen är att antalet arbetstillfällen totalt sett antas minska framöver. Minskningen gäller sannolikt alla typer av arbeten, men störst fokus har på senare tid riktats mot den förväntade minskningen av arbetstillfällen i arbetsmarknadens mittsegment. Ett stort antal tjänstemän med medellång eller lång utbildning bedöms ligga i riskzonen för att förlora sina arbeten framöver. Det i sin tur kommer att få effekter även för personer som för närvarande arbetar i yrken med lägre kompetenskrav, eftersom konkurrensen om jobb som egentligen inte kräver högre utbildning sannolikt kommer att öka ytterligare i takt med att allt fler med längre utbildning söker sig dit.

Hur stora undanträngningseffekterna till följd av teknologisk arbetslöshet faktiskt är och hur de kommer att utvecklas framöver är en empirisk fråga. Ny teknik och nya sätt att organisera arbete har historiskt också genererat nya typer av yrken och arbetstillfällen. En konsekvens av digitaliseringen förutspås också bli att det för varje nytt högteknologiskt arbete som skapas uppstår tre till fyra nya service- och tjänstearbeten, eftersom de välutbildade och välbetalda antas efterfråga den typen av tjänster i allt högre grad.<sup>52</sup> I den mån den bedömningen är korrekt är det rimligt att anta att sysselsättningen i den privata tjänstesektorn kommer att öka ytterligare framöver, och omfatta yrkesgrupper med såväl kortare som längre utbildning. Behovet av juridiska tjänster förutspås till exempel öka, liksom efterfrågan på tjänster kopplat till välmående och hälsa.

---

<sup>51</sup> SOU 205:56, s.89.

<sup>52</sup> SOU 2015:65, ss 91, 126.

### 3.5 Farväl till fasta anställningar?

De förändringar som arbetsmarknaden står inför kommer sannolikt att innebära att fler personer än idag kommer att ha en lösare koppling till arbetsmarknaden. Dels kommer fler att behöva byta arbete och därmed varva perioder av anställning med perioder av omställning och/eller arbetslöshet, dels antas de tidsbegränsade anställningarna öka. Hittills har denna typ av osäkra arbetsvillkor varit vanligast bland unga, personer med utländsk bakgrund och kvinnor i arbetaryrken, men i takt med arbetslivets omvandling kommer de att drabba fler grupper. Det har under 2000-talet talats om framväxten av en ny samhällsklass – ett prekariat – som trots olika utbildnings- och socioekonomisk bakgrund förenas av osäkra anställnings- och arbetsvillkor.<sup>53</sup>

I vilken omfattning detta upplevs som ett problem på individnivå varierar naturligtvis, bland annat beroende på hur möjligheten till försörjning påverkas. En lös koppling till arbetsmarknaden innebär emellertid en risk för att såväl löne- som kompetensutveckling blir eftersatt, något som får effekter för individen på både kort och lång sikt.<sup>54</sup> Hittills har dessa konsekvenser främst drabbat kvinnor, eftersom de i högre grad än män har tidsbegränsade anställningar, arbetar deltid och tar ut en övervägande majoritet av både den betalda och obetalda föräldraledigheten.<sup>55</sup>

Antalet företagare, uppdragstagare och ”kombinatörer” kommer sannolikt också att öka i takt med att möjligheten att få en någorlunda varaktig anställning minskar. Om antagandet att varje nytt högkvalificerat arbete ger upphov till tre eller fyra nya tjänste- och servicearbeten infrias, är en rimlig konsekvens att kvinnors företagande kommer att öka eftersom de redan idag ofta är verksamma inom sådana branscher. Samtidigt kan det inte uteslutas att allt fler män väljer – eller av försörjningsskäl tvingas – starta eget i just dessa branscher framöver. Det skulle å ena sidan förbättra jämställdheten inom respektive bransch, men å andra sidan minska möjligheterna att öka andelen kvinnor bland företagarna totalt sett. Det faktum att många företag i dessa branscher idag är små och har låg omsättning är också ett orosmoment om allt fler behöver ha företagandet som levebröd och enda inkomst.

Även på samhällsnivå innebär ett ökande antal osäkra anställningar en utmaning. För den svenska välfärdsmodellen kan fler tillfälliga anställningar och en eventuell minskning av antalet arbetstillfällen framöver innebära lägre intäkter från såväl inkomstskatt som arbetsgivaravgifter, samtidigt som osäkra anställningsförhållanden riskerar att påverka privatkonsumtionen negativt för stora grupper arbetstagare.<sup>56</sup> Sammantaget innebär det i så fall försämrade möjligheter att finansiera den svenska välfärdsmodellen. Konsekvenserna av det blir sannolikt större för kvinnor än för män, eftersom kvinnor i högre grad är beroende av välfärden för att kunna förvärvsarbeta och försörja sig.

