

Del II



# Författarpresentation

*Lena Abrahamsson*, Docent i Arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet, Institutionen för arbetsvetenskap. Hon forskar om moderna organisationsteorier ur ett genusperspektiv. För närvarande bedriver hon forskning om genus, lärande och organisationsförändringar i så väl offentlig sektor som industriföretag.

*Kristina Alexanderson*, Professor i socialförsäkring, Sektionen för personskadeprevention, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet. Leder ett tvärvetenskapligt forskarprogram om sjukfrånvaro, där ett traditionellt socialmedicinskt perspektiv kompletteras med ett genusperspektiv och ett salutogent perspektiv

*Anne Boschini*, FD i nationalekonomi. Forskare vid Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet. Forskningsintressen är främst ekonomisk utveckling och makroekonomiska konsekvenser av kvinnors och mäns ekonomiska val.

*Ann-Catrine Edlund*, FD i nordiska språk. Forskarassistent vid Institutionen för litteraturvetenskap och nordiska språk vid Umeå universitet. I sitt pågående forskningsprojekt "Ett rum för dagen – tre kvinnors dagboksskrivande i övre Norrland under tidigt 1900-tal" undersöker hon frågor som berör vardagligt skrivande och genus.

*Lena Granqvist*, Pol. dr. i nationalekonomi. Ekonom vid SACO. Hennes forskning berör lönebildning, karriärörlighet, socialförsäkringar och löneförmåner.

*Gail Hebson*, FD, forskare vid UMIST, Manchester. Hennes forskning handlar bl.a. om kön och klass på arbetsmarknaden och hur anställda men också jämställdheten påverkas av organisatoriska förändringar.

*Jan O. Jonsson*, Professor i sociologi vid Institutet för Social Forskning, Stockholms universitet. Hans forskning rör främst social skiktning, bl.a. frågor om social snedrekrytering till högre studier och social rörlighet, samt frågor om familj och välfärd.

*Magnus Neramo*, FD i sociologi. Forskare vid Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet. Hans forskning rör främst olika aspekter av arbetsdelning efter kön på arbetsmarknaden och inom familjen.

*Helena Persson*, FD i nationalekonomi. Ekonom vid SACO med ansvar bl.a. för utbildnings- och forskningspolitiska frågor. Hon är också knuten till SOFI. Hennes forskningsområden är karriär-rörlighet samt studier av arbetsställens och arbetskraftens rörlighet.

*Jill Rubery*, Professor i Comparative Employment Systems och Director of the European Work and Employment Research Centre at Manchester School of Management UMIST (University of Manchester Institute of Science and Technology). Hon har också varit EU:s huvudsamordnare för expertgruppen Gender and employment in EU.

*Inger Wistedt*, Professor i pedagogik vid Stockholms universitet, gästprofessor vid Växjö universitet och under 2004 även jubileumsprofessor vid Chalmers tekniska högskola. Forskningsintresset rör kunskapsbildning i formella undervisningssammanhang med särskilt fokus på lärande i matematik i skola och högskola.

# Könssegregering

## – Förändring och kontinuitet

Gail Hebson och Jill Rubery

### Inledning

Med könssegregering förhåller det sig precis som med samhällsklasser: den finns i alla samhällen men varierar ifråga om form och följd (Anker 1998). Den verkar vara inbäddad i traditionella och omoderna strukturer men återkommer ändå i nya institutioner, yrken och generationer (Reskin & Roos 1990). Segregeringens förmåga att förnya sig och dyka upp i nya skepnader gör det svårare att ange tydliga politiska åtgärder för att komma till rätta med den; det är lättare att peka på strategier som kan reducera segregeringens inverkan på arbete och livsutsikter än att minska förekomsten av segregeringen som sådan (Rubery & Fagan 1995a; Grimshaw & Rubery 1997). Att mäta framsteg ifråga om jämställdhet med mått på segregering går inte, eftersom de nya segregeringsformerna kan vara både bättre och sämre för kvinnor generellt eller för speciella grupper av kvinnor (Blackburn et al 2000). Dessutom förutsätter ett jämställt samhälle inte nödvändigtvis likhet; jämställdhet kan också innebära individers rätt att vara olika i sitt arbete och i sina livsval.

Mindre uppenbart är det att man kan gå olika men jämlika vägar utan att för den skull uppnå större jämställdhet mätt som likhet. Om inte kvinnor först blir jämställda med män på arbetsmarknaden, så är det svårt att uppnå en jämlik värdering av kvinnors arbete och kvinnors val när dessa skiljer sig från mäns. Trots att den liberala dagordningen för lika villkor gärna antar att också målet är likhet, kan det ändå bli nödvändigt att aktivt föra fram denna ”kortsiktiga agenda” i syfte att öka chanserna att förverkliga ett mer långsiktigt program för grundläggande förändring (Cockburn 1989; Rees 1998). Engagemanget mot könssegregering beror på att den varit ett viktigt element i den process som har försatt kvinnor i en ekonomiskt och socialt underordnad position och

tillförsäkrat män en mer skyddad och privilegierad roll (Bergman 1986).

En fara är att avskaffandet av segregering kanske inte leder till att kvinnorna får dela denna skyddade ställning med männen, utan istället till att förmånerna reduceras eller tas bort för både män och kvinnor på arbetsmarknaden. Ytterligare ett problem är att politiska åtgärder mot könssegregeringen och dess följder måste vara anpassade till det specifika sättet att organisera arbete och sysselsättning; förändras det måste också de verktyg som krävs för att påverka sysselsättningsprogram och åtgärder förändras. Politiker och regeringar tänker fortfarande i termer av de åtgärdsprogram som genomförs av stora och byråkratiskt organiserade arbetsgivare (Walby 1997). I den mån denna typ av organisation är på tillbakagång eller håller på att förändras internt och externt, kan det finnas behov att omvärdera också de politiska verktygen.

Denna artikel bygger på källor av olika typ: teoretiska analyser och empiriska sekundärkällor om könssegregering främst i den anglosaxiska litteraturen; empiriska studier av könssegregering i EU:s medlemsstater;<sup>1</sup> samt huvudsakligen empiriska undersökningar och eget teoretiskt arbete kring könssegregering i samband med förändrade organisationsformer och arbetets omvandling (Marchington et al 2004 kommande).

Artikeln är upplagd på följande sätt. I första avsnittet undersöker vi centrala skillnader mellan länder i EU vad gäller könssegregeringens nivå och form, främst för att ta reda på hur dess omfattning och mönster i Sverige skiljer sig från EU-länder med andra modeller för organisering av arbete och sysselsättning. Vi beskriver också i korthet problem med att mäta segregering, som har att göra med att det handlar om skilda segregeringsformer och om olika orsaker till höga värden på segregeringsindex.

Det andra avsnittet tar upp frågan om arbetets förändring och dess följder i form av minskad eller ökad segregering och uppkomsten av nya segregeringsmönster. Här fokuserar vi särskilt på samspelet mellan tre utvecklingstendenser, vilka tagna var för sig i princip kan förväntas reducera segregeringen. Den första är den byråkratiska organisationsformens sammanbrott och utvecklingen av nya, mer flexibla organisationsformer. Detta skulle i princip kunna erbjuda en möjlighet att bryta sig loss från de traditionella normer och värderingar som är inbäddade i den klassiska byråkratin och som förknippas med främst manligt heltidsarbete. Den andra utvecklingstendensen är att kvinnor i allt större utsträckning

skaffar sig högre utbildning, vilket kan förväntas leda till större förändringar ifråga om fördelningen av kvinnor (och män) i sysselsättningsstrukturen. Men samtidigt som den kvinnliga arbetskraftens karakteristika förändras, gäller det även strukturerna på efterfrågesidan, förändringar som delvis kan gynna kvinnor. Den tredje utvecklingstendensen gäller den vikande efterfrågan på tekniska kunskaper till förmån för mjukare kompetenser, som till exempel kommunikationsförmåga och social kompetens, områden där kvinnor kan förväntas ha en komparativ fördel. Alla tre utvecklingstendenserna kan i princip förväntas innebära nya möjligheter till minskad könssegregering; var och en av dem skulle kunna bryta ner existerande mönster. Frågan är emellertid om det inte är lika sannolikt att nya former av segregering kommer att dyka upp istället.

Det tredje avsnittet belyser den andra sidan av arbets- och sysselsättningsmönstrens utformning, det vill säga förändringar ifråga om levnadssätt, hushållstyp och arbetsutbudets mönster. Här undersöker vi vilken inverkan dessa förändringar har på integrations- och segregeringsmönster dels i samband med arbetsgivarinitierade och statligt initierade lösningar på problem som rör förhållandet mellan arbete och familj, dels i samband med individuella mäns och kvinnors val.

I de två sista avsnitten tas dessa frågor upp i ett samlat resonemang om hur framtiden ter sig när det gäller segregering och jämlikhet ifråga om levnadsutsikter mellan kvinnor och män. Avsnitt fyra handlar om de krafter som kan främja desegregering och resegregering: förändringsskapande krafter och förändringsmotstånd. Segregering kan uppstå som en icke avsedd konsekvens av förändring, om till exempel en arbetsgivare försöker minska det skydd eller de privilegier som är förknippade med vissa arbetsuppgifter (exempelvis inom banksektorn) eller om kvinnors större benägenhet att skaffa sig högre utbildning innebär att de tränger ut män från kurser med begränsad antagning (till exempel i medicin). Vi tar också upp problem med motstånd mot desegregering från olika aktörer – arbetsgivare, fackföreningar, staten, män och kvinnor – på arbetsplatsen och i familjen. Avsnitt fem diskuterar de medel som kan komma till användning antingen för att åstadkomma segregering eller för att minska dess inflytande på levnadsutsikterna. Vi gör detta i ljuset av de pågående och framtida förändringar i organisationsmönster och arbetsliv som kanske kommer att kräva nya redskap och nya angreppssätt.

## 1 Sociala variationer i könssegregeringens former och följder

Könssegregering tycks förekomma överallt, men dess nivå, former och följder varierar mellan olika samhällen och över tiden. Kunskap om dessa variationer kan göra det lättare att se den synbarligen höga graden av könssegregering i exempelvis den svenska arbetsmarknadsmodellen i sitt sammanhang. Det finns en mycket omfattande litteratur om det lämpligaste sättet att mäta segregering och om valet av bästa index (Blackburn et al 1993, 2000, 2001, 2002; Hakim 1979, 1993; Jacobs 1993; Siltanen et al 1993; Tzannatos, Z 1990; Watts 1990, 1992). Av utrymmesskäl är det omöjligt att här behandla denna litteratur; vi kommer för det mesta att använda olikhetsindex som vårt mått i de sammanhang där ett enkelt mått är lämpligt eller illustrativt. De svårigheter att analysera, mäta och jämföra segregering som vi belyser nedan kastar dock i de flesta fall tvivel över nyttan med enkla indexmått. Det visar att det finns behov av ett bredare spektrum av mått som bättre mäter eller belyser förändringsprocesser på arbetsmarknaden och som identifierar förändringens riktning hos olika grupper av kvinnor och män (Rubery & Fagan 1995a; Rubery et al 1999).

### Problem med segregeringsmått

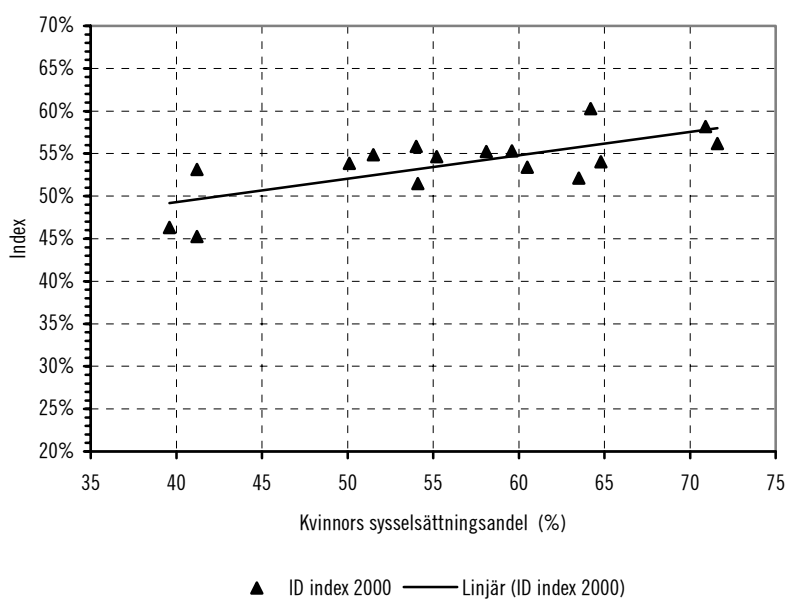
En anledning till variationer över tid och rum är kvinnors olika grad av integrering på arbetsmarknaden. Indexmått på segregering speglar i realiteten den totala kvinnliga sysselsättningsandelen men säger ingenting om det kanske mer fundamentala problemet, att segregeringsindex bara mäter segregering inom lönearbete och inte visar segregeringen inom alla typer av arbete. Där kvinnor i ringa utsträckning lönearbetar kan den uppmätta segregeringen vara mindre helt enkelt därför att de arbetsuppgifter kvinnor utför som obetalt arbete inte är inkluderade i måtten. Här finns en parallell till diskussionen om kvinnors klassposition: när kvinnor inte är "aktiva" blir de antingen osynliga i statistik över den sociala strukturen eller så klassificeras de via sin partners yrke.

För omsorgsarbetet i den oavlönade hushållsekonomin över till marknaden eller löneekonomin, kan kvinnor fortsätta utföra större delen av omsorgsuppgifterna, men dessa är nu inkluderade i segregeringsmättet. Sådana faktorer kan delvis förklara att segregerings-



nivån tenderar att öka i samma utsträckning som kvinnorna kommer ut på arbetsmarknaden (se figur 1). En annan faktor kan vara att högre kvinnlig sysselsättningsgrad i praktiken, allt annat lika, tenderar att sänka de kvinnliga arbetarnas genomsnittliga utbildningsnivå. Den stora skillnaden mellan olika länder, beträffande andelen sysselsatta kvinnor, gäller nämligen de lågutbildade grupperna (se tabell 1). Viss empiri (se tabell 2) talar för att segregeringsnivån bland dem med högre utbildning är lägre än för dem med lägre utbildning.

Figur 1. Relationen mellan segregeringsindex och kvinnors sysselsättningsandel (2000)



Källa: Rubery et al 2001 baserade på ELFS data.

Tabell 1. Kvinnors (i åldern 25–54 år) sysselsättningsintensitet och skillnad mellan män och kvinnor med avseende på utbildningsnivå år 2000

	Totalt		Högst gymnasieutbildning		Högskole-/postgymnasial utbildning	
	Sysselsättningsandel	Köns-skillnad	Sysselsättningsandel	Köns-skillnad	Sysselsättningsandel	Köns-skillnad
Österrike	73,5	16,2	61,6	17,6	86,5	9,2
Belgien	67,8	20,1	47,4	32,3	86,7	8,6
Danmark	80,5	7,7	68,2	9,2	88,7	4,5
Finland	77,6	7,0	69,5	8,3	84,8	8,0
Frankrike	69,6	17,7	56,5	23,6	83,1	8,5
Tyskland	71,1	16,3	55,4	20,9	83,4	10,5
Grekland	52,6	35,9	42,1	45,5	78,4	12,4
Irland	53,1	29,0	33,7	39,5	79,9	13,3
Italien	50,7	33,9	35,8	46,8	78,7	12,4
Luxemburg	63,0	29,8	55,4	33,6	79,4	14,0
Holland	70,9	21,4	53,4	32,8	86,6	8,8
Portugal	73,9	16,4	71,5	19,7	93,0	2,6
Spanien	50,6	34,8	38,1	45,1	74,0	14,8
Sverige	81,7	4,1	65,4	14,5	87,8	4,3
Storbritannien	73,1	14,4	49,7	17,3	86,4	8,0

Könsskillnad = procentuell skillnad mellan sysselsättningsandelen för män och för kvinnor.

Källa: OECD 2002: Tabell 2.2, s. 74.

Tabell 2. Könsskillnad i sysselsättning med avseende på ålder, föräldraskap och utbildning år 2000 (Relativa olikhetsindex \*)

	Ålder**	Föräldraskap**	Utbildning**
Österrike	103	113	134
Belgien	100	111	171
Danmark	92	..	119
Finland	93	..	115
Frankrike	95	110	135
Tyskland	100	115	125
Grekland	100	117	195
Irland	88	120	..
Italien	108	106	139
Luxemburg	95	119	217
Holland	99	116	182
Portugal	96	107	186
Spanien	101	102	136
Sverige	90	102	138
Storbritannien	83	123	116
Tjeckien	94	110	109
Ungern	95	..	152
Polen	92	..	149
Slovakien	94	..	136

\*) Kvoten mellan olikhetsindex (OI) för de två grupper som indikeras nedan multiplicerad med 100. Ett relativt index större än 100 indikerar större könssegregering ifråga om sysselsättning för gruppen i täljaren än för gruppen i nämnaren. Olikhetsindex har beräknats för populationen löneanställda baserat på 26 tämligen breda yrkeskategorier i ISCO-88 (militär personal undantagen).

\*\*\*) Ålder: kvoten mellan OI för åldersgruppen 25 till 34 år och OI för åldersgruppen 35 till 64 år. Föräldraskap: kvoten mellan OI för anställda med barn och OI för anställda utan barn. Utbildning: kvoten mellan OI för anställda med högst gymnasieutbildning och OI för anställda med en postgymnasial utbildning.

Källa: OECD Employment Outlook 2002:91.

En annan faktor som kan inverka på segregeringsnivån mätt med segregeringsindex är den speciella typ av ekonomisk och social utveckling som präglar ett visst samhälle. Exempelvis kan segregeringsnivån variera beroende på om tjänster utförs inom en offentlig eller en privat servicesektor, eftersom system för yrkesklassificering ger utslag för olika sektorer såväl som för olika arbetsuppgifter. Äger dessutom den privata tjänsteproduktionen rum inom ramen för stora organisationer med hjälp av direktanställda lönearbetare, kan man finna ett annorlunda mönster av könssegregering

än om den i större utsträckning äger rum inom ramen för familjeföretag. Könsegregering kan finnas i båda fallen, men i det förra kan kvinnor kanske få sysselsättning som deltidsarbetare för att möta variationer i efterfrågan inom tjänstesektorn, medan kvinnor i familjeföretagsmodellen kan vara obetalda familjearbetare, sysselsatta i heltidsarbete kombinerat med hushållsarbete. Ett enda mått förmår inte göra reda för dessa skillnader i segregeringsform mellan olika samhällen.

### **Integrations- och marginaliseringsmodeller**

En särskilt viktig faktor som inverkar på segregeringen är det sätt på vilket kvinnor har integrerats i lönearbetet. I vissa samhällen kan de delta via den dominerande eller manliga sysselsättningsmodellen medan det i andra samhällen kan finnas fler ”kvinnospecifika” typer av sysselsättning och integrering. De förra kan karakteriseras av mindre segregering och mindre marginalisering, men detta integrationsmönster kanske bara är tillgängligt för en mindre del av befolkningen såvida det inte backas upp av social service i stor omfattning. Denna polarisering mellan integrations- och marginaliseringsmodeller kan i realiteten måla upp en alltför stor kontrast, eftersom vissa samhällen innefattar båda typerna eller uppvisar hybrider. Som exempel skulle man kunna föreslå fyra modeller:

- *Integrationsmodellen* – karakteriserad av oavbrutna heltidskarriärer.
- *Marginaliseringsmodellen* – karakteriserad av kvinnospecifika flexibla deltidsarbeten.
- *Den polariserade modellen* – med integration för dem med högre utbildning och marginaliserad sysselsättning för de lågutbildade.
- *Hybridmodellen* – med anpassning till föräldrskapets krav inom ramen för standardtypen av anställningsförhållande (på hela arbetsmarknaden institutionaliserade rättigheter att gå ner i arbetstid och sedan återgå till hel- eller deltidsarbete).

Dessa idealtypsmodeller kan kopplas ihop med kvinnors verkliga erfarenheter i olika europeiska länder. Frankrike och Finland är exempel på den första modellen där kvinnor i huvudsak integrerats på grundval av heltidsarbete, med stöd av omfattande barnomsorg

(Pfau-Effinger 1998; Daune-Richard 1998). Också Danmark har i allt högre grad närmat sig heltidsmodellen då kvinnor i sina bästa år i allt mindre utsträckning sysselsätts i deltidarbete och i allt högre grad fortsätter sitt heltidsarbete. Där det inte finns barnomsorg, exempelvis i Sydeuropa, och där kvinnors förvärvsarbete fortfarande sker inom ramen för ett anställningsförhållande av standardtyp, kan utfallet bli lägre sysselsättningsgrad för kvinnor. Möjligen närmar sig Frankrike polariseringsmodellen i och med att deltidarbete har uppmuntrats under senare år och i och med att incitamentet att göra uppehåll i karriären ökat för kvinnor när barnbidraget utsträcks till att även omfatta mödrar med två och nu även ett barn; det statliga moderskapsbidraget var tidigare begränsat till mödrar med tre eller flera barn (Silvera 2001).

Den marginaliserade modellen skulle kunna kopplas samman med Storbritannien och Tyskland, men spridningen av högre utbildning bland kvinnor gör att den polariserade modellen nu kanske passar bättre. I Tyskland och i synnerhet i Storbritannien har deltidarbetet varit koncentrerat till särskilda låglönesektorer med resultatet att Storbritannien har den största deltidslöneklyftan i Europa. Nederländerna är däremot svårare att passa in i strukturen. Kvinnornas integration är tämligen specifik där, då det i huvudsak handlar om deltidarbete i synnerhet för unga kvinnor. Marginaliseringen har dock reducerats genom att deltidarbete blivit allt vanligare totalt sett och på grund av att det inte längre missgynnas ifråga om lön och arbetsvillkor (Fagan et al 1995).

Hybridmodellen kanske främst passar in på Sverige, eftersom det där är möjligt att kombinera arbetstidsförändringar med fortsatt anställning i samma arbete och att återgå till heltidsarbete när man inte längre har behov av kortare arbetstid. Denna modell är i princip även tillgänglig för män och skulle därmed kunna leda till en lägre segregeringsnivå. Men männen utnyttjar inte denna rätt i någon större utsträckning. Det kan hända att kvinnor i Sverige väljer att arbeta inom den offentliga sektorn på grund av den anses mer familjevänlig, men i praktiken är kvinnorna nästan jämnt fördelade mellan den offentliga och den privata sektorn. Det är de svenska männen som totalt sett håller sig utanför den offentliga sektorn.

Andra länder kan beskrivas som att de närmar sig hybridmodellen med nya möjligheter att arbeta deltid (exempelvis Spanien, se Moltó 2002) eller utvidgade möjligheter till ledighet (exempelvis Österrike, se Mairhuber 2002) och rättigheter för

deltidsarbetande att återgå till heltidsarbete (exempelvis Frankrike har börjat främja detta genom sin lagstadgade 35-timmarsvecka, se Silvera 2001).

Betydelsen av arbetsmarknadsmodell för måttet på segregering illustreras av det faktum att deltidsarbete tenderar att öka graden av segregering mätt med de index som används i de flesta länder (se tabell 3); graden av segregering är alltså lägre för heltidsarbetande än den är för alla anställda.

Tabell 3. Olikhetsindex år 2000 (R=rangordning)

	Alla sysselsatta		Alla heltidssysselsatta		Alla anställda		Alla heltidsanställda	
	%	R	%	R	%	R	%	R
Österrike	55,31	11	54,14	10	60,39	14	59,01	14
Belgien	54,88	9	54,52	11	58,14	11	54,52	7
Tyskland	55,25	10	52,19	6	57,33	10	54,83	8
Danmark	56,19	13	54,66	12	56,43	6	55,27	9
Spanien	53,12	4	52,78	8	57,30	9	56,62	12
Finland	60,29	15	60,43	15	61,65	15	62,06	15
Frankrike	54,64	8	51,92	5	56,91	8	54,39	6
Grekland	45,28	1	45,19	2	54,38	4	54,23	5
Irland	55,83	12	53,65	9	54,39	5	52,64	4
Italien	46,32	2	46,39	3	49,47	1	49,40	3
Luxemburg	53,84	6	52,50	7	56,56	7	55,61	10
Holland	52,13	3	44,75	1	53,74	2	46,77	1
Portugal	53,41	5	54,69	13	58,81	13	58,76	13
Sverige	58,19	14	55,04	14	58,73	12	56,14	11
Storbritannien	54,03	7	49,28	4	54,18	3	49,24	2
EU	51,47		48,62		54,20		51,69	

Källa: Rubery et al 2001.

### Segregeringens dimensioner och konsekvenser

Segregering anses ha betydelse för jämställdheten på grund av de följder den får för livsutsikter och social resurstillgång. Segregering kan betraktas som en mekanism med vilken arbetsgivare kan differentiera löner och andra arbetsvillkor, som både skapar och förstärker kvinnors missgynnade ställning. Det är denna koppling som debatten om ”lika lön för lika arbete” kan sägas handla om; kon-

centrationen av kvinnor till vissa arbetsområden möjliggör en ekonomisk ersättning under nivån för ”likvärdigt arbete” inom manliga sysselsättningar (Bergman 1986; Grimshaw & Rubery 1997). Segregering kan alltså bli följd av olika lönenivåer. Om exempelvis en sektor – till exempel den offentliga sektorn – sätter lönen under den nivå som är nödvändig för att attrahera manliga sökande, så kan utfallet bli tilltagande feminisering i takt med att de manliga sökande blir allt färre (Reskin & Roos 1990).

Förekomsten av segregering har betydelse för individernas livsutsikter och tillgång till sociala resurser i alla länder, men man kan också visa att den omfattning och form segregeringens negativa konsekvenser får varierar avsevärt. Studier av de för kvinnor viktigaste typerna av arbete, mätt som andel av den totala kvinnliga sysselsättningen, har avslöjat att kvinnor i dessa arbeten har sämre ekonomiska villkor än kvinnor med andra anställningar (vilket visar segregeringens betydelse för försämringen av kvinnors löner, se Grimshaw & Rubery 1997). Men det har också visat sig att denna eftersläpning varierade i storlek bland de länder som studerades och dessutom skiftade mellan yrkena ifråga (se tabell 4). Således förefaller vissa länder – främst de nordiska – ge högre lön än andra länder åt kvinnor inom feminiserade områden som kräver lägre utbildning, samtidigt som de tenderar att göra kvinnor i mer professionella arbeten inom till exempel vårdområdet mer ”underbetalda” än exempelvis USA eller till och med Storbritannien. Det är alltså inte så att ett lands lönestruktur nödvändigtvis är gynnsam eller ogynnsam för alla kvinnor; det behövs en mer nyanserad analys som tar hänsyn till att vissa institutionella arrangemang, som till exempel lönebildningen, kan gynna vissa grupper av kvinnor men missgynna andra.

Tabell 4. Ekonomisk ersättning i kvinnodominerade arbeten – en OECD-jämförelse (relativa tal)

	<i>Heltid</i>	<i>Deltid</i>	<i>Alla</i>
<i>Försäljare/butiksbiträden</i>			
Australien	58,8	57,2	57,8
Kanada	55,6	52,5	..
Frankrike	59,0	59,0	59,0
Tyskland	46,4	..	..
Norge	64,0	62,4	63,0
Storbritannien	47,3	43,5	44,4
USA	52,2	50,7	50,4
<i>Sjuksköterskor</i>			
Australien	102,6	106,2	104,2
Kanada	94,4	..	97,1
Tyskland	75,4	..	..
Norge	86,0	91,1	88,2
Storbritannien	96,0	92,0	94,3
USA	146,4	123,6	131,0
<i>Undersköterskor/biträden</i>			
Kanada	62,6	..	65,3
Frankrike	72,9	72,0	72,7
Tyskland	51,4	..	..
Norge	73,6	79,8	77,2
Storbritannien	63,3	62,2	62,8
USA	51,8	63,1	55,2

*Källa:* OECD 1998 tabell 2.4 och 2.5 baserade på Grimshaw & Rubery 1997, tabell 13, 14 och appendix tabell 5.

Av vår diskussion så här långt står det klart att det inte är någon lätt sak att identifiera vilken inverkan könssegregeringen har på kvinnors ställning på arbetsmarknaden och i samhället. Orsaken till det är segregeringens flerdimensionella karaktär och skillnaderna beträffande dess konsekvenser för olika samhällen och för olika grupper av kvinnor. Fler problem uppstår dessutom när vi försöker ta i beaktande de förändringar som äger rum i segregeringens karaktär. Ett huvudproblem med enkla indexmått på segregering är att dessa nästan per definition saknar förmåga att fånga förändringar som uppträder hos olika grupper av kvinnor, i synnerhet om dessa förändringar går åt olika håll. De tämligen begränsade för-



ändringarna i olika segregeringsindex som vi sett i EU-länder under senare år kan på det hela taget tillskrivas förekomsten av motsatta utvecklingsmönster hos olika grupper av kvinnor.

### Horisontell och vertikal segregation

När ett större antal kvinnor fått mer kvalificerade arbeten, så har andelen kvinnor i arbeten på lägre nivå också ökat (Rubery & Fagan 1995a). Den första tendensen kanske leder till minskad segregation medan den senare ökar den – med resultatet att ingen förändring kan avläsas i index trots att tydliga förändringar i praktiken ägt rum för både hög- och lågutbildade kvinnor. Index oförmåga att mäta vertikal segregation är förstås en nyckelfråga (Blackburn et al 2002). Alla yrken tilldelas samma vikt istället för att rangordnas vertikalt. Men även om det vore möjligt – och det är föremål för studium – att introducera mått på vertikal segregation jämsides med index för total segregation, så skulle ytterligare problem uppstå på grund av att arbeten som förändras ifråga om förekomsten av segregation också har en tendens att förändras i andra dimensioner.

Både historiska och aktuella data talar för att arbetsområden genomgår en förändring när kvinnor lyckas ta sig in där. I avsnitt 2 och 4 nedan ska vi undersöka hur feminiseringsprocessen kan kopplas samman med en hel rad olika förändringar i arbetets karaktär – särskilt ifråga om relativ status och lön. Det är inte klarlagt om detta föregår feminiseringen eller är en följd av segregation, men klart är att det finns få exempel på feminisering som inte har medfört vissa större förändringar i arbetets eller yrkets status eller organisation (Reskin & Roos 1990; Crompton & Sanderson 1990). Dessa förändringar kan gälla en hel yrkeskategori eller medföra skapandet av nya underavdelningar eller specialistbefattningar inom yrket. Dessutom betyder sannolikheten för en interaktionsprocess mellan kvinnornas inträde och förändringen i arbetets karaktär att det inte är möjligt att urskilja en tydlig tendens till desegregation. Det man iakttar kan nämligen lika gärna vara en yrkeskategoris tendens att röra sig bort från sin tidigare koppling till ett kön för att istället associeras med det andra könet.

Slutligen är det väsentligt att i denna översikt över hur man ska bedöma segregation över tid och rum komma ihåg att könssegregation syftar på kvinnors ställning på arbetsmarknaden i för-

hållande till eller jämfört med mäns. Förändringar i kvinnors position kan därför i lika hög grad vara förorsakade av förändringar i männens position som av förändringar i de konkreta arbeten som kvinnorna utför. Segregeringen kan till exempel minska, inte beroende på att kvinnors sysselsättningsmönster förändrats utan på att männens har det; tjänsteekonomins uppkomst kan dra in fler män i kvinnodominerade sektorer eller arbetsuppgifter och fler män kan komma att arbeta deltid i samband med vidareutbildning och tidig pensionering, och mäns deltidsarbeten kan i högre grad än nu komma att likna kvinnors arbeten.

Men desegregering eftersträvas inte för sin egen skull utan som ett sätt att förbättra kvinnors levnadsutsikter och att öka deras resurser. I den utsträckning desegregering uppstår på grund av förändringar på den "manliga" arbetsmarknaden – med innebörden att män som förlorat sina förmåner måste söka sysselsättning på den traditionellt "kvinnliga" arbetsmarknaden med samma lön och villkor som de kvinnor som arbetar där – kan processen snarare sägas sprida kvinnors elände än att förbättra kvinnornas lott. Om desegregeringen dessutom uppstår genom att män söker sig till kvinnliga arbetsområden utan att motsvarande nya öppningar uppstår för kvinnorna, så kan resultatet faktiskt bli minskad istället för ökad jämlikhet ifråga om villkoren. Segregering skapar en efterfrågan på kvinnlig arbetskraft och underlättar därigenom kvinnors tillträde till arbetsmarknaden. Därför kan inte en minskad segregeringsnivå i sig tas till intäkt för att kvinnornas ställning förbättrats eller för att större jämlikhet mellan könen uppnåtts vad gäller möjligheterna att få jobb.

## **2 Förändring på arbetsplatsen: från byråkrati till flexibilitet**

Det är välkänt att organisationer förändras som en konsekvens av omstrukturering, eliminering av mellannivåer och slimning. I de europeiska stater där förändringen går långsamt skylls detta på hinder för moderniseringen och för utvecklingen av mer flexibla arbetsmarknader vilket ses som synonymt med framsteg. Men vad dessa förändringar har för inverkan på könssegregeringens mönster undersöks sällan. Den byråkratiska organisationsformens sammanbrott kan antas medföra potentiella fördelar för kvinnor; när allt kommer omkring har kvinnor inte behandlats särskilt väl i byrå-

kratiskt organiserade institutioner. Den traditionella byråkratiska karriären baserad på ålder, tjänsteår och mångårig oavbruten heltidstjänstgöring utgör ett koncentrat av den maskulina norm på vilken arbetskraftens organisering grundats. Därför har det hävdats att organisatorisk förändring skulle kunna leda till öppningar för kvinnor då de inte längre är tvungna att följa den manliga normen (Arthur & Rousseau 1996).

I detta sammanhang görs också antagandet att den fragmenterade och avbrutna typen av karriär, som de nya organisationsformerna erbjuder, kan ge kvinnor en gynnad position. Detta mönster är inget nytt för kvinnor och de som hävdar att det handlar om en ny utveckling utgår i själva verket från den manliga normen när förändringen ska bevisas. Dagens och framtidens ”gränslösa” karriärer utgör inte ett linjärt uppåtstigande på karriärstegen i organisationen. Snarare är karriärerna nu, mer än någonsin tidigare, formade av individer som går sin egen väg, vilken kan skilja sig starkt från omgivande karriärvägar. Och visst kan detta skapa öppningar för kvinnor när deras karriärmöjligheter inte längre bestäms av traditionella strukturer och organisationskulturer.

Denna utbrytning ur den byråkratiska organisationsformen sägs också innebära ett fjärmande från den ”rationella organisationsmänniskan” som har tagit sig fram på tekniska meriter. I de nya organisationerna är det de med kvinnor förknippade ”mjuka”, mellanmänniska kompetenserna, som påstås värderas högt, egenskaper som sägs leda till en ”feminisering” av ledarrollen och en ökning av specialistbetonade ledningsuppgifter där den kvinnliga representationen är bättre (Peters 1990). Denna potentiella omvärdering av kvinnors kompetenser kommer i ett sammanhang präglad av kvinnors via utbildning förbättrade kvalifikationer; här förefaller det som om utbud och efterfrågan befinner sig i harmoni, och om könssegregeringen någon gång ska brytas borde den lämpligaste tidpunkten för det vara nu.

### **Flera chefer – flera kvinnor**

Det är emellertid viktigt att granska dessa antaganden om kvinnornas möjligheter i den nya organisationstypen, antaganden som har sina rötter i en förenklad endimensionell syn på könsrelationer inom organisationer. För närvarande analyseras den könspräglade

verkligheten i de nya organisationerna på basis av deras särart jämfört med tidigare organisationsstrukturer, och de antas därför vara gynnsamma för kvinnor. Granskar man de empiriska bevisen för organisatorisk förändring i Storbritannien, som sägs uppvisa de största framstegen mot flexibla former och flexibla arbetsmarknader, står det klart att situationen är långt ifrån entydig. Empirin är i stor utsträckning motsägelsefull, vilket talar för att det avgörande är dessa förändringsprocessers olika sammanhang. Genom att fokusera på förändrade karriärstrukturer, löner och framstegskriterier är det möjligt att belysa vilka faror dessa nya organisationsformer kan medföra för kvinnor. Det är i samband med sådana förändringar det går att bedöma vilken betydelse kvinnors ökade utbildningsmeriter och skiftet till ”mjuka kompetenser” kan få för könssegregeringens upplösning.

Studier av organisatoriska förändringsprocesser i Storbritannien har visat hur skapandet av mer slimmade och platta organisationer kan omvandla karriärstrukturer på ett sätt som kan vara till nackdel för kvinnor. Reduceringen av antalet tjänster i ledningen och den därmed förbundna ”återgången till linjen” innebär att kvinnor tilldelas större ansvar när de uppnår mellanchefsställning. I denna mening kan kvinnor hamna i beslutsfattande roller som tidigare innehades av män högre upp i hierarkin. Men i realiteten har detta ofta lett till att arbetet blivit tyngre och mer ansvarsfullt för kvinnorna på denna nivå och till att de uppmanats agera som om de hade en högre chefsställning, som de inte belönas för (Coyle 1995). Kruxet är att konkurrensen ökat om de högsta chefspositionerna som nu är färre än tidigare, och i det sammanhanget går det i allmänhet dåligt för kvinnor – sannolikheten för att de ska göra en inbrytning på denna nivå är inte större än den var i de administrativa strukturer med fler positioner som fanns tidigare. Vi vet ännu inte hur detta kommer att påverka kvinnor som befinner sig längre ner i hierarkin och som ser hur deras arbete och ansvar på mellanchefsnivån förblir obelönat.

Tendensen till plattare hierarkier kan också undergräva de mellanchefspositioner som har varit betydelsefulla för kvinnors framgångar i arbetslivet. Denna punkt gäller de nya chefsjobbets kvalitet som döljs i de empiriska data som mäter könssegregeringen på makroplanet. Det är en allmän trend att uppmärksamma det växande antalet kvinnor i chefsställning, men empiriska studier har visat att denna ökning inte är följden av att kvinnor ersätter män. Som nämdes i avsnitt 1 har dessa nya chefspositioner en förändrad

karaktär. Cromptons (1995) forskning om banksektorn är typisk: hon finner att kvinnor som arbetar där kan ta sig fram till positioner som exempelvis avdelningschef, men när detta sker har det sammanfallit med en försämring av dessa positioner. Därför kan inte inflödet av kvinnor på dessa poster förutsättas ge dem organisatorisk makt, vilket också förstärks av att kvinnor ofta är hänvisade till "könspräglade nicher" (Crompton 1995; se även Halford et al 1997, Reskin & Roos 1990, Savage 1992).

### Individuella anställningsavtal

Den individualisering av anställningsförhållandet som har utmärkt den nya organisationstypen innebär också potentiella problem för kvinnor. Införandet av individuella lönesystem bereder väg för könsdiskriminering eftersom chefernas hemlighållande av lönesättningen gör det möjligt för diskriminerande attityder att smyga sig in i lönestrukturen (Coyle 1995; Grimshaw & Rubery 2001; Rubery 1995). Kvinnors löner är mer än någonsin prisgivna åt cheferna och deras eventuellt diskriminerande uppfattningar om kvinnors utvecklingsmöjligheter. Det är också mindre sannolikt att kvinnor ägnar sig åt "strategier för att imponera" och att framhålla sina starka sidor i de bedömningsprocesser som nu bestämmer bonustilldelningen (Dickens 1998).

I den nya typen av karriärer läggs nya kriterier till grund för befordran. I exempelvis Storbritannien är arbetstiden i praktiken oreglerad beroende på den vitt spridda praxisen att man frivilligt avstår från arbetstidslagens begränsning av antalet arbetstimmar; här måste man visa att man "satsar sin fritid" (Coyle 1995). Det har tidigare konstaterats att denna övertidsarbetets kultur utgör en barriär för kvinnor i den privata sektorn men nu utsträcks den till att även omfatta de organisationer i den offentliga sektorn som genomgår förändring under rubriken "ny offentlig organisationsledning" (Coyle 1995; Corby 1999). Sedd blir man också i dessa nya organisationer genom att knyta kontakter i sidled, ställa upp i olika sammanhang och genom att vara geografiskt rörlig. Då sannolikheten är mindre för att kvinnor kan göra detta, ofta på grund av familjeförpliktelser, finner de sig utestängda från de informella nätverk där makten finns just när dessa blir alltmer avgörande för möjligheten att bygga upp en karriär (Edwards et al 1996; 1999).

Dessa nya kriterier för framgång kan innebära att det faktum att kvinnor blir allt bättre utbildade kanske inte är tillräckligt för att bryta ner könssegregeringen. Det är uppenbart att kvinnor har använt högskole- och forskarutbildning för att backa upp sina anspråk på chefsbefattningar och tjänster som kräver akademisk utbildning i administrativa strukturer och för att etablera nischer grundade på specialkunskaper i yrken som till exempel läkaryrket. Dessa positioner har kanske inte medfört någon större institutionell makt, och eftersom det ofta handlar om den offentliga sektorn är lönenivåerna inte så höga; ändå markerar de en tendens till nedbrytning av den vertikala segregeringen.