---

<sup>53</sup> Se t.ex. Standing (2013).

<sup>54</sup> SOU 2015:50.

<sup>55</sup> SOU 2014:28.

<sup>56</sup> I vilken mån det senare vägs upp av den förutspådda ökande konsumtionen av privata tjänster från dem som gynnas av digitaliseringen är svårt att uppskatta.

### 3.6 Tänkbara framtidsscenarier

Utifrån vad som hittills beskrivits både om samtiden och framtiden skisseras i det följande helt kort två tänkbara scenarier för hur jämställdheten i arbetslivet kan komma att utvecklas framöver. Utgångspunkten är alltså densamma för båda beskrivningarna, men informationen tolkas olika.

#### *I den bästa av världar*

Det finns ett antal faktorer som talar för en fortsatt positiv utveckling av jämställdheten i arbetslivet, där könssegregeringen kommer att minska framöver. Rekryteringsbehovet till ett antal kvinnodominerade yrken inom utbildning, vård och omsorg kommer att vara fortsatt stort inom överskådlig framtid. Det innebär dels goda möjligheter för kvinnor att få ett arbete framöver, dels att det borde vara möjligt att erbjuda fler heltidstjänster. De stora rekryteringsbehoven, i kombination med bristen på både högskole- och gymnasieutbildade inom en rad yrken i välfärdssektorn, kan också innebära att lönerna stiger och att arbetsvillkoren i övrigt förbättras.

Givet att ett antal yrken inom bland annat tillverkning och underhåll som för närvarande främst innehåses av män försvinner, kommer dessa män dessutom i hög grad att få söka sig till kvinnodominerade omsorgs- och serviceyrken. Det innebär en möjlighet till bättre könsbalans inom dessa yrken, samtidigt som risken för att fler män än kvinnor står utan arbete i framtiden kan minska.

Det är också rimligt att anta att kvinnors utbildningsval fortsätter att utvecklas som de hittills gjort, dvs. att fler unga kvinnor med höga betyg väljer att söka sig till tidigare manligt dominerade utbildningar och yrken med hög lön och/eller status. Även om den trenden hittills varit svagast inom teknik i allmänhet och inom datateknik i synnerhet, sker här ändå en successiv ökning av antalet kvinnor.

Sammantaget betyder detta att vi inom ett par decennier kan ha en avsevärt jämnare könsbalans inom flera av de yrken som idag har en kraftig övervikt av antingen kvinnor eller män. Fler män i lågavlönade kvinnodominerade yrken och fler kvinnor i högavlönade mansdominerade yrken innebär också, under förutsättning att löneläget inom enskilda yrken inte förändras markant, att skillnaderna i lön, inkomst och pension minskar framöver. Fler kvinnor i mansdominerade yrken kan också leda till att kvinnors karriärmöjligheter och representation på ledande positioner ökar.

Eftersom kvinnor och män som arbetar med samma uppgifter också tycks drabbas av arbetsskador i samma utsträckning kan även dessa skillnader antas minska i detta scenario. Ytterligare en positiv effekt av ett mindre könssegregerat arbetsliv är att arbetsmiljön tycks vara bättre för både kvinnor och män på mer jämställda arbetsplatser.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Arbetsmiljöverket (2013), SOU 2014:30.



### *En dystrare profetia*

En alternativ framtidsutsikt är att den rådande köns- och yrkessegregeringen i arbetslivet istället förstärks. De områden där behovet av arbetskraft förutspås öka är som bekant vård och omsorg, servicetjänster samt teknik. Dessa områden är för närvarande – läkare, högskolelärare och kockar undantagna – tydligt kvinno- eller mansdominerade. Om inget görs för att bryta de traditionella könsbundna utbildnings- och yrkesvalen kommer jämställdheten sannolikt inte att förbättras nämnvärt.

En sådan utveckling innebär sannolikt också att löne- och inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män permanentas, eller ökar. Det faktum att digitaliseringen kan förväntas gynna dem som redan behärskar tekniken talar för en sådan utveckling och för att en allt större del av såväl förmögenheter som inflytande över samhällsutvecklingen i framtiden hamnar hos män.<sup>58</sup> Fler män än kvinnor kan visserligen antas bli arbetslösa till följd av förändringar i yrkesstrukturen, men bland de personer som faktiskt har ett arbete kommer löneskillnaderna antagligen att öka. Det förstärks sannolikt av att lönerna i kvinnodominerade omsorgs- och serviceyrken redan i dag är utsatta för press nedåt. Den pressen kan dessutom antas öka, eftersom mycket talar för att konkurrensen om dessa jobb kommer att hårdna.