Men i den tilltagande konkurrensen om toppjobben tycks det som om formella meriter inte längre är det enda som bestämmer eventuell framgång. I ett sammanhang där arbetsgivare har en betydligt större pool av examinerade sökande att välja bland kan de också ha andra urvalskriterier, exempelvis spetsbetyg och vid vilket prestigeuniversitet de erhållits (Brown 1994). Till detta kommer kravet på de sökande att uppvisa "karismatiska egenskaper" som kretsar kring självförtroende, tävlingsinriktning och kontakter — kriterier som kvinnornas utbildningsmeriter aldrig kommer att kunna uppfylla (Halford & Savage 1997). Studier av den roll det "kulturella kapitalet" spelar är avgörande om vi ska kunna förstå könssegregeringsprocesserna och hur vissa kvinnor med en viss social bakgrund klarar sig medan andra inte gör det i dessa nya organisatoriska sammanhang som förutsätter självförtroende och kontakter. Uppmärksamheten fästs här på den allt starkare polariseringen mellan kvinnor i vissa länder; ska vi kunna skapa en teori om de föränderliga mönstren av könssegregering och ojämlikhet mellan könen måste vi undersöka sambanden mellan klass- och könsklyftor.

### **Lågutbildad och lågavlönad**

Dessa samband framträder än tydligare när man fokuserar på hur de nya organisatoriska processerna påverkar grupper av lågavlönade och lågutbildade arbetare. Det nya flexibla arbetslivet med sina avbrutna karriärer har framställts som ett anpassning till kvinnors annorlunda arbetsmönster, men i realiteten har kvinnor som följt dessa mönster ofta gjort det i brist på alternativ snarare än av fri vilja (Crompton 1999). Tendensen mot flexibilisering kan kanske

öka antalet möjligheter för kvinnor, men kvaliteten i dessa höjs knappast. Den hittills viktigaste lärdomen av arbetets flexibilisering är att den har utgått från att kvinnor tar de deltidsarbeten som ofta är både lågavlönade och lågstatusjobb; därmed har flexibiliseringen i allt väsentligt anslutit till och understött könssegregeringen snarare än att utmana den (Pollert 1991; Dickens 1998).

När dessa mönster kommit att prägla den offentliga sektorn är det än en gång kvinnorna, i synnerhet kvinnor med manuella deltidsarbeten, som i första hand drabbas av tvånget att arbeta intensivare, av osäkrare arbetsvillkor och sämre betalning (Escott & Whitfield 1995). Arbetsinnehållet i de jobb som är tillgängliga för kvinnor längre ner i hierarkin tycks alltså vara torftigare och sämre skyddat än tidigare, vilket knappast är förvånande eftersom arbetsuppgifterna skapats av en affärslogik snarare än en jämlikhetslogik. Storbritannien har förmodligen kommit längre än andra EU-medlemsstater när det gäller att införa den privata sektorns logik och ledningssystem i den offentliga sektorn via partiell privatisering och inre omorganisation.

En del av dessa förändringar förstärker en tendens bort från tekniska kompetenser till förmån för mjuka kompetenser, vilket skulle kunna hävdas vara en viktig utveckling för kvinnor, både i enklare service- och kontorsarbete och på chefstjänster och i befattningar som kräver akademisk utbildning. I teorin skulle det tala för att rådande organisationskulturer går igenom en period av omvärdering av kompetenser, varvid kvinnor inte längre förväntas anpassa sitt beteende till männens. Deras "olikhet" skulle rent av kunna innebära ett mervärde för organisationen. Ett centralt resultat av vår studie av nya organisationsformer är att kvinnors "relationsinriktade" arbete i en alltmer komplex organisatorisk verklighet blir viktigt i utformningen av organisatoriska sammanhang (Hebson & Gruguli kommande 2004). Om sådant arbete skulle omvärderas och belönas kan vi förvänta oss inte bara att kvinnor besätter chefsroller som har behov av dessa mjuka kompetenser, utan också att män kommer in i arbeten som tidigare stämplat som "kvinnoarbete".

I studier av detta slags frontlinjearbete, i synnerhet i detaljhandels- och callcentersammanhang, har det framkommit att det växande antalet jobb i servicesektorn gör det möjligt för många kvinnor att komma in på arbetsmarknaden. I dessa arbeten utvecklar de emellertid kompetenser som bara ger begränsat tillträde till andra typer av sysselsättning. Sådana arbeten har kodats som

kvinnorbeten på samma sätt som förr skett med dåligt betalt arbete. Av den anledningen är de förknippade med den ersättning, den arbetstid och de arbetsvillkor som grundar sig på konstruktionen av "den kvinnliga arbetaren". Det finns uppgifter om att en del män söker sig till sådana arbetsplatser som callcenters och butiker, men detta har mer att göra med försämringar i manliga arbeten än med förbättringar i kvinnliga: det inträffar i en situation som präglas av osäkra sysselsättningsförhållanden eller av brist på alternativ för män i lågkvalificerade jobb. För det mesta är det lågavlönade män som drabbas av de största nackdelarna med denna koppling mellan förändrad könsprägel och försämringar i ett arbete. De erfar en akut osäkerhet i anställningen och en ökad arbetsintensitet när de söker sig till de sämre skyddade och lägre avlönade jobb som erbjuds i kundservicearbeten (Hebson & Grugulis kommande 2004). Om konsekvenserna av desegregering bara är att ojämlikheten istället för möjligheterna sprids, så kan man fråga sig om detta verkligen är ett pris värt att betala.

För kvinnor som utvecklar sina mjuka egenskaper i chefsroller eller som aspirerar på sådana roller återstår det att se hur dessa nya kompetenser värderas och om de kommer att leda till verkligt ledande positioner (Belt 2002). Kanske är det så, att de nya mellancheferollerna som kräver typiskt "kvinnliga" egenskaper låter kvinnor komma dit men inte längre. Studier visar nämligen att fastän chefer kan bli tvungna att utveckla en kundorienterad hållning, så måste den dessutom kombineras med det rationella, tekniska kunnande som värdesätts i traditionella administrativa system (McDowell 1997, Edwards 1999).

### **Från lika villkor till individuella olikheter**

Detta visar betydelsen av att inte låta sig luras av betoningen på det nya i organisatoriska former och karriärer: i verkligheten samexisterar rester av gamla strukturer och kulturer med dessa nyare processer. För närvarande består organisationer av en hybridartad blandning av gamla och nya strukturer och kulturer, vilket i realiteten kan innebära att de som har makten, huvudsakligen män, fortfarande förmår hålla fast vid de sidor av organisationen som säkrar de könspräglade maktrelationernas orubblighet och följaktligen även de processer som vidmakthåller könssegregeringen. Men eftersom de könspräglade processerna blir allt svårare att sätta



fingeret på i dessa mer ogenomskinliga strukturer, kan nya former av segregering och ojämlikhet komma att växa sig starka även om de blir mindre synliga än de varit förr.

Därför är det signifikativt att effektiviteten hos existerande åtgärder för att främja lika villkor med syftet att bekämpa ojämlikhet i dessa nya organisationsformer går att ifrågasätta. Åtgärder för främjande av lika villkor förutsätter ett "fordistiskt" anställningssystem med utbytbara (kontors)arbetare och måste grundas i administrativa strukturer i institutioner med specifika anställningsprinciper, som till exempel den offentliga sektorn, där enligt Davison och Cooper sannolikheten för att kvinnor ska finna stödjande strukturer är störst (Walby 1997; Davison & Cooper 1992). Förändringar innebär här att "färre kvinnor än någonsin kommer att ha den typ av anställning där organisationsgrundade åtgärder med syftet att uppnå lika villkor har någon relevans" (Coyle 1995, s. 61). Den alltmer individualiserade arbetserfarenheten bereder väg för en ny "jämlig opportunitet" hos arbetsgivarna, då de vrider fokus bort från traditionella procedurgrundade åtgärder för lika villkor och istället väljer infallsvinklar som fokuserar på individuella olikheter snarare än skillnader mellan grupper av anställda. Detta kommer vi att diskutera mer i detalj i avsnitt 5.

### 3 Livsförändringar

Förändringar i sättet att organisera arbete och anställning erbjuder såväl positiva som negativa möjligheter till jämlikhet mellan könen. Parallellt med detta har det ägt rum potentiellt lika betydelsefulla förändringar i mäns och kvinnors personliga och sociala liv, som påverkar deras ställning på arbetsmarknaden. Dessa så kallade efterfråge- och utbudsinfluenser samspelar ömsesidigt och är svåra att isolera. Exempelvis är kvinnors ökade deltagande i högre utbildning både en orsak till deras mer kontinuerliga närvaro på arbetsmarknaden och en följd av strävan efter mer sammanhängande och utvecklande karriärer.

En viktig aspekt av förändringar i kvinnors levnadssätt och aspirationer är att dessa förändringar visserligen kan framkallas av ekonomisk förändring, men de upphävs inte lika lätt av förändringar i makroekonomiska förhållanden. Om kvinnor strävar efter ekonomiskt oberoende och efter större frihet att gå in i och ut ur relationer, så är det föga sannolikt att dessa strävanden upphävs av

en ekonomisk nedgång. Processen som integrerar kvinnor i löneekonomin under en ekonomisk tillväxtperiod kan således framkalla eller bidra till en djupare förändring i könsrelationerna – en social process vars existens man därefter måste ta hänsyn till under perioder då tillväxten är låg och arbetslösheten hög (Humphries & Rubery 1984).

Two besläktade exempel kan ges som stöd för detta påstående. För det första tycks vi ha nått bortom det stadium där formen av välfärdsstat effektivt skulle kunna kontrollera kvinnors önskemål ifråga om lönearbete och hemarbete. Kvinnornas andel av arbetskraften har vuxit i alla typer av välfärdsstater, vilket undergräver skillnaderna i kvinnors sysselsättningsgrad som enligt Esping-Andersens berömda analys skulle bero på det specifika välfärdsstatliga systemet (se Mósesdóttir 2001; Esping-Andersen 1990). En likartad utveckling speglar de data som visar att det inte längre finns något negativt samband mellan kvinnors lönearbete och födelsetalen; i själva verket tycks det förhålla sig tvärt om, vilket betyder att kvinnor kan påskynda eller uppskjuta barnafödandet om de inte kan förena det med lönearbete (Esping-Andersen et al 2002; Bettio & Villa 1998). Nationella regeringar ställs därför inte längre inför valet att antingen uppmuntra kvinnor att förvärvsarbete eller att uppmuntra dem att stanna hemma. Kvinnorna väljer själva att försöka komma in på arbetsmarknaden och också stanna där.

Denna aggregerade trend skymmer naturligtvis skillnader i levnadssätt och livsmål bland enskilda kvinnor och grupper av kvinnor och överdriver kanske också nationella regeringars oförmåga att påverka det kvinnliga förvärvsarbetets omfattning. Till och med i ett land som Frankrike, där kvinnor sedan länge varit integrerade på arbetsmarknaden på heltidsbasis, har socialpolitiska förändringar på senare tid minskat deras andel av arbetskraften. Detta har skett genom den reform som ger kvinnor ekonomiskt bidrag för andra barnet, inte som tidigare för enbart det tredje. Trots allt kan dessa förändringar ses som marginella, och även de mödrar som gör längre avbrott med hjälp av barnbidrag kommer troligen att försöka återvända till sin anställning. Det tycks också som om bristen på arbetstillfällen för kvinnor exempelvis i södra Europa dämpar snarare än gynnar födelsetalen.

## Könssegregering och familjestruktur

Vi kan identifiera ett antal faktorer som sannolikt förstärker en process som leder till att kvinnor inte betraktar sig som marginella eller tillfälliga deltagare i arbetskraften. Det handlar för det första om de omfattande investeringar som kvinnor gör i sin egen utbildning, en fråga av särskild betydelse i länder som Storbritannien och USA där dessa investeringar tar formen av ansevliga lån som ska betalas tillbaka genom efterföljande lönearbete. För det andra gäller det könsrelationernas förändrade mönster avseende familjens och hushållets utformning. Kvinnors mål i livet är inte längre att stanna i föräldrahemmet tills man finner en livstidspartner; samboendet ökar, äktenskapsåldern blir allt högre liksom risken för skilsmässa. Kvinnor ser inte längre nödvändigtvis sin partner som en källa till livslång ekonomisk försörjning. Dessutom har männens möjlighet att få arbete i vissa fall blivit mer osäker och vansklig; kvinnornas arbete är därför viktigare både för att få en första möjlighet att etablera ett oberoende vuxenhushåll och för att försäkra sig mot senare fattigdom.

Dessa förändringar i kvinnors aspirationer och möjligheten till kontinuerlig sysselsättning kan förväntas få flera mångfasetterade och sinsemellan förbundna effekter på könssegregeringens mönster och form. Starkare band till arbetsmarknaden borde i princip reducera könssegregeringen i den mån den beror på att kvinnor utgör en speciell och tillfällig del av arbetskraften. Denna effekt beror dock delvis på hur frågan om hushållsansvar hanteras. Där hushållspliktorna fortfarande på det stora hela vilar på kvinnan kan man finna kvinnorna koncentrerade till arbeten där arbetsgivarna är villiga att anpassa sig till mödrarnas behov genom att erbjuda deltidsarbete och andra arrangemang. Detta "tillmötesgående" kan kvinnorna i praktiken vara tvungna att "betala för" genom att acceptera lägre lön och sämre befordringsmöjligheter. Till och med kvinnor som inte avser att skaffa barn kan vara koncentrerade till dessa segment om de utsätts för diskriminering när de söker sig till andra, manligt orienterade områden. Kontinuitet kan således ha olika effekt på segregeringen på arbetsmarknaden, men sannolikt gör den ändå en del av segregeringsprocessen synligare – exempelvis glastaket när fler kvinnor skaffar sig den erfarenhet och den utbildning som borde leda fram till att de får en chans till befordran.

En annan effekt som dessa förändringar kan förväntas ha på segregeringen rör konsumtionsmönstret och dess inverkan på ekonomins efterfrågesida. Uppkomsten av ett tvåförsörjarsamhälle ger upphov till tre nya typer av efterfrågan: efterfrågan på mer omsorg, på fler substitut för hushållsarbete, och på ökad konsumtion av både varor och tjänster under särskilda perioder av livscykelns beroende på högre disponibel inkomst parallellt med starkare tidsbrist. Dessa konsumtionsförändringar är också förknippade med förändrade sysselsättningsmöjligheter, med ökad sysselsättning både i offentliga och privata serviceyrken. Dessa efterfråge-/utbudssamband kan påverka den uppmätta nivån av könssegregering i arbetet, om kvinnor har en större benägenhet att låta sig anställas i servicejobb som befämjar utvecklingen av tvåförsörjarhushåll eller till och med i den typ av serviceyrken som kan köpas av par med högre disponibla inkomster men som befinner sig under tidspress – exempelvis personlig service i hemmet eller service relaterad till fritidsaktiviteter.

Dessa tendenser bidrar också till de polariseringsmönster som diskuterades i avsnitt 1. Studier i Storbritannien av servicearbetare som utför hushållstjänster avslöjar att utbildade mödrar som återgår till sitt arbete i allt större utsträckning anställer andra kvinnor för barnomsorg, och akademiskt utbildade tvåförsörjarpar anställer städare för att få utrymme för mer ”kvalitetstid”. Dessa arbeten är undantagslöst lågavlönade (Gregson & Lowe). Det är signifikativt att kvinnor med högre utbildning ofta anställer hemhjälp när konflikter om vem som ska göra hushållsarbetet i hemmet inte kan lösas på annat sätt; av den anledningen går inte nödvändigtvis varje sammanbrott i segregeringen på arbetsmarknaden hand i hand med en upplösning av den traditionella könsarbetsdelningen i hemmet. De mödrar som förvärvsarbetar mest är de med partners som också arbetar. Det råder alltså polarisering mellan sådana hushåll som har ”för mycket arbete” och sådana som har ”för lite arbete”.

### **Segregering och sextrakasserier**

Kvinnors ökade närvaro på arbetsmarknaden förändrar också uppdelningen mellan arbete och fritid. Fler och fler människor möter sin partner på arbetsplatsen och arbetet har blivit ett allt viktigare forum för sociala relationer. Dessa förändringar får konsekvenser i

form av sexuella trakasserier i arbetet. Visserligen kan inte samtliga sexuella relationer på arbetsplatsen betraktas som otillbörliga, men arbetsmiljöns växande betydelse för möjligheten att upprätta sexuella relationer ökar sannolikheten och faran för sexuella trakasserier. Könnssegregering och sexuella trakasserier hänger samman (EC 1999); kvinnor som kommer till mansdominerade arbetsplatser och yrken är ofta mer utsatta för sexuella trakasserier, och sexuella trakasserier är en faktor som kan förklara varför kvinnor inte befordras, vilket leder till ökad vertikal segregering.

Arbetsplatsens sexualisering kan också få konsekvenser för vilka kriterier som tillämpas vid urval för befordran, med större betoning på utseende för både kvinnor och män (Witz et al 2003). Detta gäller i synnerhet i servicesammanhang som innefattar personlig kontakt med allmänheten; här kan det vara så att kvinnor i ökande utsträckning anställs för att ge företaget en speciell image, varvid det kan ha större betydelse hur de är klädda, hur de ler och vilka "känslor" de förmedlar än vilken teknisk kompetens och duglighet de har. Arbetsmiljön är således inte separerad från utan i allt högre grad inbegripen i konstruktionen av kvinnor som sexobjekt å ena sidan eller som stöd och omsorgsgivare å den andra.

Kvinnors förändrade levnadssätt och målsättningar betyder också att det inte längre är möjligt att tolka deras strävanden utslutande mot bakgrund av modersrollen. Det är självfallet viktigt att utveckla kvinnors möjligheter att bli mödrar och att uppnå balans mellan arbete och övrig tid under den period när barnen har störst omsorgsbehov. Samtidigt handlar de åtgärder som krävs för att främja jämlikhet mellan könen och avveckling av könsssegregeringen också om andra aspekter och dimensioner av kvinnors liv. Därför kan det vara lika viktigt att bekämpa sexuella trakasserier och att förändra bilden av kvinnor som sexobjekt eller omsorgsgivande subjekt som att krossa glastaket. Det är troligare att åtgärder relaterade till moderskapet angår yngre kvinnor medan frågan om glastaket kanske är mest angelägen under perioden efter det aktiva moderskapet. Därför aktualiseras olika frågor om lika villkor i olika livsskeden och hos olika grupper av kvinnor.

#### 4 Desegregerande och resegregerande krafter: avsiktliga och oavsiktliga följder

Vi har funnit att processer av segregering, desegregering och resegregering är nära förbundna med omstrukturering av organisationer och omorganisering av arbete. Men de behöver inte nödvändigtvis vara resultatet av praktiker som explicit syftar till att könssegregera eller könsintegrera arbetsmarknaden, utan kan tvärt om vara den oavsiktliga följden av förändringar som resulterar av en oberoende omstruktureringsprocess på arbetsmarknadens efterfråge- och utbudssida.

Reskins & Roos (1990) undersökning av vissa yrken som blivit starkt feminiserade i 1980-talets USA identifierade flera sätt på vilka en desegregeringsprocess kan vändas till en ny resegregerings- eller gettoiseringsprocess. Feminiseringen av tidigare maskulina arbeten kan uppstå som en konsekvens både av att kvinnor förbättrar sin ställning bland de arbetslösa — genom att bli en bättre utbildad arbetskraft med mer kontinuerlig arbetslivserfarenhet — och av att ett visst arbete får sämre position och blir mindre attraktivt för manliga sökande i och med att det försämras ifråga om löneförmåner, status eller befordringsmöjligheter. Därför kan i själva verket iakttagelsen att ett yrke håller på att förlora sin maskulina prägel gälla en pågående process, där det först blir könsblandat för att sedan få en huvudsakligen feminin prägel. Sådana omkastningar har ofta hänt i det förflutna, tydligast kanske i kontorsyrket, och det händer än idag. Det betyder inte att det inte kommer att finnas några stabilt könsblandade yrken, men faran för att nya former av segregering ska att återskapas kommer nog alltid att finnas kvar.

Den process genom vilken återkomsten av könspräglade kategorier äger rum är inte alltid lätt att förstå. I vissa fall kan arbetsgivare besluta sig för att försöka anställa kvinnor till speciella uppgifter i ett arbete, till exempel genom att erbjuda deltidsanställning eller flexibel anställning främst inom vissa delområden eller på vissa anställningsnivåer. Vissa arbetsgivare kan specialisera sig på kvinnlig arbetskraft genom att erbjuda mer familjevänliga förmåner än andra, möjligen med den kalkylerade fördelen att kunna erbjuda lägre löner eller sämre karriärutsikter. Ett problem gäller huruvida de mer familjevänliga arrangemangen inom många delar av den offentliga sektorn kan förklaras med denna typ av beräknande motiv eller med en allmän strävan från statens sida att bli betraktad

som en god arbetsgivare. Vilka bevekelsegrunderna än må vara kan utfallet ändå bli att dessa sektorer attraherar proportionellt fler kvinnor.

Ett annat sätt för arbetsgivare att aktivt, även om det kan verka oavsiktligt, bidra till att konstruera könspräglade skiljelinjer är åtgärder som minskar ersättningssystem och anställningskontraktens marknadsanknytning. Det betyder att om de vill ersätta rådande anställningskontrakt för permanent heltidsarbete och därtill hörande förmåner med deltids- eller tillfälligt arbete med begränsade förmåner såsom pension, så strävar de efter att anställa personal som har andra inkomstkällor än anställningen för att säkra sin försörjning. En huvudkälla för sådant arbete har i det förflutna varit gifta kvinnor – numera jämsides med studenter och andra unga människor. Således kan arbetsgivarna argumentera för att de segmenteringsmönster som uppstår kring nya flexibla arbetsformer är oavsedda konsekvenser av deras strategier för effektivt utnyttjande av humankapitalet; de strategier som är inbäddade i det flexibla företaget har dock en klar koppling till en könsdifferenterad hantering av mänskliga resurser, där nyckeljobben är reserverade för män och perifera arbetsuppgifter utformade för dem som har familjens andra inkomst.

### **Identitetskonstruktion och karriärval**

Arbetsgivarna har förvisso en central roll i de processer som ger upphov till segregering, men det är viktigt att se att segregering inte är något som bara ”drabbar” de anställda. Män och kvinnor kommer inte till arbetsplatsen med färdiga könsidentiteter och de förblir inte opåverkade av sina erfarenheter. Snarare förhandlar de fram könsförhållanden på arbetsplatsen, varvid de både bevarar och gör motstånd mot könssegregeringen. Det finns en del studier som belyser hur systematisk könssegregering kan vidmakthållas genom mäns och kvinnors eget handlande, och särskilt hur processer med potential att spränga könsordningen undermineras av processer på mikronivån. Tendensen till en mer kommunikativ chefsstil utformas av män på detta sätt: samtidigt som de ”spelar” denna roll visar de också upp de egenskaper som traditionellt har givit dem makt, exempelvis självförtroende och tävlingsinriktning (McDowell 1997). När dessutom kvinnor använder dessa egenskaper för att underbygga sina anspråk på de nya chefsjobb som utbjuds, så ser vi

en förstärkning snarare än försvagning av de typiskt könspräglade beteenden som i det förflutna har legat dem i fatet. Det råder inget tvivel om att maskulina och feminina identiteter konstrueras på olika sätt, men de könsbestämda maktrelationerna förblir intakta.

Kvinnor gör också karriärval som tycks bevara de segregeringsmönster inom yrket som följer bredare mönster av segregering i arbetslivet. Forskning visar betydelsen av att se sådana val mot bakgrund av det begränsade sammanhang kvinnor möter med hänseende på tillgång till barnomsorg och arbetets organisering. Exempelvis har jämförande forskning om läkaryrket i Storbritannien, Norge och Frankrike visat att kvinnor valde specialistområden som möjliggjorde för dem att kombinera yrkesarbete med familjeliv (Crompton, Le Feuvre & Birkelund 1999). Dessa specialistinriktningar varierade mellan de tre länderna, men de hade gemensamt en koncentration till "omsorgsspecialiteter" och sådant som kunde utföras på tider och platser som erbjöd möjligheten att kombinera arbete och familj. Men eftersom dessa specialiteter också var sämst betalda, så blev den oavsiktliga konsekvensen att sannolikheten att kvinnor utmanar den manliga dominansen inom yrket minskar. Genom att fästa uppmärksamhet vid betydelsen av handlingar utförda av individuella kvinnor och män i ett sammanhang som definieras av de begränsningar de möter är det möjligt att analysera hur mönster av återsegregering uppstår när det ytligt sett tycks röra sig om en minskad vertikal segregering.

Människors strävanden måste också sättas i centrum av analysen av könssegregering. Som vi nämnt ovan är det viktigt att desegregering inte blir detsamma som att kvinnornas dåliga löner och anställningsvillkor bara överflyttas till männen. Polariseringsmodellen är inte bara tillämplig på olika grupper av kvinnor utan också på olika grupper av män och i synnerhet på unga män med dåliga kvalifikationer (ofta utan anställning) och äldre män i akademiska yrken och chefsjobb. Bruegel (2000) argumenterar faktiskt för att den "könsfördel", som tillkommer yngre män i arbetarklassen, har reducerats genom kvinnors ökade kvalifikationer, och varje analys av könssegregeringens grunddrag måste kunna fånga dessa klass- och åldersdimensioner. I studier av unga mäns uppfattningar om arbete är det signifikativt nog den dåliga lönen som är förknippad med "kvinnoarbete" snarare än arbetets könskodning som får unga män att förkasta vissa arbeten (Lloyd 1999).

Det är också viktigt att notera att fackföreningsrörelsen, en traditionell form av manligt motstånd mot förändring, nu har



frågor som rör jämställdhet centralt placerade på sin dagordning. Fackföreningarnas överlevnad beror på förmågan att rekrytera marginaliserade grupper som en gång i tiden var utestängda, till exempel kvinnor, och av det skälet har facket varit tvunget att komma fram till en formulering av "kvinnors intressen" och föra upp dem på sin agenda. Medan kollektiva förhandlingar i det förflutna har bidragit till att bevara för kvinnor ogynnsamma förhållanden, så har rörelsen genom växande kvinnorepresentation potentialen att erbjuda en "röst" via vilken kvinnor kan utmana segregeringen eller åtminstone de nackdelar den har fört med sig (Rubery & Fagan 1995b). Kvinnorna är fortfarande underrepresenterade både som medlemmar och som aktivister i fackföreningarna, men de gör inbrytningar i rörelsen genom att utmana maskulina strukturer och kulturer och får sakta tillgång till de beslutsfattande arenorna. Färiska studier har visat att initiativ för att öka kvinnorepresentationen ofta bidrar till att kvinnor med högre utbildning som arbetar i den offentliga sektorn får bättre självförtroende och mer erfarenhet (Munro 2001). Ska könssegregeringens grövre ojämlikheter kunna nötas bort är det viktigt att handlingsprogrammen för desegregering inte bara koncentrerar sig på de "glastak" som kvinnor vill spränga utan också på de "ogästvänliga golv" där kvinnor faktiskt *befinner sig*.

## **5 Att motverka segregeringen; verktyg för att möta nya utmaningar**

I diskussionen ovan om organisatorisk förändring ifrågasatte vi att det finns strategier för lika villkor som är adekvata för syftet att bekämpa ogenomskinliga och diskriminerande praktiker i den nya typen av organisationer. Det är i synnerhet det individualiserade anställningsförhållandet som gör att procedurer grundade på kollektiva strukturer blir otillräckliga. I Storbritannien skulle man kunna hävda att organisationerna har svarat på detta genom att skifta från en procedurgrundad infallsvinkel på lika villkor, vilken fäster uppmärksamheten på att en grupp är eftersatt i jämförelse med en annan, till åtgärder inriktade på att "hantera mångfald". Dessa har i teorin en radikal potential eftersom de är baserade på erkännandet att alla anställda är olika och har någonting att komma med. Därför är det möjligt att utmana kulturer och uppfattningar genom att sätta värde på alla individuella anställda, vilket innebär

att man fjärrar sig från strategin att försöka få kvinnor att bli likadana som män (Liff 1999).

I samband med de trender som diskuteras ovan kan detta dock leda till ännu starkare individualisering, varvid könsojämlighetens och särskilt könssegregeringens strukturella karaktär betonas mindre. Som Liff hävdar måste vi fortfarande vara medvetna om att människors arbetserfarenhet hänger samman med deras grupptillhörighet (1999, s. 72). I avsnitt 2 ovan skriver vi att nya organisatoriska former fortfarande samexisterar med maktstrukturer som i det förflutna har varit till kvinnornas nackdel. Dessa maktstrukturer har ännu inte oskadliggjorts och det är en smula förhastat att överge den procedurgrundade strategin på grund av optimistisk retorik snarare än på basis av en verklighet genomsyrad av nya organisatoriska former.

Det är signifikativt att vi närmar oss anställningsförhållanden där institutionell diskriminering blir svårare att upptäcka och tackla. I en situation där det växande ansvaret för att det råder lika villkor läggs på chefer som, kanske föga överraskande, prioriterar de kommersiella målen, finns det en risk att könsneutrala processer som en gång avslöjats som i grunden maskulina kan smyga tillbaka in i anställningsförhållandet. Mer generellt är det inte troligt att könsfrågor ges företräde när anställda och chefer kämpar för att komma tillrätta med organisatoriska förändringar och för att finna sin roll i dem; detta gäller kvinnor och män på alla nivåer i hierarkin som försöker förstå förändringarna (Hebson & Brugulis kommande 2004).

Men organisatoriska förändringar och omgrupperingen av könssegregeringens krafter under omvandlingen erbjuder en möjlighet att fånga den process genom vilken könssegregering både vidmakthålls och undergrävs. Det illustrerar att vi inte kan utgå från att nya organisationsformer är av mer egalitär natur än de byråkratiska former som de har ersatt; vi måste utveckla ett program för jämställdhet som kan få grepp om organisationslivets mer komplexa realiteter och respektera individuella kvinnors och mäns val. Detta program måste erkänna de organisatoriska strukturernas och kulturernas hybridartade natur och de motsägelsefulla konsekvenser detta får för jämställdheten. I praktiken betyder det att en traditionell strategi, som fokuserar på lika villkor och som erkänner specifika gruppskillnader, måste användas parallellt med ett bredare angreppssätt som mer generellt tacklar farorna för både kvinnor och män med ett individualiserat anställningsförhållande.

Det är emellertid osannolikt att åtgärder på organisationsplanet är tillräckliga för att bekämpa de segregerings- och återsegregeringsprocesser som vi har beskrivit. När organisationer splittras och blir indragna i nät av mellanorganisatoriska relationer, minskar sannolikt också deras förmåga att tillhandahålla egna, internt utformade lösningar på problem som gäller lika villkor. Att nå enighet kring ett paket av förebyggande förändringar med syftet att främja lika villkor kan vara svårt på grund av konkurrenters och avnämares eventuella synpunkter på åtgärder som kanske ökar arbetskraftskostnaderna på kort sikt, även om det skulle minska dem på längre sikt i och med att det skulle bli lättare att rekrytera och behålla högkvalificerad personal.

Många vinster med åtgärder för att uppnå lika villkor uppträder på samhällplanet – genom bättre utnyttjande och utveckling av hela arbetskraftens potential – men inte nödvändigtvis på den enskilda organisationens nivå. På mikroplanet kan det förekomma motstånd mot förändring beroende på att kostnaderna för att få till stånd åtgärder för att skapa lika villkor ofta är mer påtagliga och kort-siktiga medan fördelarna är mindre påtagliga och mer långsiktiga till sin natur. En triangel av arbetsgivarbestämmelser, sociala föreskrifter och juridiska regler kan garantera att åtgärder för lika villkor inte bara lämnas åt de enskilda arbetsgivarnas eget gottfinnande (Dickens 1999). Om fackföreningar och arbetsgivare samarbetar, kan facken stödja en jämlikhetsagenda som inte bara vilar på företagets intressen. Fackföreningar kan också använda juridiken för att främja sina rättigheter och har med framgång gjort så i Storbritannien beträffande pensionsrättigheter och rimligare lön (Dickens 1999).

### **Segregeringens vinster mot barnens rättigheter**

Därför är det rimligt att pröva strategin att bädda in organisationer i en policymiljö där incitamenten att skapa könssegregering är försvagade. Två huvudincitament måste elimineras. För det första möjligheten att anställa kvinnor som medel för att reducera arbetskraftskostnaderna. Detta gäller i synnerhet i länder som Storbritannien där minimilönerna är relativt låga och där kollektiva förhandlingar är splittrade i den mån de överhuvudtaget existerar. Här innebär anställning av kvinnor en stark kostnadsfördel som skulle kunna elimineras genom exempelvis införande av en högre lägsta-

lön, en motsvarighet till föreställningen om en lön som är tillräcklig för att säkra ekonomiskt oberoende för en vuxen person.

Det andra huvudincitamentet för segregering är förgivettagandet av att det är kvinnorna som ska ha huvudansvaret för barnen, vilket förutsätter både ledighet från arbetet och flexibla arbetsförhållanden. Arbetsgivarna kan tillhandahålla dessa villkor i arbeten där de kan erbjuda lägre lön eller sämre karriärmöjligheter eller utestänga kvinnor från andra arbeten genom indirekta former av diskriminering vid anställning och befordran. Inom svensk socialpolitik har problemet korrekt identifierats som en fråga om hur man ska kunna involvera fäderna lika mycket som mödrarna i omsorgen om och ansvaret för barnen. Här kan åtgärderna för att uppmuntra män att ta barnledigt – bland annat ett nytt förslag om att höja taket för föräldraledighetsersättningen – ses som särskilt lovande.

Det kan emellertid finnas behov av mer dramatiska åtgärder, kanske att vrida hela debatten från att handla om föräldrars rätt att ta ledigt till att gälla barnens rätt till omvårdnad. Den nyligen föreslagna EU-konstitutionen borde inkludera skydd för barns rättigheter som en av sina grundprinciper. Om barn betraktas som aktiva subjekt som behöver omsorg, så kan arbetsgivarna bli tvungna att garantera ledighet och flexibla arbetsförhållanden för föräldrar för att uppfylla de medborgerliga förpliktelserna mot barnen snarare än som ett privilegium för föräldrarna eller i praktiken mödrarna. En sådan nyorientering ifråga om valet av infallsvinkel skulle ta tid, men det är nödvändigt att komma bort från vanetänkandet som kopplar balansen arbete–liv till enbart kvinnors förvärvsarbete.

*Översättning: Göran Fredriksson*

*Not:*

1. Det empiriska materialet är huvudsakligen hämtat från rapporterna av European Commission's Expert Group on Gender and Employment, som samordnas av Jill Rubery. De uppfattningar som framförs är författarens egna och representerar inte Europakommissionen. För vidare information om rapporterna, se <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge.htm>

## Referenser

- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World International Labour Organisation*, Geneva
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organisational Era*, Oxford: Oxford University Press
- Bettio, F., & Villa, P. (1998). A Mediterranean perspective on the breakdown of the relationship between participation and fertility. *Cambridge Journal of Economics*, 22 (2): 137–171
- Bergmann, B. (1986). *The Economic Emergence of Women*. New York: Basic Books
- Blackburn, M., Jarman, J., & Siltanen, S. (1993). The analysis of occupational gender segregation over time and place: some considerations of measurement and some new evidence. *Work, Employment and Society*, 7, 3: 335–57
- Blackburn, R., Jarman, J., & Brooks, B. (2000). The Puzzle of Gender Segregation and Inequality: A Cross-National Analysis. *European Sociological Review*, 2000, 16, 2, June, 119–135
- Blackburn, R., Brooks, B., & Jarman, J. (2001). Occupational Stratification: The Vertical Dimension of Occupational Segregation. *Work, Employment and Society*, 15, 3, Sept, 511–538
- Blackburn, R., Brown, J., Brooks, B., & Jarman, J. (2002). Explaining Gender Segregation. *The British Journal of Sociology*, 2002, 53, 4, Dec, 513–536
- Brown, P. (1994). Cultural Capital and Social Exclusion: some observations on recent trends in education, employment and the labour market. *Work, Employment and Society*, 9 (1): 29–51
- Bruegel, I. (2000). No More Jobs for the Boys? Gender and Class in the Restructuring of the British Economy. *Capital and Class*, 71: 79–101
- Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women*. Basingstoke: Macmillan
- Corby, S. (1999). Equal Opportunities: Fair Shares for All? in S. Corby & G. White (Eds.). *Employee Relations in the Public Services: Themes and Issues*. London: Routledge
- Crompton, R. (1995). Women's Employment and the "Middle Class". In T. Butler & M. Savage (Eds.). *Social Change and the Middle Classes*. London: UCL Press
- Crompton, R. (1999). *Restructuring Gender Relations and Employment*. Oxford: Oxford University Press

- Crompton, R., & Sanderson, K. (1990). *Gendered Jobs and Social Change*. London: Unwin Hyman
- Crompton, R., Le Feuvre, N., & Gunn Birkelund, E. (1999). The Restructuring of Gender Relations in the Medical Profession. In R. Crompton, (1999). *Restructuring Gender Relations and Employment*. Oxford: Oxford University Press
- Coyle, A. (1995). *Women and Organisational Change*. Manchester: Equal Opportunities Commission
- Daune-Richard, A. How does the 'societal effect' shape the use of part-time work in France, the UK and Sweden. In J. O'Reilly & C. Fagan, (Eds). *Part-Time Prospects*. London: Routledge
- Davidson, M., & Cooper, C. (1992). *Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*. London: Paul Chapman
- Dickens, L. (1998). What HRM means for gender equality. *Human Resource Management Journal*, 8, (1): 23–40
- Dickens, L. (1999). Beyond the business case: a three-pronged approach to equality action. *Human Resource Management Journal*, 9, (1) 9–19
- EC (1999). *Sexual Harassment at the Workplace in the European Union*. Luxembourg: European Commission
- Edwards, C., Woodall, J., & Welchman, R. (1996). Organisational Change and Women Managers' Careers: The Restructuring of Disadvantage?. *Employee Relations*, 18, (5): 25–45
- Edwards, C., Robinson, O., Welchman, R., & Woodall, J. (1999). Lost Opportunities? Organisational Restructuring and Women Managers. *Human Resource Management Journal*, 9, (1): 55–64
- Esping-Anderson, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press
- Esping-Anderson, G., Gallie, D., Hemerick, A., & Myles J. (2002). *Why We Need a Welfare State*. Oxford: Oxford University Press
- Escott, K., & Whitfield, D. (1995). *The Gender Impact of Compulsory Competitive Tendering in Local Government*. Manchester Equal Opportunities Commission
- Fagan, C., Plantenga, J., & Rubery, J. (1995). Part-time work and inequality? Lessons from the Netherlands and the UK. In J. Lapeyre & R. Hoffmann. *A Time for Working, A Time for Living*. European Trade Union Institute (ETUI) and Labour Research Department (LRD) pp. 129–156
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (1997). Women's employment concentration and relative occupational pay: a statistical framework.

- OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers Series, No. 26 and OECD Working Paper Series.*
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2001). *The Gender Pay Gap: A Research Review*. Manchester: Equal Opportunities Commission
- Grimshaw, D, Beynon, H., Rubery, J., & Ward. K. (2002). The restructuring of career paths in large service sector organisations: 'delaying', upskilling and polarisation. *The Sociological Review*, 50, (1): 89–116
- Gregson, N., & Lowe, M. (1994). *Servicing The Middle Classes*. London: Routledge
- Hakim, C. (1979). *Occupational Segregation*. London: Department of Employment Research Paper No. 9
- Hakim, C. (1993). Segregated and integrated occupations: a new framework for analysing social change. *European Sociological Review* 9, 3: 289–314
- Halford, S., Savage, M., & Witz, A. (1997). *Gender, Career and Organisations: Current Developments in Banking, Nursing and Local Government*. Basingstoke: Macmillan
- Hebson, G., & Grugulis, I. (2004 forthcoming). Gender and New Organisational Forms. In M. Marchington, D. Grimshaw, J. Rubery, and H. Willmott, (Eds). *Fragmenting Work in New Organisational Forms: blurring boundaries and disordering hierarchies*. Oxford: Oxford University Press
- Humphries, J., & Rubery, J. (1984). The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction. *Cambridge Journal of Economics*, 8 (4): 331–346
- Jacobs, J. A. (1993). Theoretical and Measurement Issues in the Study of Sex Segregation in the Workplace: Research Note. *European Sociological Review*, 9, 3: 325–30
- Liff, S. (1999). Diversity and equal opportunities: room for a constructive compromise? *Human Resource Management Journal*, 9, (1): 9–19
- Lloyd, T. (1999). *Young men, the job market and gendered work*. York: York Publishing Service
- Mairhuber, I. (2002). *Supplementary information regarding policies to promote gender equality and employment: Belgium*. European Expert Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit, DG Employment  
<http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge.html>

- McDowell, L. (1997). *Capital Culture: Gender at Work in the City*. Oxford: Blackwell
- Moltó, M.-I. (2002). *Supplementary information regarding policies to promote gender equality and employment: Spain*. European Expert Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit, DG Employment.  
<http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge.html>
- Mósesdóttir, L. (2001). *The Interplay Between Gender Markets and the State in Sweden, Germany and the United States*. Aldershot: Ashgate
- Munro, A. (2001). A Feminist Trade Union Agenda? The Continued Significance of Class, Gender and Race. *Gender, Work and Organisation*, 8 (4): 454–471
- OECD (1998). *The Future of Female-dominated Occupations* OECD, Paris
- OECD (2002). *Employment Outlook*. Paris: OECD
- Pollert, A. (1991). (Ed.). *Farewell to Flexibility?* Oxford: Basil Blackwell
- Peters, T. (1990). The Best New Managers Will Listen, Motivate, Support: Isn't That Just Like a Woman?. *Working Woman*, September, 142–3, 216–7
- Pfau-Effinger, B. Culture or Structure as Explanations for Differences in Part-Time Work in Germany, Finland and the Netherlands? In J. O'Reilly & C. Fagan, (Eds). *Part-Time Prospects*. London: Routledge
- Rees, T. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union, Education, Training and Labour Market Policies*. London: Routledge
- Reskin, B. F., & Roos, P. A. (1990). *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press
- Rubery, J. (1995). Performance related pay and the prospects for gender pay equity. *Journal of Management Studies*, 32, (5): 637–54
- Rubery, J., & Fagan, C. (1995a). Gender segregation in societal context. *Work, Employment and Society*, 9.2 : 213–240
- Rubery, J., & Fagan, C. (1995b). Comparative Industrial Relations: towards reversing the gender bias. *British Journal of Industrial Relations*, 33,(2): 210–35
- Rubery, J., Smith, M., & Fagan, C. (1999). *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*. London: Routledge



- Rubery, J., Fagan, C., Grimshaw, D., Figueiredo, H., & Smith, M. (Eds.). (2001). *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*. European Expert Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit, DG Employment, <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge.htm>
- Savage, M. (1992). Women's Expertise, Men's Authority: Gendered Organisation and the Contemporary Middle Classes. In M. Savage & A. Witz (Eds.). *Gender and Bureaucracy*. Oxford: Blackwell
- Siltanen, J., Jarman, J., & Blackburn, R. M. (1993). *Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation, a Manual on Methodology*. Geneva: ILO
- Silvera, R. (2001). *Evaluation of the French National Action Plan 2001: a gender equality perspective*. European Expert Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit, DG Employment, <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge.htm>
- Tzannatos, Z. (1990). Employment Segregation: Can we measure it and what does it mean?. *British Journal of Industrial Relations*, 28, 1: 105–111
- Walby, S. (1997). *Gender Transformations*. London: Routledge
- Watts, M. (1990). The Sex Ratio Revisited. *Work, Employment and Society*, 4, 4: 595–98
- Watts, M. (1992). How Should Occupational Segregation be Measured?. *Work, Employment and Society*, 6, 3: 475–87
- Witz, A., Warhurst, C., & Nickson, D. (2003). The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization. *Organization*, 2003, 10, 1, Feb, 33–54



# Yrkessegregering i sju länder

## – En jämförelse av könsmönster på olika arbetsmarknader

Magnus Nermo

### Inledning<sup>1</sup>

Historiskt har arbete alltid delats in i manligt respektive kvinnligt. Vad som ansetts kvinnligt respektive manligt arbete har till viss del varierat över tid och mellan samhällen. Att män och kvinnor utför olika arbeten i ett samhälle är naturligtvis inte i sig ett jämställdhetsproblem. Det som gör denna arbetsdelning till ett problem är att traditionellt kvinnligt arbete ofta värderas lägre än traditionellt manligt i termer av till exempel lön och status. I dagens västerländska samhällen diskuteras arbetsdelningen mellan kvinnor och män i termer av primär respektive sekundär arbetsdelning, vilka båda medför negativa konsekvenser för kvinnor. Med den primära aspekten menas vanligtvis arbetsdelningen efter kön mellan betalt förvärvsarbete och obetalt arbete i hemmet. Denna arbetsdelning resulterar för kvinnors del i till exempel ett ekonomiskt beroende av maken, vilket i sin tur är av betydelse för maktskillnader inom familjen. Den primära arbetsdelningen är vidare sammanvävd med den sekundära arbetsdelningen, det vill säga den ojämna fördelningen eller segregeringen av kvinnor och män efter yrken och bransch på arbetsmarknaden. Det är denna aspekt som vanligtvis åsyftas när man diskuterar könssegregering eller yrkessegregering efter kön på arbetsmarknaden. Negativa konsekvenser av könssegregering är till exempel att kvinnodominerade yrken tenderar att erbjuda lägre löner och sämre karriärmöjligheter än yrken dominerade av män.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Detta kapitel är en omarbetning av redan tidigare publicerat material (jfr. Nermo 1999; 2000).

<sup>2</sup> För referenser se Nermo (2000).

Även om yrkessegregering efter kön finns i alla typer av samhällen visar internationell forskning att nivån av yrkessegregering efter kön varierar mellan länder (t.ex. Charles 1992; 2003; Jacobs & Lim 1992; Charles & Grusky 1995; 1998; Rubery och Fagan 1995; Chang 2000).<sup>3</sup> Den stora frågan inom detta forskningsområde är därför att försöka förstå denna variation.

Hur ska då detta problem angripas på bästa sätt? Yrkessegregeringen efter kön är en effekt av individuella beslut om yrkesval. Alla individuella beslut har dock en kostnad som påverkas av strukturella faktorer utanför den enskildes kontroll. Med detta menas egentligen endast att individers beslut påverkas av de strukturer inom vilka de verkar. Ur detta perspektiv är det därför sannolikt att variationen i yrkessegregering efter kön mellan länder också är relaterad till skillnader mellan länders välfärdsstatsuppbyggnad. Åtminstone i den bemärkelsen att de principer som ligger till grund för välfärdsstaten producerar olika villkor som främst påverkar kvinnors förvärvsarbetsbeteende. Dessa principer påverkar därmed indirekt såväl arbetsmarknadsstrukturen som kvinnors beteende på arbetsmarknaden. Länder med liknande välfärdsstatsstruktur kan därför antas ha liknande nivåer av yrkessegregering efter kön.

Det övergripande syftet med kapitlet är att analysera huruvida det föreligger ett samband mellan länders yrkessegregeringsmönster och deras välfärdsstats uppbyggnad. Till skillnad från de flesta andra studier inom detta område baseras analyserna på jämförbara individdata från sju länder. Fördelen med att använda individdata snarare än aggregerad arbetsmarknadsstatistik är att individdata erbjuder bättre möjligheter för analyser av ländervariation i yrkessegregering efter kön. Det är till exempel möjligt att analysera ländervariationen givet faktorer relaterade till såväl välfärdsstatens uppbyggnad som potentiellt viktiga för att förklara ländervariation i nivån av yrkessegregering efter kön. Ett ytterligare mer specifikt syfte är därför att vidare utforska indirekta effekter av välfärdsstatens struktur på ländervariationen i yrkessegregering efter kön. Frågan här är i vilken utsträckning ländervariation i deltidsarbete och anställning inom servicesektorn förklarar ländervariation i nivån av yrkessegregering efter kön. Ur ett svenskt perspektiv är denna fråga extra relevant eftersom Sverige ofta i den

---

<sup>3</sup> Urvalet av referenser är här i huvudsak begränsat till artiklar publicerade i vetenskapliga tidskrifter. Därmed förbigås här en stor del av de bibliografier som publicerats i ämnet för en review där även denna litteratur ingår se van der Lippe och van Dijk (2002).

samhällspolitiska debatten framställs som ett land som kännetecknas av en i internationell jämförelse extremt könssegregerad arbetsmarknad.

Inledningsvis diskuteras sambandet mellan välfärdsstatens uppbyggnad och förväntade mönster i kvinnors arbetsmarknadsbeteende. Syftet är att etablera en länk mellan förväntade nivåer av yrkessegregering efter kön och skillnader mellan ländernas välfärdsstatsuppbyggnad.

## Variation i yrkessegregering efter kön mellan länder

### Välfärdsstatens uppbyggnad

Inledningsvis antogs att variationen i nivån av yrkessegregering efter kön mellan länder åtminstone indirekt kan vara relaterad till variationer mellan ländernas välfärdsstatsuppbyggnad. Innan vi analyserar huruvida ett sådant samband verkligen föreligger måste något sägas om den gren av välfärdsstatsforskningen som fokuserar skillnader i uppbyggnaden av välfärdssystem. Många forskare inom detta område hävdar att välfärdsstater bör bedömas utifrån sociala rättigheter snarare än sociala utgifter (t.ex. Esping-Andersen 1990; Korpi & Palme 1998). Den mest inflytelserika välfärdsstatstypologin under 1990-talet är Esping-Andersens empiriskt grundade klassificering av industriella länder i tre idealtyper av så kallade välfärdsstatsregimer – den socialdemokratiska (främst de nordiska länderna), den konservativ-korporativistiska (dominerad av de kontinentaleuropeiska länderna), och den liberala (främst de anglosaxiska länderna). Gemensamt för varje regimtyp är ett system av likartad socialpolitik, och därmed ett motsvarande mönster av socio-ekonomiska utfall och anställningsmönster. Ett nyckelbegrepp i denna teori är graden av *decommodification* i en given välfärdsstat, det vill säga i vilken utsträckning socialförsäkringarna reducerar individens eller hushållets beroende av marknaden. Begreppet bygger på antagandet att arbete är en vara i ett kapitalistiskt samhälle, och att löntagare måste sälja denna vara för att försörja sig.

Traditionell välfärdsstatsforskning i allmänhet och Esping-Andersen i synnerhet har dock kritiserats för att negligera kvinnors sociala rättigheter som medborgare (O'Connor 1993; Orloff 1993; Bussemaker & van Kirsbergen 1994; Sainsbury 1996), och för att

inte ta hänsyn till att välfärdsstatens struktur påverkar kvinnor och män på olika sätt. Esping-Andersens typologi har t.ex. kritiserats eftersom den i huvudsak fokuserar sambandet mellan stat och marknad. Familjens roll nämns men i jämförelse med staten och marknaden har den en underordnad roll (Bussemaker & van Kirsbergen 1994). För att en teori om välfärdsstatsregimer skall vara applicerbar på könsrelationer såväl som klassrelationer skall den innehålla sambandet mellan alla dessa tre faktorer (Sainsbury 1996). Vidare har Esping-Andersens typologi kritiserats för att inte ta hänsyn till skillnader mellan länder vad gäller grunden för sociala rättigheter. Sociala rättigheter baserade på medborgarskap är till exempel viktigare för många kvinnor än arbetsrelaterade rättigheter (Sainsbury 1996). Begreppet *decommodification* är därför inte tillräckligt för att beskriva kvinnors situation, och behöver därför kompletteras med begreppet ”*de-familization*”, det vill säga i vilken utsträckning välfärdsstaten minskar individens beroende av familjen.<sup>4</sup> Feministiska forskare vill således inkorporera både betalt arbete på marknaden och obetalt arbete i hemmet. Ett ensidigt fokuserande på betalt arbete och arbetsrelaterade sociala rättigheter, det vill säga sambandet mellan stat och marknad döljer skillnader mellan länder i kvinnors rättigheter och i det obetalda arbetet. Diane Sainsbury exemplifierar detta problem med Esping-Andersens typologi genom en jämförelse av Nederländerna och Sverige. Dessa två länder kännetecknas av hög grad av *decommodification* men är varandras motsatser när det gäller familjeförsörjarsystemet och kvinnors sociala rättigheter (Sainsbury 1996). Hon föreslår därför att välfärdsstater skall utvärderas på basis av rättigheter, och skiljer mellan individorienterade (*individualist*) och familjeorienterade (*male breadwinner*) välfärdsstater.<sup>5</sup> Dessa två idealtypiska modeller skall snarare betraktas som ändpunkter för att beskriva variationen mellan välfärdsstater än som två distinkta modeller. Den förra representerar en välfärdsstat där rättigheter baseras på medborgarskap, och den senare en välfärdsstat där rättigheter antingen är arbetsrelaterade eller riktade till familjen.

---

<sup>4</sup> Lister (1994) använder begreppet ”*de-familization*” som ett kriterie för utvärdering av sociala rättigheter. Defamilisering är definierat som ”the degree to which individual adults can uphold a socially acceptable standard of living, independently of family relationships, either through paid work or social security provision” (Lister 1994:37).

<sup>5</sup> Begreppet ”*male breadwinner welfare state*” härstammar ursprungligen från Jane Lewis (1992).

Trots att ovanstående kritik av Esping Andersens typologi i många fall är rättmätig så betyder det inte att en typologi som skapats för att beskriva kvinnors situation i välfärdsstaten måste se helt annorlunda ut.<sup>6</sup> Vissa faktorer av betydelse för välfärdsstatens uppbyggnad såsom kyrkans roll i relation till starka socialdemokratiska partier är en historiskt viktig skiljelinje som accepteras av de flesta forskarna inom detta område. Kyrkan har historiskt varit mest intresserad av rättigheter som i första hand stödjer familjen. Socialdemokratiska partier har istället strävat efter universella rättigheter riktade främst till individen. Denna historiskt viktiga skiljelinje är av stor betydelse för skillnader mellan länder i kvinnors arbetskraftsdeltagande, eftersom den innefattar sociala rättigheter som inverkar på kvinnors ekonomiska beroende av familjen. Esping-Andersen hävdar dessutom att var och en av hans välfärdsstatstyper är associerade med ett specifikt arbetsmarknadsbeteende för kvinnor. Den kvinnliga förvärvsfrekvensen förväntas därför skilja sig mellan olika regimtyper, högt deltagande i de socialdemokratiska välfärdsstaterna, moderat deltagande i de liberala, och lågt deltagande i de konservativ-korporativistiska. Denna typologi är därför, trots kritiken, användbar här som en guide till tankar om variation i välfärdsstatens uppbyggnad mellan länder, vilket i sin tur också inverkar på kvinnors arbetsmarknadsbeteende (jfr. Bianchi, Casper & Peltola 1996).

I det följande fokuseras tre överlappande faktorer som i varierande grad är relaterade till välfärdsstatens uppbyggnad, men samtidigt potentiellt viktiga för att förstå variation mellan länder i nivån av yrkessegregering efter kön; de är arbetsmarknadsdeltagande, arbetstid och servicesektorns storlek. Syftet är att identifiera möjliga länkar mellan en förväntad variation mellan länder i yrkessegregering efter kön och välfärdsstatens uppbyggnad.

---

<sup>6</sup> Det är viktigt att notera att Esping-Andersen (1999) håller med om mycket av den feministiska kritiken. Han har därför i en senare bok återanalyserat sina tre välfärdsstatsregimer ur ett defamiliseringsperspektiv. Hans slutsats tycks ändå vara att de tre välfärdsmodellerna är tämligen giltiga även ur ett defamiliseringsperspektiv. De nordiska länder som tillhör den socialdemokratiska modellen är till exempel klart mest defamiliserade, och den konservativa modellen som utgörs av centraleuropa är den mest familjecentrerade av de tre modellerna. Den enda revideringen av de tre modellerna berör den senaste. E-A definierar en skiljelinje mellan södra och norra kontinentaleuropa. Södra europa t.ex. Spanien och Italien är mycket mer familjecentrerade än den norra delen t.ex. Nederländerna och Tyskland (Esping-Andersen 1999).

## Arbetsmarknadsdeltagande och arbetstid

Den mest uttalade formen av arbetsdelning efter kön är naturligtvis den som inledningsvis benämndes den primära det vill säga mellan betalt förvärvsarbete och obetalt arbete i hemmet. Ökningen av kvinnors förvärvsarbete i västvärlden under efterkrigstiden har bidragit till en dramatisk minskning av denna aspekt av arbetsdelning efter kön (Jonung 1996). Samtidigt har det hävdats att denna ökning även har ökat nivån av yrkessegregering efter kön. En internationell studie av Maria Charles (1992) visar till exempel ett positivt samband mellan graden av kvinnligt förvärvsarbetsdeltagande och nivån av yrkessegregering efter kön. Hennes slutsats är att ökningen av kvinnors förvärvsarbete har bidragit till en integrering av kvinnor på arbetsmarknaden, men samtidigt ökat könssegregeringen på arbetsmarknaden. Detta enkla samband kan dock ifrågasättas. Jacobs och Lim fann till exempel ett negativt samband mellan yrkessegregering efter kön och kvinnligt förvärvsarbetsdeltagande (Jacobs & Lim 1992). Ett resultat som även får indirekt stöd av de svenska studier som visar att yrkessegregering efter kön har minskat över tid trots att det kvinnliga förvärvsarbetsdeltagandet ökade under 1970- och 1980-talet (se t.ex. Jonung 1993; Neramo 1999). Det finns således inte något enkelt samband mellan dessa två, åtminstone inte oberoende av kvinnors arbetstid. Studier som inkluderat arbetstid i analysen visar nämligen att det föreligger ett generellt samband mellan höga nivåer av deltidsarbete och höga nivåer av yrkessegregering efter kön (Birkelund 1992; Birkelund och Rosenfeld 1995; Fagan och Rubery 1996). Ovanstående forskning ger alltså ingen entydig bild av detta samband. Det bör dock noteras att det är svårt att jämföra dessa studier eftersom de använder olika mått på segregering, samt att de antingen är baserade på individdata eller aggregerad arbetsmarknadsstatistik. Sammantaget tyder ändå tidigare forskning på att det finns ett samband mellan högt förvärvsarbetsdeltagande och hög nivå av yrkessegregering efter kön.

Länder klassificerade som socialdemokratiska välfärdsstatsregimer kännetecknas vanligen av att en stor andel av kvinnorna liksom männen är aktiva på arbetsmarknaden, vilket till stor del förklaras av en stor offentlig sektor med väl utbyggd social service. Detta faktum innebär i sin tur en låg andel kvinnor som är hemarbetande på heltid. Samtidigt har fortsättningsvis kvinnor huvudansvaret för det obetalda arbetet i hemmet, vilket resulterar i att



kvinnor ”löser” detta dilemma med deltidsarbete. Sammantaget implicerar detta en relativt högre grad av yrkessegregering efter kön på arbetsmarknaden.

Kvinnor i länder som betraktas som konservativa välfärdsstatsregimer ”tvingas” däremot i högre utsträckning att välja mellan familj och karriär, det vill säga mellan att vara hemarbetande eller heltidsarbetande på marknaden. Det främsta skälet till detta är att det socialpolitiska systemet erbjuder sämre möjligheter att kombinera förvärvsarbete och familj, vilket med rådande arbetsdelning inom familjen naturligtvis främst drabbar kvinnor. Förvärvsarbetande kvinnor i dessa länder kan därför antas vara mer karriärinriktade. En sådan selekterad mer karriärinriktad kvinnlig arbetskraft torde resultera i en lägre andel deltidsarbetande kvinnor, men naturligtvis också i en lägre andel förvärvsarbetande kvinnor, vilket sammantaget antyder en relativt lägre grad av yrkessegregering efter kön på arbetsmarknaden.

Nivån på kvinnors förvärvsarbete i länder karakteriserade som liberala välfärdsstatsregimer antas i huvudsak vara marknadsdriven. Frånvaron av subventionerade sociala tjänster implicerar vidare en lägre andel kvinnor på arbetsmarknaden än i de nordiska länderna, vilket i sin tur antyder en mer moderat könssegregeringsnivå. Sammanfattningsvis antas således variation mellan länder i kvinnors förvärvsarbete och förekomsten av deltidsarbete vara relaterad till såväl skillnader i välfärdsstatens uppbyggnad som variation i graden av yrkessegregering efter kön.

### Servicesektorns storlek

Tidigare komparativa studier av yrkessegregering efter kön har identifierat det post-industriella samhället som en förklaring till variation mellan länder (se t.ex. Charles 1992). Det främsta skälet till detta är att själva strukturen i det post-industriella samhället är segregerad efter kön eftersom den innehåller en stor servicesektor där traditionella kvinnoyrken är överrepresenterade (Boje & Nielsen 1993; Boyd, Mullvihill & Myles 1995). En expansion av servicesektorn ökar således inte bara det kvinnliga förvärvsarbetandet, utan skapar också en mer yrkessegregerad arbetsmarknad. Man

kan därför förvänta sig en högre grad av yrkessegregering efter kön i så kallade avancerade service- eller tjänsteekonomier.<sup>7</sup>

Länder karakteriserade som konservativa välfärdsstatsregimer uppvisar inte samma tillväxttakt av andelen kvinnor inom service-sektorn som de nordiska och anglosaxiska länderna (Esping-Andersen 1990). En orsak är att servicesektorn omfattar hälso- och omvårdnadsarbeten vilka är större kategorier i länder där ansvaret för omvårdnad om barn och äldre i större omfattning förläggs till staten och marknaden i motsats till familjen. Sammansättningen av servicesektorn skiljer sig dock mellan till exempel de nordiska länderna och USA. I de förra länderna består servicesektorn till stor del av hälso- och omvårdnadstjänster, medan servicesektorn i USA innehåller en större andel arbeten inom hotell, restaurang, och privat service. Denna skillnad i sammansättning av service-sektorn antyder att den amerikanska servicesektorn innehåller ett vidare spektra av yrken än servicesektorerna i de nordiska länderna. Som en konsekvens är kvinnor på den amerikanska arbetsmarknaden mindre koncentrerade än nordiska kvinnor till ett litet antal serviceyrken. Den amerikanska servicesektorn kan därför antas vara mindre yrkessegregerad efter kön, vilket även implicerar en lägre generell nivå av yrkessegregering efter kön. Sammanfattningsvis förväntas nivån av yrkessegregering efter kön vara i allmänhet högre i så kallade avancerade serviceekonomier, och i synnerhet i de nordiska länderna.