Digitaliseringen kan också tänkas medföra att kvinnodominerade vård- och omsorgsyrken kommer att maskuliniseras i takt med teknikutvecklingen. Det kan innebära att ett antal gymnasie- och högskoleutbildade kvinnor inom dessa yrken ersätts av män, eller att de arbetsuppgifter som tidigare utfördes av t.ex. sjuksköterskor i framtiden i stället kommer att utföras av mansdominerade yrkesgrupper som t.ex. sjukhustekniker. Det innebär å ena sidan att kvinnors arbetstillfällen kanske blir färre än förväntat, men å andra sidan att nya arbetsmöjligheter i mansdominerade yrken uppstår för de män, vars arbeten inom bland annat industrin, försvinner.

En risk med en sådan typ av undanträngningseffekt är att vi på sikt kan få en situation där män (återigen) betraktas som – och i realiteten blir – de primära familjeförsörjarna, samtidigt som kvinnor i allt mindre grad får möjlighet att förvärvsarbeta. Den risken förstärks av att i jämställdhetshänseende reaktionära krafter, som utifrån olika ideologiska övertygelser eftersträvar en sådan utveckling, för närvarande vinner politisk mark både inom och utanför landets gränser. Det är därför angeläget att poängtera att kvinnors ekonomiska oberoende av män har varit och är helt central för jämställdheten i ett samhälle. Jämställdheten i arbetslivet måste därför även framöver vara en högt prioriterad fråga, liksom möjligheten att försörja sig även för dem som arbetar i lågkvalificerade och kvinnodominerade yrken.

## 4 MÖJLIGHETER OCH UTMANINGAR

Avslutningsvis diskuteras här helt kort några möjligheter att främja jämställdheten i framtidens arbetsliv. Några utmaningar och frågor som behöver bevakas nämns också.

---

<sup>58</sup> Se t.ex. Frey & Berger (2015), Roine (2015).

Urvalet baseras på vad som diskuterats tidigare i denna rapport samt i övriga publicerade rapporter från analysgruppen Arbetet i framtiden.

#### 4.1 Ta vara på möjligheten att förändra genom framtidens yrkesutbildning

I framtiden kommer kontinuerlig kompetensutveckling och livslångt lärande i allt högre grad att innebära att lära om och lära nytt flera gånger under ett yrkesliv. Det kommer att ställa stora krav på framtidens vuxenutbildning. Nya former för organisering och finansiering av yrkesutbildningar för vuxna som redan har en avslutad utbildning i bagaget kommer att bli nödvändiga. Förslag kring detta har också presenterats av analysgruppen.<sup>59</sup> De nya kraven på utbildning och vidareutbildning innebär utmaningar, men också möjligheter att öka jämställdheten i arbetslivet.

Ungas utbildningsval är, som framgått tidigare, i hög grad könsbundna. De styrs dels av föräldrarnas utbildningsbakgrund, dels av de normer och värderingar som råder i de sociala sammanhang där valen görs. Förutsättningarna för otraditionella och könsöverskridande val är således långt ifrån optimala i unga år.<sup>60</sup> Elever och studenter som är i minoritet på en utbildning avbryter också i högre utsträckning än andra sina studier, vilket åtminstone delvis beror på problem med särbehandling och trakasserier i studiemiljön.<sup>61</sup> Däremot tycks de som gör otraditionella val senare i livet ha bättre förutsättningar att trivas och stanna kvar i de yrken de valt. Det talar för att vuxna som av olika anledningar behöver vidareutbilda eller omskola sig mitt i livet är en intressant grupp som har potential att bryta könssegregeringen i arbetslivet.<sup>62</sup>

Digitaliseringen kommer att omfördela makt och pengar till dem som äger och behärskar framtidens teknik. Effekterna kommer sannolikt att förstärkas av att kapital i hög utsträckning är globalt. För närvarande har högutbildade män ett stort försprång på detta område, som vuxenutbildningen framöver måste lägga stor kraft och energi på att minska om inte kvinnors villkor i arbetslivet och samhället ska försämrats. Samtidigt kommer sannolikt en försvarlig grupp arbetslösa män att behöva skolas om till vård- omsorgs- och serviceyrken.