### De studerade länderna<sup>8</sup>

Urvalet av länder i denna studie är till viss del begränsat av tillgång på jämförbara data på individnivå. Trots det är länderna i studien ändå representativa för de ovan diskuterade välfärdsstatsmodellerna. Samtidigt som de dessutom representerar välfärdsstater som sträcker sig från familjeorienterade till individorienterade välfärds-

---

<sup>7</sup> Ett utmärkande drag för ett post-industriellt samhälle är att arbetsmarknaden domineras av serviceyrken på bekostnad av tillverknings- och industrisektorn (Bell 1973).

<sup>8</sup> Data: De flesta tidigare komparativa studierna av yrkessegregering efter kön är baserade på aggregerade data samlade från arbetsmarknadsstatistik. Det begränsar möjligheten att göra mer detaljerade analyser av underliggande mekanismer som kan förklara variation i yrkessegregering efter kön mellan länder. Genom att använda individdata är det möjligt att koppla arbetstid till en individ i ett specifikt yrke i en specifik sektor av arbetsmarknaden. Här används the Luxembourg Employment Study (LES). Denna databas innehåller standardiserade individdata för tolv länder. För mer information om databasen se Förster, Helliesen & Kolberg (1996). All data är från åren runt 1990. Eftersom urvalsstorlekarna varierar mellan länderna har dessa vägts för att motsvara det minsta urvalet Norge (5 445 observationer).

stater. De första två länderna, Norge och Sverige, är närmast den socialdemokratiska välfärdsmodellen karakteriserad av universalism och en stark stat som försöker mildra de negativa konsekvenserna av en fri marknad. Samtidigt är dessa två med Sainsburys definition de tydligaste exemplen på individorienterade välfärdsstater. Finland utgör dock inte ett lika tydligt exempel på denna modell, men är ändå klart närmast dessa två (Esping-Andersen 1990; Wennemo 1994).

Följande två länder i studien, Österrike och Spanien, representerar den konservativa välfärdsstatsmodellen. Men är samtidigt också exempel på starkt familjeorienterade välfärdsstater. Österrike ligger dock betydligt närmare den familjeorienterade välfärdsstatsmodellen än Spanien. Gemensamt för dem är ändå att de bygger på liknande korporativistiska traditioner med en stark stat och kyrka.<sup>9</sup>

De sista två länderna i studien, USA och Storbritannien, representerar den liberala modellen. Enligt min åsikt är denna modell den mest problematiska att klassificera i enlighet med ovan nämnda skiljelinje mellan familj och individ, det vill säga kvinnors möjlighet till defamilisering. Enligt Esping-Andersen utgör USA det främsta exemplet på en liberal välfärdsmodell. Historiskt har däremot Storbritanniens socialpolitik influerats av universalism, vilket är typiskt för socialdemokratiska välfärdsstatsregimer, samtidigt som att familjen haft en stark position (Crompton & Harris 1997). Storbritanniens socialpolitik genomgick stora förändringar under 1980-talet och är idag betydligt mer lik den socialpolitik som kännetecknar den liberala modellen (Crompton & Harris 1997). Nivån av yrkessegregering efter kön förändras dock betydligt långsammare än socialpolitiken. Sammantaget kan vi därför anta att nivån av yrkessegregering efter kön är högre i Storbritannien än i USA.

### Att studera yrkessegregering efter kön

Hur man bör mäta yrkessegregering efter kön är sedan länge en källa till stora kontroverser inom forskarvärlden (se t.ex. Hakim 1993; Jacobs 1993; Watts 1993; 1998; Charles & Grusky 1998).

---

<sup>9</sup> Under de senaste decennierna har den spanska välfärdsstaten närmast sig både den liberala och den socialdemokratiska välfärdsstatsmodellen (Moreno & Sarasa 1991). Denna uppenbara anomaly kan förklaras av det faktum att Spanien hade en socialdemokratisk regering under det liberala 1980-talet. Den traditionella spanska synen på kvinnans roll i samhället liknar den vi finner i typiska konservativa länder som Tyskland och Österrike.

Den här studien representerar en alternativ tradition som förespråkar användandet av så kallade log-linjära modeller för att beskriva mönster av yrkessegregering på arbetsmarknaden.<sup>10</sup> Fördelen med denna statistiska metod framför olika varianter av olikhetsindex är att den ger ett marginaloberoende mått på variationen mellan länder i sambandet mellan yrke och kön. Med marginaloberoende menas att vi kan studera skillnader i nivån av könsssegregering mellan ländernas arbetsmarknader som inte är en effekt av att de har olika könssammansättning och yrkesstruktur (Charles 1992; Charles & Grusky 1995; 1998).<sup>11,12</sup>

För att kunna jämföra länder krävs naturligtvis en internationellt jämförbar yrkesklassificering och dessutom tämligen aggregerade yrkeskategorier. Här används därför tjugo yrkeskategorier baserade på en internationell standardklassificering av yrken (the International Standard Classification of Occupations, ISCO-88).<sup>13</sup> Denna yrkesklassificering innehåller även en hierarkisk dimension. Det betyder att yrkeskategorierna börjar med företagsledare, akademiker och slutar med enklare manuella yrken. I analysen sammanvävs därmed vad som brukar benämnas horisontell och vertikal segregering efter kön. För att inte förvirra ytterligare används benämningen yrkessegregering efter kön genomgående i texten. Det bör också noteras att ISCO-88, i likhet med andra yrkesklassificeringar, inte är könsneutral. Traditionellt manliga yrkeskategorier är till exempel mer detaljerat beskrivna än traditionellt kvinnliga yrkeskategorier. Detta tillsammans med att jag använder stora sammanslagna yrkeskategorier döljer naturligtvis en väsentlig del av yrkessegregeringen efter kön. Huruvida detta bör ses som ett problem eller inte beror helt på syftet med studien. Eftersom jag är intresserad av att jämföra länder så vore detta ett problem om

---

<sup>10</sup> Log-linjära modeller har under lång tid varit standardmetod inom stratifieringsforskning såsom social rörlighet (Erikson & Goldthorpe 1992). Trots dess uppenbara relevans för studier av könsssegregering har metoden inte använts inom denna forskning förrän under 1990-talet (t.ex. Charles & Grusky 1995; 1998; Chang 2000; Nermo 2000; Charles 2003).

<sup>11</sup> Tekniken kommer inte att diskuteras här varför intresserade läsare hänvisas till kapitel 5 i min avhandling *Structured by Gender*. För en mer utförlig genomgång av fördelar och nackdelar med olika index se metodavsnittet i kapitel 1 i Nermo (1999). Det sammanfattande mått på den generella nivån av yrkessegregering efter kön som används här bör trots allt förklaras. Charles och Gruskys index A förklaras enklast som den genomsnittliga över- eller underrepresentationen av kvinnor i samtliga yrkeskategorier. Här redovisas ett relativt A som visar den procentuella skillnaden mellan ländernas generella nivå av yrkessegregering efter kön mätt med A. För en mer utförlig beskrivning av detta index se Nermo (1999).

<sup>12</sup> Alla modeller är specificerade i statistikpaketet LEM. Detta program är utformat för log-linjära modeller och livsförloppsstudier och speciellt lämpat för analyser som inkluderar tomma celler (för mer information se Vermunt 1997).

<sup>13</sup> För mer information om ISCO se Ganzeboom & Treiman (1996).

användandet av fler mer detaljerade yrkeskategorier förändrade ländernas relativa nivå av yrkessegregering efter kön. Tidigare komparativa studier tyder dock på att så inte är fallet (se t.ex. Jacobs & Lim 1992). Att använda stora sammanslagna yrkeskategorier baserade på denna klassificering framstår därför inte som ett stort problem här eftersom syftet är att måla en bred bild av variationen mellan länder snarare än att finna något så abstrakt som den sanna nivån av yrkessegregering. I analyserna inkluderas alla förvärvsarbete män och kvinnor mellan 20 och 65 år. De tjugo sammanslagna yrkeskategorierna finns beskrivna i, Tabell B i Appendix.

## Internationella skillnader i arbetsmarknadsbeteende

I den teoretiska diskussionen ovan antogs, med stöd av tidigare forskning, att det finns ett samband mellan kvinnors arbetsmarknadsbeteende och välfärdsstatens uppbyggnad. Nedan presenteras deskriptiv statistik över kvinnors förvärvsarbetsdeltagande, deltidsarbete och servicesektoranställning – med andra ord tre aspekter av kvinnors arbetsmarknadsbeteende relaterade till välfärdsstatens uppbyggnad, men också potentiellt betydelsefulla för att förklara variation i yrkessegregering efter kön mellan länder.

Av tabell 1 nedan framgår tydligt att kvinnors arbetsmarknadsbeteende varierade betydligt mellan de sju länderna. Variationen i kvinnornas deltagande och därmed andelen hemarbetande följer delvis det mönster man kan förvänta utifrån ovanstående välfärdsstatsdiskussion. Kolumn 1 och 2 i Tabell 1 visar att kvinnors förvärvsdeltagande är betydligt högre i de nordiska länderna än i Österrike och Spanien. De två konservativa länderna är således, i termer av kvinnors förvärvsarbete och hemarbete, de nordiska ländernas motpol.<sup>14</sup> Storbritannien och USA befinner sig som väntat på en mellanposition med något lägre nivåer för kvinnors förvärvsdeltagande än de nordiska länderna.

---

<sup>14</sup> Andelen hemarbetande är baserat på en skattning av andelen gifta/sammanboende respondenter mellan 20 och 65 år som inte är aktiva på arbetsmarknaden, och samtidigt hävdar att deras inaktivitet inte beror på arbetslöshet, studier, något handikapp eller att de var förtidspensionärer. Denna definition tycks ge en tillförlitlig andel hemarbetande. Definitionen ger t.ex. endast en marginell underskattning av andelen hemarbetande i Sverige.

Tabell 1. Beskrivande statistik över faktorer relaterade till välfärdsstatens uppbyggnad, och av vikt för att förstå variation i yrkessegregering efter kön mellan länder

	Förvärvsarbetsdeltagande			Deltidsarbete <sup>(a)</sup>		Servicesektor <sup>(b)</sup>			Rangordning <sup>(c)</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Andelen förvärvs- arbetande kvinnor (%)	Andelen hem- arbetande (%)	Kvinno/mans- kvoten i arbetskraften	Anställda deltids- arbetande kvinnor (%)	Andelen kvinnor av deltids- anställda (%)	Service- sektorns andel av arbets- marknaden	Anställda kvinnor i service- sektorn (%)	Andelen kvinnor av anställda i servicesektorn (%)	
Sverige	87,0	4,0	0,95	26,1	84,8	49,0	68,6	69,1	6,38
Norge	70,6	11,5	0,84	36,4	89,8	47,5	66,7	66,1	5,38
Finland	71,9	5,7	0,95	8,8	75,3	43,8	62,2	70,8	4,75
Storbritannien	59,7	20,0	0,83	40,8	93,0	40,2	55,1	60,6	4,00
USA	65,6	19,9	0,85	20,5	69,3	47,2	61,1	60,6	3,62
Österrike	57,3	25,5	0,73	20,8	72,5	36,3	50,1	54,1	2,00
Spanien	32,5	41,0	0,49	14,4	80,0	40,2	60,6	51,0	1,88

(a) Deltidsarbete är definierat som mindre än 30 timmar/vecka. Deltidsarbete baseras på den normala arbetstiden varje vecka, utom för USA där arbetstid baseras på antalet arbetande timmar veckan före intervjun.

(b) Servicesektorn inkluderar statlig tjänst, konsumentservice, socialservice och affärsverksamhet.

(c) Länderna har rangordnats från 1 låg grad av yrkessegregering till 7 hög grad av yrkessegregering. I enlighet med den förväntade effekten av kvinnligt förvärvsdeltagande, deltidarbete och sektorsanställning. Den slutliga rangordningen är beräknad som summan av rangordningar dividerat med antalet indikatorer, dvs. kolumner.

Källa: Egna beräkningar baserade på the Luxembourg Employment Study.

Kolumn 3 i tabell 1 visar dessutom att kvinno/mans-kvoten i förvärvsdeltagande är närmare ett i de nordiska länderna, Storbritannien och USA än vad den är i Österrike och Spanien. Kvinnor är med andra ord mycket underrepresenterade i arbetskraften i de två senare länderna.

Fördelningen av deltidarbete mellan länderna visar däremot ett något annorlunda mönster.<sup>15</sup> Av kolumn 4 i tabell 1 framgår att högst andel deltidsanställda kvinnor återfinns i Norge och Storbritannien. I dessa länder arbetar mer än en tredjedel av de anställda kvinnorna deltid. Motsvarande siffra för Finland och Spanien är endast 8,8 och 14,4 procent. I de återstående länderna (Österrike, Sverige och USA) arbetar mellan 20 och 26 procent av de anställda kvinnorna mindre än 30 timmar i veckan.<sup>16</sup> Kolumn 5 visar knappast förvånande att den deltidarbetande arbetskraften i huvudsak utgörs av kvinnor i de studerade länderna. Det är dock värt att notera att det finns en betydande variation mellan länderna i graden av kvinnlig överrepresentation i deltidarbete. I Storbritannien utgör till exempel kvinnor ungefär 93 procent av alla deltidsanställda. Motsvarande siffra för USA, Österrike och Finland är mellan 70 och 80 procent (Tabell 1, kolumn 5).

Den sista faktorn av intresse här är storleken samt könsammansättningen av servicesektorn i de studerade länderna.<sup>17</sup> Service-sektorns andel av arbetsmarknaden i Norge, Sverige och USA visar att dessa länder är något mer utvecklade serviceekonomier än Österrike, Spanien och Storbritannien (Kolumn 6). I de förra länderna arbetar ungefär 50 procent av de anställda inom service-sektorn. Motsvarande siffra för Österrike, Spanien och Storbritannien är ungefär 40 procent. Av kolumn 7 framgår vidare att en majoritet av anställda kvinnor arbetar inom servicesektorn. Detta gäller alla länder utom Österrike där servicesektorn endast sysselsätter hälften av den kvinnliga arbetskraften. I alla länder utom Spanien är dessutom servicesektorn klart kvinnodominerad (Kolumn 8).

Sammanfattningsvis är det således främst variationen mellan länderna i kvinnors förvärvsdeltagande och till viss del service-sektorns storlek och könssammansättning som följer det mönster

<sup>15</sup> Med deltidarbete avses här mindre än 30 timmar/vecka.

<sup>16</sup> Det är värt att notera att en definition av deltidarbete som mindre än 35 timmar/vecka endast ökar andelen hemarbetande i Sverige.

<sup>17</sup> Service- eller tjänstesektorn innefattar offentlig service, hotell-restaurang, social service; som hälso- och utbildningsverksamhet, och affärsservice som bank- och försäkringsverksamhet (jfr. Esping-Andersen 1990; Tåhlin 1991).

man kunde förvänta sig utifrån den tidigare diskussionen. En rangordning baserad på alla åtta kolumner i tabell 1 visar däremot en betydligt större överensstämmelse med det förväntade mönstret.<sup>18</sup> De nordiska länderna har i genomsnitt högst poäng, medan de konservativa eller familjeorienterade länderna, Österrike och Spanien, har lägst poäng. USA och Storbritannien innehar därmed en mellanposition. Det bör dock noteras att skillnaden mellan Storbritannien och Finland är marginell. Denna rangordning är naturligtvis en mycket grov indikator som är beroende av såväl antalet faktorer som antalet aspekter av dessa faktorer. Trots brister indikerar denna rangordning ändå att den sammantagna variationen mellan länderna i kvinnligt förvärvsdeltagande, arbetstid och sektorsanställning till stor del följer det mönster man kan förvänta utifrån skillnader mellan ländernas välfärdstatsuppbyggnad. Huruvida variationen i yrkessegregering efter kön mellan länderna följer motsvarande mönster återstår dock att analysera.

Avslutningsvis bör noteras att de data som presenterats här är cirka tio år gamla. Kvinnors förvärvsarbetsbeteende i de studerade länderna har naturligtvis förändrats en del. Förvärvsfrekvensen för kvinnor och män har till exempel gått ner i Sverige under 1990-talet och var år 2002 knappt 80 procent, vilket gör att Norge är det land som har den högsta andelen kvinnor på arbetsmarknaden i början av 2000-talet. Vidare kan noteras att andelen förvärvsarbetande kvinnor har ökat i framförallt Spanien och Österrike. År 2002 var denna andel 56 procent i Spanien och 73 procent i Österrike (se Figur A i Appendix).<sup>19</sup> Den privata sidan av servicesektorn har dessutom vuxit i Sverige under nittiotalet. Nyare data skulle därmed i viss mån avvika från det som presenterades ovan. Det kan därför inte uteslutas att även nivån av könssegregering har förändrats. Tidigare svenska studier av förändringar över tid av yrkessegregering efter kön visar dock att förändringstakten är mycket långsam (se t.ex. Nermo 1999; Westberg & Tyrkö 2001; Wikander 2001). Sammantaget tyder därför inte de ovan nämnda förändringarna på att en analys av yrkessegregering efter kön med nyare data skulle förändra variationen mellan länderna i någon nämnvärd utsträckning. Nedanstående analyser av variation i yrkessegregering

<sup>18</sup> Rangordningen är den genomsnittliga rangordning beräknat på de sju kolumnerna som presenteras i tabell 1. Alla länder har rangordnats i varje kolumn från 1 till 7, dvs. från låg till hög förväntad nivå av könssegregering på arbetsmarknaden.

<sup>19</sup> Data kommer från ILOs hemsida ”<http://laborsta.ilo.org/>”. För en jämförelse mellan samtliga länder av förändringen av andelen förvärvsarbetande kvinnor mellan 1990 och 2002 se Figur A i Appendix.



efter kön mellan länder kan därför antas vara fullt giltiga trots de dryga tio år som förflutit sedan data samlades in.

### Variation i yrkessegregering efter kön – ett empiriskt test

Vi har redan noterat att länder med liknande välfärdsstatsstruktur också uppvisar vissa generella likheter i kvinnors förvärvsdeltagande, förekomsten av deltidsarbete samt servicesektorns storlek. Om det stämmer att dessa faktorer är viktiga för att förklara variation i yrkessegregering efter kön mellan länder är det rimligt att liknande välfärdsstatsstruktur också ger liknande nivåer av yrkessegregering på arbetsmarknaden. Utifrån detta resonemang kan vi förvänta att yrkessegregeringsnivån efter kön är högst i de tre nordiska länderna och lägst i de två konservativa länderna Spanien och Österrike. Vidare antyder den mer moderata nivån av kvinnligt förvärvsarbetsdeltagande i USA och Storbritannien en något lägre yrkessegregeringsnivå än i de nordiska länderna. Antagandet om att servicesektorn i USA skulle vara mindre yrkessegregerad efter kön än motsvarande sektor i andra så kallade serviceekonomier antyder också en mer moderat yrkessegregeringsnivå i USA än i de nordiska länderna. I Storbritanniens fall motsägs dock detta antagande av såväl den höga andelen deltidsarbetande kvinnor som av den slutliga rangordningen i Tabell 1 ovan. Dessa indikatorer antyder snarare att yrkessegregeringsnivån i Storbritannien förväntas vara lika hög som i de nordiska länderna.

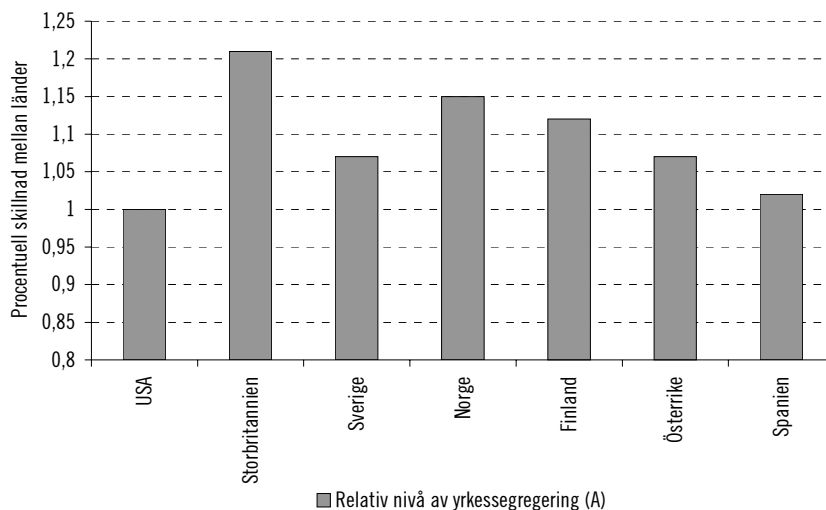
Innan vi studerar huruvida variationen mellan länderna följer det förväntade mönstret bör vi vara på det klara med att länderna uppvisar stora likheter i yrkessegregering efter kön.<sup>20</sup> Den variation som trots allt finns redovisas i figur 1 nedan som procentuella skillnaden mellan länderna i det sammantagna sambandet mellan yrke och kön.<sup>21</sup> Av denna analys framgår att den amerikanska arbetsmarknaden har lägst yrkessegregeringsnivå efter kön. Vi använder därför USA som referenspunkt, det vill säga USA:s nivå har satts som siffran ett i figuren. Av Figur 1 framgår således att sambandet mellan yrke och kön är ungefär 20 procent starkare i Storbritannien än i USA. Sammantaget tycks dock variationen

<sup>20</sup> En modell som tillät nivån av yrkessegregering att variera mellan länderna fångade upp 67 procent av variationen i den modell som antog en konstant nivå av yrkessegregering i alla länder. För mer information om dessa modeller se Nermo (1999).