För att detta ska vara en framgångsrik strategi krävs det att jämställdhet tas i beaktande då framtidens yrkesutbildningar utvecklas. Det handlar dels om att aktivt erbjuda män utbildningar inom traditionellt kvinnodominerade yrken och tvärtom, dels om att förbereda både individerna och de yrken, som till stor del utövas av kvinnor respektive män, på förändringen. Jämställdhet handlar nämligen inte bara om hur många kvinnor och män som finns i ett yrke, utan i hög grad också om vilka normer och värderingar som råder i yrket och samhället.

---

<sup>59</sup> Analysgruppen Framtidens arbete (2015), Landell (2015), Nordström (2015).

<sup>60</sup> Puaca (2013).

<sup>61</sup> SOU 2011:1.

<sup>62</sup> SOU 2015:50.

Jämställdhetsaspekter måste också beaktas då finansieringen av framtidens livslånga lärande utformas. Finansiering som på något sätt kopplas till individuell lön riskerar att försämra kvinnors möjligheter i förhållande till mäns. Genomsnittslönen är i de flesta fall lägre i kvinno- än i mansdominerade yrken, kvinnor tjänar mindre än män även inom samma yrken och kvinnors löner och inkomster är i genomsnitt lägre än mäns. Det faktum att kvinnor och utrikes födda oftare har tidsbegränsade anställningar behöver också beaktas i dessa diskussioner, inte minst om finansieringen eller genomförandet av kompetensutveckling kopplas till arbetsmarknadens parter.

#### 4.2 Ta vara på dem som väljer otraditionellt

Människor som gör otraditionella utbildnings- och yrkesval möter i varierande grad fördomar och stereotypa normer om kön och vad som uppfattas som kvinnligt och manligt. Det kan handla om jargongen på en arbetsplats, om tydligt könskodade arbetsuppgifter, om hur egenskaper som uppfattas som typiskt kvinnliga eller manliga premieras på arbetsplatsen eller i värsta fall om diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Svårigheterna med att vara i minoritet har dock delvis olika karaktär för kvinnor och män. Män uppfattas ofta som tillgångar i kvinnodominerade yrken. De antas till exempel vara händiga och bra på teknik, och får således ofta ägna sig åt sådana arbetsuppgifter även i kvinnodominerade yrken. Män antas också kunna höja statusen och lönerna i kvinnodominerade yrken och har i många fall en bättre karriär- och löneutveckling än sina kvinnliga kollegor.<sup>63</sup> Samtidigt riskerar män som väljer kvinnodominerade yrken att ifrågasättas av både omgivningen och av kvinnliga kollegor. Det gäller kanske i synnerhet män som arbetar inom barnomsorgen, men även inom andra typer av vård- och omsorgsyren.<sup>64</sup>

Kvinnor i mansdominerade yrken förväntas i stället tillföra trivsel, omsorg och ordning till arbetsplatserna. De antas också vara särskilt lämpade att hantera relationer både internt i arbetsgruppen och externt gentemot kunder. Kvinnor på mansdominerade arbetsplatser förväntas också acceptera (och helst roas av) den ”råa men hjärtliga” jargong som ofta har sexistiska inslag. För att accepteras i gruppen får kvinnorna inte heller på allvar utmana de rådande manliga maktordningarna.<sup>65</sup>

Ovanstående problem drabbar naturligtvis inte alla som gör otraditionella utbildnings- och yrkesval. Att vara i minoritet innebär emellertid alltid att vara synlig – på gott och ont. Personer som är ensamma eller få av sitt slag i en organisation får ofta exemplifiera och förväntas representera hela sin grupp. Deras personliga egenskaper och åsikter generaliseras då till att gälla ”alla” kvinnor/män (eller utrikes födda/homosexuella/troende etc.).

---

<sup>63</sup> Nilsson Motevasel (2002).

<sup>64</sup> Nordberg (2005).

<sup>65</sup> Ibid., Hedin & Åberg (2013).

Utsattheten och risken att utsättas för trakasserier och kränkande handlingar på arbetet är också större för dem som är i minoritet.<sup>66</sup>

Fördomar och könsstereotypa kulturer på arbetsplatser är bidragande orsaker både till att människor som utgör minoriteter slutar och till en rad psykosociala arbetsmiljöproblem.<sup>67</sup> Kunskapen om detta behöver förstärkas, inte minst hos chefer, skyddsombud och de personer som fungerar som praktikhandledare och mentorer för studenter och nyanställda. Det kan till exempel ske genom att utveckla de utbildningar som erbjuds dessa grupper, så att de innehåller kunskaper om jämställdhet och om hur normer, rutiner och beteenden i en organisation upplevs av majoriteter och minoriteter. Förutom kunskap måste dessa nyckelpersoner också ha befogenheter att genomföra förändringar som främjar ett inkluderande arbetsliv.

Ett medvetet arbete med arbetsplatskulturer och organisationsstrukturer är helt nödvändigt för att komma tillrätta med den ojämna könsfördelningen i de stora framtidsyrkena inom teknik, vård och omsorg. En jämnare könsfördelning i dessa yrken är central om skillnaderna mellan kvinnors och mäns makt, inflytande och ekonomiska villkor inte ska öka ytterligare i framtiden. Att motverka fördomar och diskriminering är dessutom helt nödvändigt om sysselsättningsgraden bland utrikes födda kvinnor och män ska kunna öka.

### 4.3 Ta vara på potentialen hos utrikes födda

Sysselsättningsgraden är i dag lägre för kvinnor än för män. Den är också lägre för utrikes än inrikes födda. Lägst sysselsättningsgrad har utrikes födda kvinnor. Den gruppen är, som framgått tidigare, på inget sätt homogen utan rymmer både hög- och lågutbildade. Behovet av fortsatt utbildning varierar också avsevärt, både för utrikes födda kvinnor och män.

Sett till den demografiska utvecklingen framöver är det viktigt att höja sysselsättningsgraden för alla i arbetsför ålder. Att få fler att arbeta mer är en fråga som står högt på den politiska dagordningen oavsett om det gäller inrikes eller utrikes födda. En rad åtgärder och förslag är också genomförda eller på väg att genomföras på området.

En grupp som riskerar att hamna lite i skymundan är dock utrikes födda kvinnor som bedöms stå långt från arbetsmarknaden. Nyanlända kvinnor tar till exempel i lägre utsträckning än nyanlända män del av arbetsförberedande insatser. Det finns också skillnader i vilken typ av insatser som kommunerna och Arbetsförmedlingen erbjuder kvinnor och män. Män får i högre utsträckning insatser som ligger närmare arbetsmarknaden i form av arbetsmarknadsutbildningar, subventionerade anställningar och praktik.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> För exempel, se SOU 2014:34.

<sup>67</sup> SOU 2015:50.

<sup>68</sup> Ibid.

Utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden har uppmärksammats av tidigare utredningar,<sup>69</sup> men ses i den allmänna debatten oftare som ett problem än en potential. Samtidigt visar en studie som SKL publicerade år 2013 att utbildningsatsningar för att få utrikes födda kvinnor utan egen försörjning i arbete är mycket lönsamma. I studien beräknades utgifter och intäkter för utbildningsatsningar i några olika typfall. För en utrikes född kvinna med enbart fem års skolgång, skulle det till exempel krävas en insats som omfattar svenska för invandrare (SFI), kompletterande kommunal grundutbildning samt kommunal vuxenutbildning, i det här typfallet med inriktning mot vård- och omsorg. Ett sådant utbildningspaket skulle kunna genomföras på fyra år till en total kostnad av cirka 300 000 kronor. Givet att satsningen leder till ett arbete inom vårdsektorn kommer personen att generera ett produktionstillskott (lön plus sociala avgifter) på 290 000 kronor redan under sitt första arbetsår. Hela utbildningsatsningen finansieras alltså enligt denna beräkning direkt av inkomsterna under det första yrkesverksamma året. Alla övriga år i arbete är en samhällsekonomisk vinst.<sup>70</sup>

Att det kan vara samhällsekonomiskt lönsamt att utbilda även personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och/eller har blivit lite till åren är viktigt att ha i åtanke när olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder diskuteras. Utbildning riskerar annars att bli ett icke-alternativ för lågutbildade kvinnor. För jämställdheten vore det olyckligt både ur ett individ- och samhällsperspektiv.

#### 4.4 Bevaka löne- och inkomstutvecklingen

Skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner och inkomster har långsamt minskat under 2000-talet. Den utvecklingen kan emellertid inte tas för given. De förändringar som kopplar till globaliseringen och digitaliseringen antas till exempel innebära en allmän press nedåt på lönerna i många yrken, eftersom rationaliseringarna ökar arbetslösheten. Digitaliseringen beskrivs också gynna de som äger och/eller behärskar tekniken, det vill säga i hög grad högutbildade män.