<sup>21</sup> Beräkningen av yrkessegregeringsnivån representerar den genomsnittliga under-, respektive överrepresentationen av kvinnor beräknat på samtliga yrkeskategorier.

mellan länderna endast delvis följa det tidigare förväntade mönstret. Spanien och USA har t.ex. lägst nivå av yrkessegregering efter kön, och Storbritannien och Norge har högst. Sverige har här en mittenposition tillsammans med Österrike.

*Figur 1.* Variation mellan länder i yrkessegregering efter kön. Förvärvsarbetande mellan 20 och 65 år. (Nivån av yrkessegregering efter kön i USA är satt till 1)



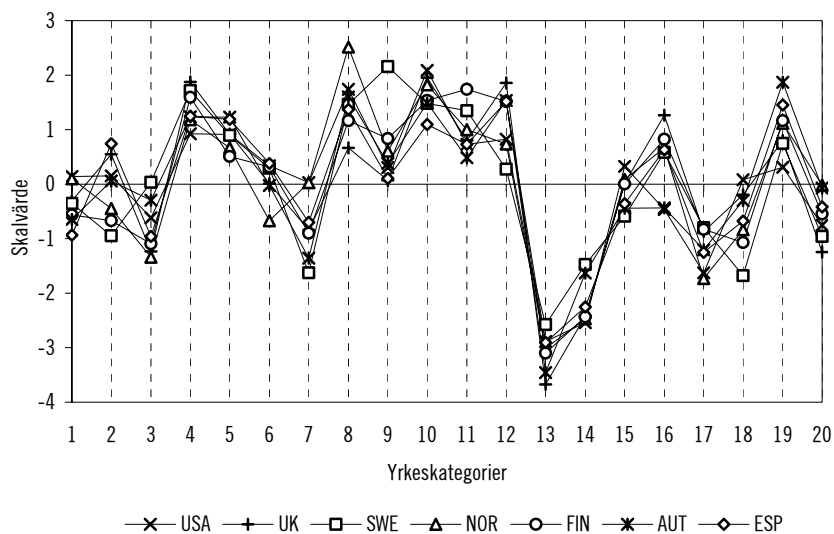
Tidigare föreslogs att en del av ovan rapporterad variation skulle kunna förklaras genom att ta in hemarbetande i analysen. I en tidigare analys som inte presenteras här inkluderade jag hemarbetande i kategorin enklare affärs- och serviceyrken (19). Detta ökade nivån av yrkessegregering dramatiskt i Österrike och Spanien. Det är således rimligt att anta att de konservativa länderna skulle ha en betydligt högre yrkessegregeringsnivå om fler kvinnor förvärvsarbetade. En minskning av andelen hemarbetande skulle naturligtvis påverka fler än endast en yrkeskategori. Trots det är det ändå uppenbart att en del av variationen mellan länderna beror på hur stor andel som är hemarbetande (oavlönat) i respektive land.

## Yrkessegregeringsmönster i sju länder

Ovanstående analys indikerar att sambandet mellan yrke och kön är relativt starkare på arbetsmarknaden i Finland, Norge och Storbritannien än i de övriga länderna inkluderade i denna studie. Ovanstående beräkning av yrkessegregeringsnivån representerar medelvärden av under-, respektive överrepresentationen av kvinnor i samtliga yrkeskategorier. Beräkningen ger således ingen information om kvinnors relativa under- respektive överrepresentation i varje enskild yrkeskategori. Nästa steg är därför att jämföra samtliga tjugo yrkeskategorier i de inkluderade länderna (jfr. Charles & Grusky 1995). De så kallade segregeringskurvorna i Figur 2 visar den relativa under- respektive överrepresentationen av kvinnor i varje yrkeskategori. Ett positivt värde i Figur 2 betyder att kvinnor är relativt överrepresenterade inom yrkeskategorin och ett negativt värde betyder följaktligen att kvinnor är relativt underrepresenterade inom yrkeskategorin.

Figur 2 visar, trots viss variation inom några yrkesgrupper, att de sju ländernas segregeringskurvor följer ungefär samma mönster. Kvinnor i de studerade länderna är generellt underrepresenterade inom tekniska yrken, inom traditionell tillverkningsindustri såsom bygg och anläggningsverksamhet (13), kvalificerade yrken inom metall och maskinindustri (14), specialister inom naturvetenskaplig och teknisk verksamhet (3), processoperatörer och maskinskötare (17, 18). De är lika väntat överrepresenterade inom hälso- och sjukvårdsarbeten (4, 8), Läraryrken (5), affärs- och enklare serviceyrken (19). Kvinnor är således med undantag för viss variation mellan länderna i huvudsak underrepresenterade i kategorier som tillhör tillverkningsindustrin och överrepresenterade i yrken som tillhör servicesektorn. Det råder således en mycket tydlig generell likhet mellan länderna med hänsyn till skillnader i arbetsmarknadernas könssammansättning och yrkesstruktur.

Figur 2. Segregeringsmönster i sju länder. Alla förvärvsarbetande mellan 2–65 år



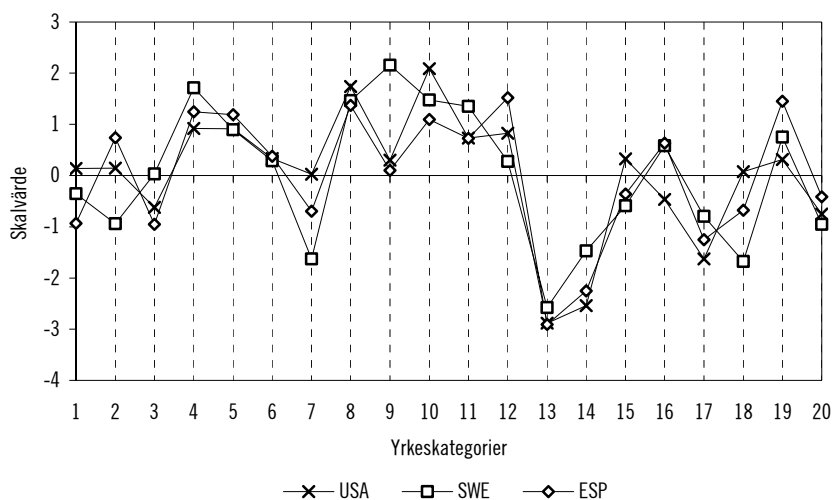
Utifrån Figur 2 är det svårt att utvärdera den faktiska variationen mellan länderna. För att få en mer lättolkad figur så måste vi skilja ut ett mindre antal länder som kan sägas representera olika mönster. En sambandsanalys visar att de sju inkluderade länderna kan sägas följa tre mönster av yrkessegregering efter kön (ej redovisad här).<sup>22</sup> Den första gruppen består av Österrike Spanien och Storbritannien, med Spanien i mitten. Den andra av Finland och Sverige, och den tredje av de två återstående länderna USA och Norge. Dessa tre grupper överensstämmer inte med den tidigare indelningen av välfärdsstatsregimer. Trots det finns en överensstämmelse mellan de tre välfärdsstatsregimerna och de länder som bäst representerar dessa grupper nämligen Spanien, Sverige och USA. Det följande fokuserar därför på likheter och skillnader mellan dessa tre länder (se figur 3).

Ett tydligt exempel på skillnad mellan dessa tre är att kategorin "företagsledare och chefer i mindre företag" (2) är kvinnodominerad i Spanien och relativt könsintegrerad i USA., men mansdominerad i Sverige. Detta tillsynes uppseendeväckande resultat för-

<sup>22</sup> För mer information om denna analys se kapitel 5 i Nermo (1999).

klaras dock av att en stor grupp kvinnor, i framförallt Spanien, är ensamföretagare utan anställda. Om dessa utesluts ur analysen blir denna kategori mansdominerad i samtliga tre länder. En annan intressant skillnad är att kategorin "Specialister inom naturvetenskaplig och teknisk verksamhet" (3) är relativt könsintegrerad i Sverige, men mansdominerad i Spanien och USA. En möjlig förklaring till denna skillnad är att svenska kvinnor är relativt överrepresenterade inom vissa kvalificerade arbeten inom fysik och kemi som ingår i denna kategori. Om kategorin var begränsad till civilingenjörer inom metall och maskinindustri skulle den ha varit mansdominerad även i Sverige. Vi måste komma ihåg att vårt fokus här är att jämföra olika länder. Ovanstående resultat är därför relativa i bemärkelsen att de endast gäller när hänsyn tagits till variationen mellan ländernas arbetsmarknaders könsammansättning och yrkesstruktur. Kategorin Specialister inom naturvetenskaplig och teknisk verksamhet (3) är således inte könsintegrerad i Sverige om vi studerar en enkel procentfördelning.

Figur 3. Segregeringsmönster i tre länder. Alla förvärvsarbetande mellan 20–65 år



## Yrkessegregering efter kön givet arbetstid och servicesektorsanställning

Enligt ovanstående analyser är det uppenbart att de studerade ländernas mönster av yrkessegregering efter kön uppvisar stora likheter. Samtidigt finns det en viss variation som visar att sambandet mellan yrke och kön är relativt starkare i Finland, Norge och Storbritannien än i de andra länderna. Variationen mellan länder följer således inte det förväntade mönstret. Nästa steg är att studera i vilken utsträckning arbetstid och anställningssektor kan förklara variation i yrkessegregering efter kön mellan länder. Med denna analys studeras förändringen av sambandet mellan yrke och kön före samt efter hänsyn tagits till individernas arbetstid respektive anställningssektor.<sup>23</sup> Poängen här är att vi kan mäta hur stor del av variationen mellan länder i sambandet mellan kön och yrke som förklaras av skillnader mellan länder i fördelningen av deltidsarbete över kön och yrke. På samma sätt kan vi även studera servicesektorns betydelse för att förklara variationen i yrkessegregering efter kön.

Analysen som inte presenteras här visar att sektor är av betydelse för att förstå variation mellan länder i yrkessegregering efter kön. Arbetstid visade sig däremot inte vara relevant för att förklara skillnader i sambandet mellan yrke och kön mellan de studerade länderna. Det senare betyder att förekomsten av traditionellt deltidsarbete kortare än 30 timmar per vecka saknar betydelse för att förklara skillnader mellan länder i yrkessegregering efter kön.<sup>24</sup> I det följande fokuseras därför endast servicesektorns betydelse. Syftet är således att studera hur den relativa variationen mellan länder i yrkessegregering förändras när vi tar hänsyn till det faktum att anställning inom servicesektorn är vanligare i de nordiska länderna och USA än det är i till exempel Österrike och Spanien. Poängen här är inte att jämföra faktiska nivåer av yrkessegregering efter kön, utan att studera förändringen i variationen mellan länder före samt efter hänsyn tagits till servicesektorn. Om all variation i yrkessegregering efter kön mellan länder förklaras av variation

---

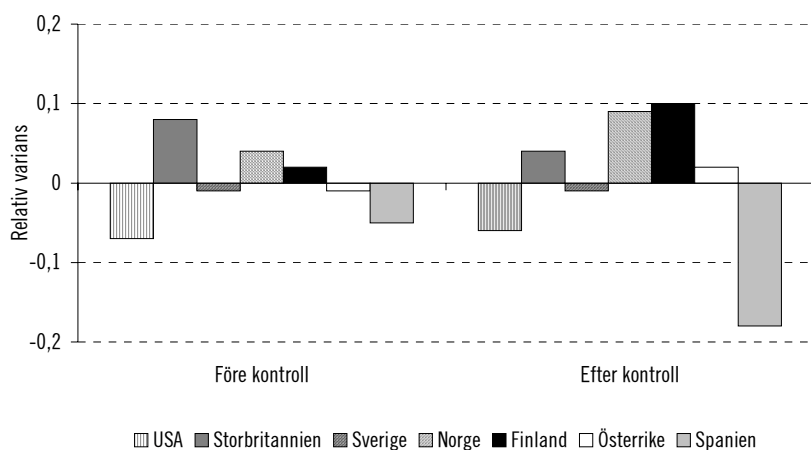
<sup>23</sup> Denna jämförelse är endast möjlig när modellerna är additiva. Den som vill ta del av modellspecifikationer hänvisas till kapitel 5 i Neramo (1999).

<sup>24</sup> Den som vill ta del av dessa analyser hänvisas till kapitel 5 i Neramo (1999) eller Neramo (2000).

mellan länder i sektorsanställning får alla länder värdet noll i Figur 4.<sup>25</sup>

Av Figur 4 framgår, föga förvånande, att så inte är fallet. Sammantaget tycks skillnaden mellan ländernas nivåer av yrkessegrering däremot öka något efter att vi kontrollerar för sektor. Finland, Norge och Österrike blir å ena sidan relativt mer könssegrerade, och Spanien och Storbritannien relativt mindre yrkessegrerade efter kön när hänsyn tagits till servicesektorn. Spanien avviker dessutom genom att vara klart mindre yrkessegrerat efter kön än de andra länderna givet sektor. Sverige och USA behåller ungefär samma relativa position efter att hänsyn tagits till sektor. Detta resultat kan tolkas som att servicesektorn har en relativt starkare segregerande effekt i Norge och Finland än i till exempel Sverige.

Figur 4. Relativ varians i sambandet mellan yrke och kön före och efter hänsyn till anställningssektor

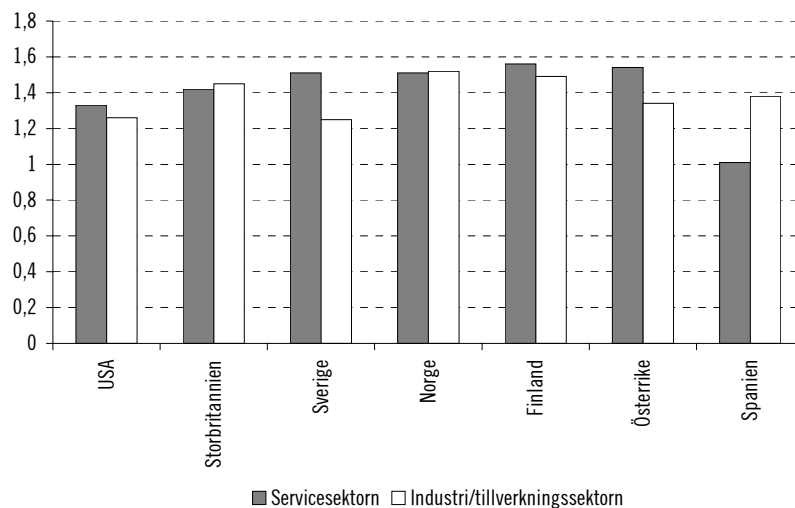


Det viktigaste resultatet här är ändå att variationen i yrkessegrering efter kön inte minskade när vi tog hänsyn till skillnader mellan ländernas servicesektorer. Den relativa skillnaden mellan länderna är således, i motsats till det förväntade, större när vi kontrollerat för anställningssektor. Den relativa förändringen ovan

<sup>25</sup> Den relativa variansen är beräknad som den landsspecifika variansen dividerat med genomsnittsvariansen för alla länder.

är svårtolkad. Analysen säger inte mycket om skillnaderna mellan de båda sektorerna med avseende på yrkessegregering efter kön. Det är därför intressant att jämföra nivån av yrkessegregering efter kön i service- respektive industri/tillverkningssektorn i de sju länderna (se Figur 5).<sup>26</sup>

Figur 5. Generell styrka i yrkessegregering (A) efter kön uppdelat på anställningssektor. Alla förvärsarbetande mellan 20 och 65 år



I Figur 5 presenteras variationen mellan länder i den generella styrkan av yrkessegregering uppdelat på sektor. Det är tydligt att servicesektorn är relativt mer yrkessegregerad efter kön än industri/tillverkningssektorn i fyra av de sju länderna (USA, Sverige, Finland och Österrike). Den mest slående relativa skillnaden mellan sektorerna återfinns i Sverige och Spanien. Den svenska servicesektorn är betydligt mer könssegregerad än den svenska industri/tillverkningssektorn. Detta resultat speglar det faktum att den svenska servicesektorn till stor del är överlappande med den kvinnodominerade offentliga sektorn. I Spanien är det däremot tvärtom, det vill säga servicesektorn är betydligt mindre könssegregerad än tillverkningsindustrin. Det är vidare intressant att notera att denna aspekt av könssegregering skiljer Sverige väsentligt från

<sup>26</sup> Förklaringar till hur summan av den kvadrerade avvikelserna för servicesektorn och tillverknings/industrisektorn beräknas ges i Neramo (1999).



Finland och Norge. I de två senare länderna är de båda sektorerna i det närmaste lika yrkessegregerade efter kön. I Sverige är däremot industrisektorn avsevärt mindre könssegregerad än i de två andra länderna. Skillnaden mellan dessa sektorer är således betydligt större på den svenska arbetsmarknaden än i de två andra nordiska länderna inkluderade i denna studie.

Sammanfattningsvis visar denna analys att observerade skillnader mellan länder i nivån av yrkessegregering efter kön till viss del påverkas av skillnader mellan länderna som kan tillskrivas service-sektorn. I motsats till vad som förväntades så minskar dock inte skillnaderna mellan länder när vi kontrollerar för sektor. Detta är inte enbart en effekt av den dramatiska relativa minskningen av yrkessegregering efter kön i Spanien när vi tog hänsyn till service-sektorn (se figur 5). Det är också tydligt att deltidsarbete, så som det definierats här, inte förklarar skillnader i nivån av yrkessegregering efter kön mellan dessa länder. Därmed inte sagt att en annan definition av deltidsarbete kan ha betydelse för att förstå variation mellan länderna. Det krävs därför fler analyser för att slå fast deltidens betydelse för att förstå variationen av yrkessegregering efter kön mellan länder.

## Sammanfattning och diskussion

Analyserna som presenterats här visar att politiska strategier i byggandet av välfärdsstaten påverkar såväl arbetsmarknadsstrukturen som kvinnors arbetsmarknadsbeteende. Det är däremot inte lika uppenbart att arbetsmarknaden i socialdemokratiska välfärdsregimer är mer könssegregerad än i de liberala och konservativa regimerna. Trots viss variation uppvisar de inkluderade industri-länderna istället tämligen lika mönster då det gäller den *sekundära* arbetsdelningen mellan könen, dvs. yrkessegregering efter kön är ett mycket utbrett fenomen i alla länder. Den variation, som ändå finns, förklaras inte av servicesektorns sammansättning. I motsats till vad som förväntades så ökade istället variationen mellan länderna i yrkessegregering efter kön när vi på statistisk väg tog hänsyn till sektorsskillnader mellan länder. Det är dock värt att notera att servicesektorn i de nordiska länderna tycks ha en något starkare könssegregerande effekt än motsvarande sektor i USA och Storbritannien. En marknadsstyrd ökning av kvinnligt förvärvsarbete tycks därför vara något mer effektiv i termer av könsintege-

rering på arbetsmarknaden än en mer politiskt styrd ökning av kvinnligt förvärvsdeltagande som en effekt av en efterfrågan från en stor offentlig sektor. Med detta menas att det senare, i något högre utsträckning, leder till att kvinnor koncentreras till ett fåtal yrken. Ur ett jämställdhetsperspektiv är det dock långtifrån självklart att tjänstesektorer som genererar många lågbetalda deltidsarbeten bidrar mer till den generella jämställdhetsnivån, i termer av kvinnors ekonomiska beroende, än mycket könssegregerade tjänstesektorer som erbjuder högre löner och större möjligheter till heltidsarbete.