Samtidigt diskuteras nivån på de kollektivavtalade lägstralönerna i ett antal arbetaryrken flitigt,<sup>71</sup> just nu kopplat till frågan om integration. Flera av de kvinnodominerade yrken i privat och offentlig tjänstesektor, som antas växa framöver, nämns i diskussionerna. Löneläget är redan i dag förhållandevis lågt i många av dessa yrken. Deltidsarbete är dessutom vanligt, vilket innebär att de faktiska inkomsterna är ännu lägre. Det faktum att många i dessa yrken dessutom är tidsbegränsat anställda innebär sannolikt att nivån på lägstralönerna ganska snabbt påverkar lönenivån för alla i yrket. En ökad konkurrens om arbetstillfällena och en press nedåt av lönerna i dessa yrken kan därför, givet att könsbalansen inte ändras, antas få negativa konsekvenser för hur den ekonomiska jämställdheten utvecklas framöver.

---

<sup>69</sup> Se t.ex. SOU 2012:69 och SOU 2015:50.

<sup>70</sup> Ibid.

<sup>71</sup> Se t.ex. Konjunkturinstitutet (2015).

Sammantaget kan det därför konstateras att det finns mycket goda skäl att noggrant bevaka vad som händer med kvinnors och mäns löner och inkomster framöver.

#### 4.5 Värna kvaliteten i välfärdstjänsterna

En anledning till att Sverige har en hög sysselsättningsgrad bland kvinnor är att vi har en väl utbyggd och fungerande barn- och äldreomsorg. Eftersom kvinnor fortfarande tar huvuddelen av ansvaret för den obetalda omsorgen om barn, gamla och andra anhöriga har tillgången till och kvaliteten på dessa välfärdstjänster fortfarande stor betydelse för kvinnors förvärvsarbete.

Förutom att framförallt kvinnor är i behov av fungerande välfärdstjänster som barn- och äldreomsorg för att kunna förvärvsarbeta, är det också i många fall där de arbetar. Det innebär att de påverkas både privat och professionellt av de förhållanden och villkor som råder. Försämrade personaltäthet i barnomsorgen kan alltså exempelvis innebära både ett arbetsmiljöproblem och svårigheter att kombinera förvärvsarbete med omsorg om den egna familjen. Dessa dubbla konsekvenser drabbar sannolikt främst kvinnor i arbetaryrken som har begränsade möjligheter både att påverka sin arbetssituation och att använda sig av subventionerade hushållstjänster. Även högutbildade kvinnor som arbetar i till exempel skolan eller socialtjänsten är dock i dubbel bemärkelse beroende och berörda av välfärdstjänsternas kvalitet.

Att värna kvaliteten i välfärdstjänsterna är därför centralt för jämställdheten i framtidens arbetsliv, inte minst kopplat till de demografiska utmaningar som diskuterats tidigare. Om arbetsbördan i dessa yrken blir för hög och kvaliteten för låg riskerar i första hand kvinnors förvärvsarbete att minska framöver, både på grund av ökat obetalt omsorgsarbete och på grund av arbetsrelaterade skador och sjukdomar.

#### 4.6 Förbättra den psykosociala arbetsmiljön

En stor del av sysselsättningsökningen de närmaste decennierna förutspås ske i kvinnodominerade yrken i välfärdssektorn. Samtidigt upplevs den psykosociala arbetsmiljön som allt sämre i en rad av de yrken som förutspås växa framöver. Det betyder dels att dessa yrken sannolikt utgör en tickande bomb när det gäller framtida sjukskrivningar, dels att det kan bli allt svårare att rekrytera och behålla kompetent personal på för samhället helt centrala funktioner. Åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren och arbetsmiljön i kontaktyrken i allmänhet och i välfärdsyrken i synnerhet är därför mycket angelägna.

Den tekniska utvecklingen har inneburit att ett antal tunga, smutsiga och farliga arbeten har automatiserats. Det har medfört att den fysiska arbetsmiljön har förbättrats, främst i mansdominerade arbetaryrken. Samtidigt har den ökade digitaliseringen på senare år inneburit stora förändringar av den psykosociala arbetsmiljön. Dels har möjligheterna och kraven på att vara tillgänglig ökat markant, dels innebär ständiga förändringar och bristfälligt fungerande teknik stress och ökad arbetsbörda för användarna. Hitills har de arbetsrelaterade besvären till följd av stress och psykiska påfrestningar ökat mer bland kvinnor än män, men de ökar för

båda könen. Det är ytterligare ett skäl till att försöka förbättra de sociala och organisatoriska arbetsförhållandena.

#### 4.7 Se över socialförsäkringen

Givet att antalet företagare och också antalet kvinnliga företagare ökar framöver, ökar också behovet av att se över hur väl socialförsäkringarna fungerar för företagare. Att det finns problem med bland annat beräkningen av den sjukpenninggrundande inkomsten är känt, liksom att företagare i lägre grad nyttjar försäkringarna, inklusive föräldraförsäkringen. Eftersom kvinnor både är sjukskrivna och föräldralediga i högre grad än män och dessutom får en större del av sin disponibla inkomst från just välfärdsstatliga transfereringar, medför det rådande socialförsäkringssystemet större problem för kvinnliga företagare än manliga.<sup>72</sup>

Allt fler antas också få en lösare koppling till arbetslivet framöver. Även det ökar behovet av att anpassa socialförsäkringen, bland annat till att fler kommer att ha korta anställningar hos olika arbetsgivare som varvas med återkommande perioder av arbetslöshet och/eller utbildning. Den behöver också anpassas till ett ökat antal kombinatörer som både är anställda och företagare.

Ytterligare en reform som skulle främja jämställdheten i arbetslivet och samhället är att se över föräldraförsäkringen. Försäkringen är redan idag individualiserad, men innehåller generösa möjligheter att överföra dagar mellan vårdnadshavare och stora möjligheter att sprida uttaget av såväl ersättning som ledighet under en lång tid. Detta utnyttjas i dag på ett sätt som är långt ifrån jämställt.<sup>73</sup>

#### 4.8 Avslutning

Det finns naturligtvis mycket mer som behöver göras för att främja jämställdheten i arbetslivet än det som diskuterats inom ramen för den här rapporten. Var och en av punkterna ovan förtjänar egentligen egna utredningar, och har i många fall också varit föremål för sådana. Förutom de förslag som bara berörts med några meningar, finns det en rad andra angelägna reformer för att öka jämställdheten i arbetslivet. Delegationen för jämställdhet i arbetslivet lämnade till exempel en rad förslag som berörde tiden på arbetet och ersättningen för arbete. Bland annat föreslogs en reformerad föräldraförsäkring, ett intensifierat arbete med arbetstider, arbetsvillkor och arbetsmiljö, samt förbättrad samordning, styrning och uppföljning av jämställdheten i arbetslivet.

Det pågår också ständigt ett stort antal aktiviteter och åtgärder på området, som inte har beaktats här. För den intresserade finns mycket kunskap om detta att hämta på [www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu). Där redovisas bland annat konkreta metoder och goda exempel på hur jämställdhetsarbete kan bedrivas på arbetsplatser.

---

<sup>72</sup> Se t.ex. SOU 2014:74 för en diskussion om jämställdhet i socialförsäkringen och SOU 2015:21 för reformförslag.

<sup>73</sup> Se SOU 2015:50 för en utförlig beskrivning och diskussion om detta.

Behovet av att fortsatt påminna om att arbetslivet inte ser likadant ut för kvinnor och män är stort. De förbättringar som har uppnåtts beträffande jämställdhet har uppnåtts till följd av medvetet och uthålligt arbete. Förbättringarna kan tyvärr inte tas för givna. Globaliseringen, digitaliseringen, robotiseringen och den demografiska utvecklingen rymmer potentiella hot och risker för jämställdheten i arbetslivet, och därmed också för jämställdheten i samhället i stort. Förändringarna innebär emellertid också möjligheter, som rätt nyttjade kan innebära ett bättre och mer jämställt arbetsliv och liv för både kvinnor och män inom en inte alltför avlägsen framtid.

## Referenser

- Ahl, H. J. (2002), *The making of a female entrepreneur*. Akademisk avhandling. Jönköping: Handelshögskolan i Jönköping.
- Analysgruppen Arbetet i framtiden (2015), *Livslångt lärande för framtidens arbetsmarknad*. Förslag från analysgruppen Arbetet i framtiden.
- Arbetsförmedlingen (2011), *Åtterrapporering Utrikes födda kvinnor i utanförskap 2009–2010*. Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Arbetsförmedlingen (2014), *Jämställdhetsanalys av två arbetsmarknadspolitiska program – Arbetsmarknadsutbildning och arbetspraktik*. Bilaga till Arbetsmarknadsrapport 2014. Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Arbetsmiljöverket (2013a), *Belastning, genus och hälsa i arbetslivet. Kunskapssammanställning*. Rapport 2013:9. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2013b), *Under luppen – genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation*. Kunskapssammanställning, rapport 2013:1. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2014a), *Arbetsmiljön 2013*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2014:3. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2014b), *Arbetsorsakade besvär 2014*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2014:4. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2015), *Arbetsuskador 2014*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2015:1. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Breman, A. (2015) *Diginomics och arbetet i framtiden*. Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden.
- Frey, C. F., Berger, T. (2014), "Digital Disruption at Work" i SOU 2015: 65, *Om Sverige i framtiden – en antologi om digitaliseringens möjligheter*. Stockholm: Fritzes.
- Hedin, M. & Åberg, M. (2013), *Vara med i gänget? Yrkesocialisation och genus i två gymnasieprogram*. IFAU-rapport 2013:23. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Heikkilä, M. (2014), *Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet (Utbildning)*, Underlag till Jämställdhetsutredningen U2014:06.
- Holmquist, C. & Sundin, E. (2014), *Företagandets villkor för kvinnor och män*. SOU 2014:30. Stockholm: Fritzes.



- Konjunkturinstitutet (2015) *Lönebildningsrapporten 2015*. Stockholm: Konjunkturinstitutet.
- Landell, E. (2015) *Utbildningsutbud för ett livslångt lärande i arbetslivet*. Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden.
- Larsson, M. (2014) *Anställningsformer år 2014. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön*. Stockholm: LO.
- Medlingsinstitutet (2014), *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014?* Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Nilsson Motevasel, I. (2002), *Genusperspektiv på yrkesmässiga relationer: omsorg i mans- och kvinnodominerade yrken*. Lund: Studentlitteratur.
- Nordberg, M. (2005), *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Nordström, A. (2015), *Livslångt lärande – på riktigt*. Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden.
- Pensionsmyndigheten (2014) *Antal pensionstagare med ålderspension / äldreförsörjningsstöd i december med fördelning efter ålder och omfattning 2014. [Elektronisk resurs]*.
- Proposition 2005/06:155, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*.
- Proposition 2008/09:1, *Budgetproposition 2009*.
- Proposition 2015/16:1, *Budgetproposition 2016*.
- Proposition 2015/16:1, Bilaga 3 *Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män*.
- Puaca, G. (2013), *Utbildningsval som politik och praktik*. Rapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Dnr A2011:5/2013/52.
- Roine, J. (2015), *Globaliseringen och inkomstfördelningen*. Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden.
- SBU (2014a), *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom: en systematisk litteraturöversikt*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).
- SBU (2014b), *Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem: en systematisk litteraturöversikt*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).
- SCB (2013), *Kvinnor och män i näringslivet*. Örebro: Statistiska centralbyrån.
- SCB (2014 a), *På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2014*. Örebro: Statistiska centralbyrån.
- SCB (2014 b), *Trender och prognoser 2014. Befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på år 2035*. Örebro: Statistiska centralbyrån.
- SCB (2015), *Sveriges framtida befolkning 2015-2060. Demografiska rapporter 2015:2*. Örebro: Statistiska centralbyrån.
- SOU 2011:1, *Svart på vitt: om jämställdhet i akademien: betänkande*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2012:69, *Med rätt att delta – nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2014:6, *Män och jämställdhet: betänkande*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2014:28, *Lönsamt arbete: familjeansvarets fördelning och konsekvenser*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2014:30, *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*. Stockholm: Fritzes.

- SOU 2014:34, *Inte bara jämställdhet: intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2014:74, *Jämställdhet i socialförsäkringen?* Stockholm: Fritzes.
- SOU 2014:80, *Ökad medvetenhet men långsam förändring om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2014:81, *Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2015:21, *Mer trygghet och bättre försäkring*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2015:50, *Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2015: 65, *Om Sverige i framtiden – en antologi om digitaliseringens möjligheter*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2015:86, *Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2015:91, *Digitaliseringens transformerande kraft – vägval för framtiden*. Stockholm: Fritzes.
- Standing, G. (2013), *Prekariatet: den nya farliga klassen*. Göteborg: Daidalos.
- Szebehely, M. (2014), *Anhörigomsorg, förvärvsarbete och försörjning*. SOU 2014:28. Stockholm: Fritzes.
- Tillväxtverket (2015a), *Slutrapport Främja kvinnors företagande 2011 – 2014 Golden Rules of Leadership 2013 – 2014*. Stockholm: Tillväxtverket.
- Tillväxtverket (2015b), *Två steg fram och ett tillbaka? En genusanalys av policy för kvinnors företagande i Norden*. Stockholm: Tillväxtverket.
- Tillväxtverket (2015c), *Under ytan – hur går snacket och vem får pengarna II?*, Info 0587 [Elektronisk resurs].
- Ulmanen, P. (2015), *Omsorgens pris i åtsramningstid. Anhörigomsorg för äldre ur ett könsperspektiv*. Akademisk avhandling. Stockholm: Stockholms universitet, institutionen för socialt arbete.
- Universitetskanslerämbetet (2015), *Årsrapport 2015 för universitet och högskolor*. Stockholm: Universitetskanslerämbetet.