Sammanfattningsvis kan sägas att trots mycket stora socialpolitiska skillnader mellan länderna så uppvisar deras arbetsmarknader ändå tämligen lika mönster av yrkessegregering efter kön. Män är och har varit överrepresenterade inom metall- och maskinteknisk industri, bygg- och anläggningsteknisk industri och inom transportsektorn. Kvinnor har varit och är på motsvarande sätt överrepresenterade inom handel, omsorg, hälsovård och skola. Denna grundläggande likhet är lätt att förbise när man som sociolog söker variation att förklara. Mer slående är därför den betydelse som välfärdsstatens uppbyggnad har för den *primära* segregeringen efter kön, det vill säga mellan obetalt arbete i hemmet och betalt arbete på marknaden. Denna arbetsdelning är mycket starkare i länder karakteriserade av en mer familjeorienterad välfärdsstat än vad den är i mer individorienterade välfärdsstater. Kvinnor i de senare länderna är med andra ord i avsevärt högre grad förankrade på arbetsmarknaden. Normen i dagens svenska samhälle föreskriver till exempel att både kvinnor och män i arbetsför ålder ska förvärvsarbета oavsett familjesituation. En viktig förutsättning för denna förändring som direkt kan relateras till välfärdsstatens uppbyggnad är expansionen av offentlig vård och omsorg under sextio- och sjuttioalet, vilken under åttioalet åtföljdes av utbyggnaden av den offentligt finansierade barnomsorgen.

## Referenslista

- Bell, Daniel. (1973). *The coming of post-industrial society*. New York, Basic Books.
- Bianchi, Susanne., Casper, Lynne. och Peltola, Pia K. (1996). *A cross-national look at married women's economic dependency*. Luxembourg Income Study, Working paper no. 143, Luxembourg: CEPS.
- Birkelund, Gun E. (1992). "Stratification and segregation." *Acta Sociologica*, nr 1, ss. 47–62.
- Birkelund, Gun E., och Rosenfeld, Rachel A. (1995). "Women's part-time work: A cross-national comparison". *European Sociological Review*, nr 2, ss. 111–134.
- Boje, Thomas P., & Nielsen, L. D. (1993). "Flexible Production, Employment and Gender." I: *Scandinavia in a New Europe*. Red. Thomas. P. Boje & Sven. E. Olsson-Hort. Oslo, Scandinavia University Press.
- Boyd, Monica, Mulvihill, Mary Ann & Myles John. (1995). "Gender, power, and postindustrialism." ss. 178–208 I: *Gender inequality at work*. Red. Jerry. A. Jacobs. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Bussemaker, Jet & van Kirsbergen, Kees. (1994). "Gender and welfare states: some theoretical reflections." I: *Gendering welfare states*. Red. Diane Sainsbury. London, Sage Publications.
- Charles, Maria (1992). "Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation". *American Sociological Review*, nr 4, ss. 483–502.
- Charles, Maria (2003). "Deciphering Sex Segregation. Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets". *Acta Sociologica*, nr 4, ss. 267–287.
- Charles, Maria & Grusky, David B. (1995). "Models for Describing the Underlying Structure of Sex Segregation". *American Journal of Sociology*, nr 4, ss. 931–971.
- Charles, Maria & Grusky, David B. (1998). "The Past, Present, and Future of Sex Segregation Methodology". *Demography*, nr 4, ss. 497–504.
- Crompton, Rosemary & Harris, Fiona (1997). "Women's employment and gender attitudes: A comparative analysis of Britain, Norway and the Czech Republic". *Acta Sociologica*, nr 2, ss. 183–202.

- Erikson, Robert & Goldthorpe John. H. (1992). *The Constant Flux*. Oxford, Clarendon Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge, Polity Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford, Oxford University Press.
- Fagan, Colette & Jill Rubery (1996). "The Salience of the Part-Time Divide in the European Union". *European Sociological Review*, nr 3, ss. 227–250
- Förster, Michael, Helliesen, Anne & Kolberg, John. E. (1996). *LES: The new challenge an introduction to concepts, documentation, and background statistics*. Luxembourg Employment Study, Working Paper No 1. Luxembourg, CEPS.
- Ganzeboom, Harry B. & Treiman, Donald J. (1996). "Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 international standard classification of occupations". *Social Science Research*, nr 3, ss. 201–239.
- Hakim, Cathrine (1993). "Refocusing Research on Occupational Segregation: Reply to Watts". *European Sociological Review*, nr 3, ss. 321–323.
- Jacobs, Jerry A. (1993). "Theoretical and Measurement Issues in the Study of Sex Segregation in the Workplace: Research Note". *European Sociological Review*, nr 3, ss. 325–330.
- Jacobs, Jerry A., & Lim, Suet (1992). "Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960–1980". *Work and Occupations*, nr 4, ss. 450–486.
- Jonung, Christina (1993). "Yrkessegregeringen på arbetsmarknaden." I: *Kvinnors arbetsmarknad – återtågets årtionde*. Ds 1993:8. Stockholm, Arbetsmarknadsdepartementet.
- Jonung, Christina (1996). "Economic theories of occupational segregation by sex – Implications for change over time". I: *Gender specific occupational segregation*. Red. P. Beckmann. BeitrAB 188, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Korpi, Walter & Palme, Joakim (1998). "The paradox of redistribution and the strategy of equality: welfare state institutions, inequality and poverty in the western countries". *American Sociological Review*, nr 5, ss. 661–687.
- Lewis, Jane (1992). "Gender and the development of welfare regimes". *Journal of European social policy*, nr 3, ss. 159–173.

- Lister, Ruth (1994). "She has other duties': women, citizenship and social security." I: *Social security and social change: New challenges to the Beveridge model*. Red. Sally Baldwin & Jane Falkingham, New York, Harvest Wheatsheaf.
- Moreno, L. & Sarasa, S. (1991). *Catholicism and socialism in the development of the spanish welfare state*. Uppsats presenterad på ISA Research Committee 19, Vuoranta (Helsinki), August 29–September 1.
- Nermo, Magnus (1999) "Structured by Gender", SOFI avhandlingsserie nr 41, Stockholm, Institutet för social forskning.
- Nermo, Magnus (2000) "Models of Cross-national variation in occupational sex segregation", *European societies*, nr 3, ss. 295–333.
- O'Connor, Julia S. (1993). "Gender, class and citizenship in the comparative analysis of welfare state regimes: theoretical and methodological issues", *British Journal of Sociology*, nr 3, ss. 501–18.
- Orloff, Ann Shola (1993). "Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and the Welfare States", *American Sociological Review*, nr 3, ss. 303–328.
- Rubery Jill och Colette Fagan (1995). "Gender Segregation in Societal Context", *Work, Employment and Society*, nr 2, ss. 213–240
- Sainsbury, Diane (1996). *Gender, equality, and welfare states*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Tyrkkö, Arya & Westberg, Hanna (2001). "Förskjutningar i segregeringsmönster på yrkesnivå. Bearbetningar av folk- och bostadsräkningarna 1970–1990 och arbetsmiljöundersökningarna 1989–1995". Arbetsliv i omvandling 2001: 6, Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Tählin, Michael (1991). "Arbetslivets ojämlikhet i postindustrialismens Sverige". *Sociologisk Forskning*, nr 4, ss. 3–33.
- Vermunt, Jeroen K. (1997). *LEM: A general program for the analysis of categorical data*. Tilburg, Tilburg University.
- Watts, Michael (1993). "Explaining Trends in Occupational Segregation: Some Comments". *European Sociological Review*, nr 3, ss. 315–319.
- Watts, Michael (1998). "Occupational Gender segregation: Index Measurement and Econometric Modelling". *Demography*, nr 4, ss. 489–496.

- Wennemo, Irene (1994). *Sharing the costs of children. Studies on the development of family support in the OECD countries*. SOFI avhandlingsserie, nr 25, Stockholm: Institutet för social forskning.
- Westberg, Hanna & Tyrkö Arja (2001). *Förskjutning av segregeringmönster på yrkesnivå, bearbetning av folk- och bostadsräkningarna 1970–1990 och arbetsmiljöundersökningarna 1989–1995*. Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Wikander, Ulla (2001). *Det evigt kvinnliga en historia om förändring*. Lund, Studentlitteratur.

## APPENDIX

Tabell A. Ursprungliga urvalsstorlekar och år för datainsamling.  
Förvärvsarbetande mellan 20 och 65 år

	<i>Land</i>	<i>Undersökningsår</i>	<i>Täckning</i>	<i>Urvalsstorlek i studien</i>
USA	USA	1990	Mantalskrivna	31 874
UK	Storbritannien	1989	Mantalskrivna, alla civila medborgare	65 734
SWE	Sverige	1990	Mantalskrivna	35 414
NOR	Norge	1990	Mantalskrivna	5 445
FIN	Finland	1990	Mantalskrivna	20 058
AUT	Österrike	1991	Mantalskrivna	20 229
ESP	Spanien	1993	Mantalskrivna, alla personer i privata hushåll	49 483

*Not:* Urvalen för samtliga länder är viktade i analysen till storleken på det norska urvalet.

*Källa:* The Luxembourg employment study. Totalt N för alla år 23 848 000.

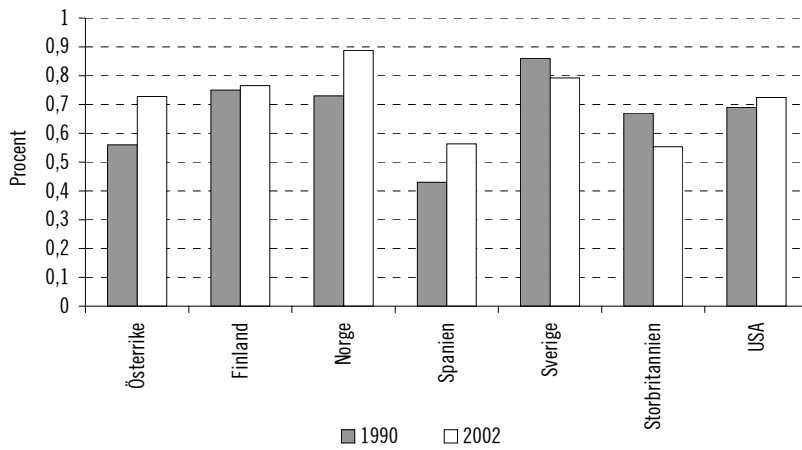
Tabell B. Tjugo sammanslagna yrkeskategorier och ursprungliga samt ISCO-88 koder

	<b>Yrkeskategorier</b>	<b>ISCO</b>
1	Lagstiftare, högre offentliga tjänstemän; företagsledare i större företag	11, 12
2	Chefer på lägre nivå, samt chefer i mindre företag	13
3	Specialister inom naturvetenskaplig och teknisk verksamhet Fysiker, kemister, matematiker, statistiker, etc.; Arkitekter civilingenjörer	21
4	Specialister medicin och hälsovetenskap Läkare, veterinärer, tandläkare, pharmacepter etc.	22
5	Läraryrken Universitets-, gymnasie- och grundskolelärare, etc.	23
6	Specialister inom andra områden Ekonomer, jurister, samhällsvetare	24
7	Specialister på lägre nivå inom naturvetenskaplig och teknisk verksamhet Tekniker dataassistenter fotografer etc.	31
8	Specialister på lägre nivå inom medicin och hälsovetenskap Sjukhustekniker och hälsoassistenter. Utom sjuksköterskor, lärarassistenter.	32, 33
9	Övriga specialister på lägre nivå Finans- och försäljningsassistenter; polisinspektörer ; socialt och religiöst arbete	34
10	Kontorister; receptionister Sekreterare och telefonister; bokföring-, bibliotek-, post-, etc. kontorister; receptionister	41, 42
11	Personlig service och andra tjänstearbeten Reseledare, etc.; hotell och restaurangarbeten; skönhetsvård; väktare	51
12	Affärsförsäljare & produktdemonstratörer Affärsanställda; anställda torghandlare	52
13	Utvinnings- och byggnadsarbeten Gruvarbetare, bergsprängare, stenhuggare; byggnadsarbetare, målare etc..	71
14	Kvalificerade yrken inom Metall-, och maskinindustri Metallgjutare, svetsare, tunnplåtsarbetare; Smeder, verktygsmakare etc.; mekaniker; elektriker och elektronik.....	72
15	Kvalificerade yrken inom precisions-, hantverks-, och tryckeriarbeten Metallarbetare, etc. keramiker, glassblåsare och hantverksyrken.	73
16	Kvalificerade yrken inom övrigt hantverk; Kvalificerade arbetare Textil, konfektion etc., kvalificerade arbetare	74, 75
17	Processoperatörer, och andra operatörer Gruv-, metall-, trä-, och kemiskindustri; glas, keramik, etc.	81
18	Maskinskötare och montörer; maskinförare och chaufförer Maskinskötare inom metall-, mineral-, kemisk-, gummi och plast-, trä-, och textiltillverkning, montörer; fordonsförare etc.	82, 83
19	Enklare affärs- och serviceyrken Gatuförsäljare, hembiträden, städare och tvätteriarbetare; fastighetsskötare; och renhållningsarbetare	91
20	Enklare yrken inom gruv- byggnads- och transportindustri Gruv-, byggnads-, industri- och transportarbetare	93

Not: Jordbruks-, fiskeri och militäryrken är exkluderade från analyserna.



Figur A. Andelen förvärvsarbetande kvinnor i de studerade länderna 1990 och 2002. Figuren avser kvinnor 20–64 år



Källa: International Labour Office.



# Kan män vara sjuksköterskor och kvinnor brandmän? Om sambandet mellan yrkesbeteckningar och kön

Ann-Catrine Edlund  
Institutionen för litteraturvetenskap och nordiska språk  
Umeå universitet

”Jag kan ju inte bli vetenskapsman” konstaterade en 11-årig flicka i min närhet för en tid sedan. *Vetenskapsman* kunde hon omöjligt bli, för ”det hörs ju på ordet” att det bara är män som kan bli det. För denna 11-åring finns det alltså ett tydligt samband mellan ordet vetenskapsman och personer av manligt kön. *Sjuksköterska* och *brandman* är exempel på ytterligare två yrkesbeteckningar som är könsbundna, dvs. de ger båda tydliga signaler om vilket kön som förväntas arbeta inom dessa yrken. Hur förhåller det sig då med svenska yrkesbeteckningar i allmänhet? Är det vanligt eller ovanligt med könsbundna yrkesbeteckningar som *vetenskapsman*, *brandman* och *sjuksköterska*? Spelar det någon roll för våra föreställningar om enskilda yrken att vissa ord har en tydlig koppling till kön?

Sambandet mellan yrkesbeteckningar och kön är huvudtemat i denna bilaga.<sup>1</sup> Inledningsvis presenteras dagens användning av könsbundna och könsneutrala yrkesbeteckningar med utgångspunkt i ordens ursprung. Hur ser ordbildningsmönstren ut? Här diskuteras också ordens förmodade könsneutralitet. Synliggörs både män och kvinnor i dagens yrkesbeteckningar? Denna fråga föranleder en presentation av feministisk språkforskning och den debatt som förts kring språkssystemets osynliggörande av kvinnor. Därefter diskuteras frågan om ordens roll i formerandet av våra föreställningar om sambandet mellan yrke och kön. Avslutningsvis föreslås framtida forskningsinsatser för att undersöka det faktiska bruket av yrkesbeteckningar idag och språkbrukarnas attityder till dessa. Denna forskning bör därefter ligga till grund för en aktiv språkplanering när det gäller yrkesbeteckningar.

<sup>1</sup> Begreppet *kön* används genomgående i denna text. I begreppet innefattas både biologiskt kön och kulturella föreställningar om kön, där manlighet och kvinnlighet betraktas som socialt förmedlade och historiskt föränderliga kategorier.

## 1 Yrkesbeteckningar och kön

En kvinna besökte banken och tog sin lilla dotter Anna med sig. Bankdirektören sa: ”Anna kan vara hos min sekreterare under mötet”. Då kvinnan och hennes dotter hade gått vände sig sekreteraren till en annan anställd och sa: ”Den lilla flickan är min dotter”. Hur kunde det komma sig?

En pappa och hans son är ute och åker bil. De råkar ut för en bilolycka och pappan avlider omedelbart. Sonen överlever men har allvarliga inre skador och förs till sjukhuset för operation. Han läggs på operationsbordet, kirurgen kommer in, tittar på honom och utbrister: ”Jag kan inte operera, det är min son!” Hur hänger det ihop?<sup>2</sup>

Dessa två nutida gåtor illustrerar de förväntningar som vi har på den yrkesverksammes kön vid vissa yrkesbeteckningar, som *sekreterare* och *kirurg*. Lösningen på den första gåtan är naturligtvis att sekreteraren är Annas pappa, medan svaret på den andra gåtan på omvänt vis är att kirurgen är mor till pojken. Hur kan det komma sig att det kan vara svårt att lösa dessa gåtor?

Undersökningar av engelska yrkesbeteckningar har visat att många titlar är förknippade med antingen manligt eller kvinnligt kön. Engelskans maskulina pronomen *he* används om följande engelska titlar: *policeman*, *doctor*, *sailor* och *professor*, medan det feminina *she* används om *secretary*, *nurse* och *babysitter* (Himanen 1990:16). Det är dessa könsbundna föreställningar som leder våra tankar fel i försöken att lösa de två gåtorna. För en sekreterare är väl ändå oftast en kvinna? Och en kirurg är väl vanligen en man?

### 1.1 Sjuksköterska och brandman – yrkesbeteckningars ordbildning

Vissa yrkesbeteckningar får alltså antas vara starkt bundna till kön genom våra kulturella föreställningar om sambandet mellan yrke och kön. Men därutöver finns det även inbyggda könsdistinktioner i själva språksystemet. Personens könstillhörighet signaleras nämligen i mycket stor utsträckning av efterlederna i yrkesbeteckningarna. Många av dessa ord är bildade utifrån ordbildningsmönster som indikerar könstillhörighet, och ger därmed språkliga signaler till språkbrukaren om vilket kön yrkesbeteckningen för-

---

<sup>2</sup> Den första gåtan har återfunnits i ett tryckt reklamblad. Den andra gåtan har jag mött flera gånger i muntlig form. Denna version är hämtad ur en tryckt källa Skugge, Olsson & Zilg 2000:59.

väntas avse. Artikelrubrikens *sjuksköterska* och *brandman* är två tydliga exempel på dessa ordbildningsmönster. Efterleden *-erska* i *sjuksköterska*, signalerar att man kan förvänta sig att ordet avser en kvinna, liksom *-man* i *brandman* signalerar att det är en man som avses.

## 1.2 En strävan mot könsneutrala yrkesbeteckningar

I svensk språkplanering har det funnits en strävan mot att använda könsneutrala yrkesbeteckningar under det sena 1900-talet, dvs. att samma ord ska användas både för män och för kvinnor (Himanen 1990:24).<sup>3</sup> Tidigare var det vanligt med parallella yrkesbeteckningar, där efterleden signalerade den yrkesverksamma personens kön: *dansör-dansös*, *aktör-aktris*, *frisör-frisörska* och *lärare-lärlarinna*. Några parallella ord lever fortfarande kvar med stark könsmarkering: *servitör-servitris*.

*Figur 1.* Tidigare bruk av parallella yrkesbeteckningar för män och kvinnor

<i>Manlig yrkesutövare</i>	<i>Kvinnlig yrkesutövare</i>
dansör	dansös
aktör	aktris
frisör	frisörska
servitör	servitris
lärare	lärlarinna
författare	författarinna

Vägen mot språklig könsneutralitet i svenska yrkesbeteckningar har gått över de manliga yrkesbeteckningarna. Både en man och en kvinna kan idag vara *dansör*, *aktör*, *frisör* och *lärare*, medan de manliga yrkesutövarna aldrig kan kallas för *dansös*, *aktris*, *frisörska* eller *lärlarinna*. Efterlederna *-ör* och *-are*, i *dans-ör*, *fris-ör* och *lär-are*, som alltså i ett språkhistoriskt perspektiv kan betraktas som maskulina, och tidigare varit reserverade för personer av manligt kön har därmed kommit att användas om både män och kvinnor,

<sup>3</sup> Denna tendens till könsneutralisering av yrkesbeteckningar återfinns också i danska och i norska (Himanen 1990:27).

och betraktas som könsneutrala.<sup>4</sup> Ett ytterligare exempel på en avledning med tydligt maskulint ursprung, men som numera används också om kvinnor är *-man* som i t.ex. *brandman* eller *tjänsteman*.

Det finns också enstaka exempel på att nya könsneutrala yrkesbeteckningar har skapats. Det könsneutrala *riksdagsledamot* var t.ex. tänkt att ersätta riksdaysman. Men införandet av denna nya beteckning tycks inte ha resulterat i en könsneutral representation av riksdagens ledamöter i dagspressen. Uppdelningen mellan manliga och kvinnliga riksdaysledamöter upprätthölls genom att *riksdagsledamot* huvudsakligen användes om kvinnor, medan *riksdaysman* även fortsättningsvis användes om män (Himanen 1990:69ff.).

I svenska undersökningar av yrkesbeteckningar har man främst tagit fasta på hur kvinnor omtalas och betecknas.<sup>5</sup> En omfattande studie som undersökt hur kvinnor omtalas i dagspress från 1960-talet till 1980-talet visar på en viss ökning av antalet neutrala beteckningar för kvinnor (Himanen 1990:47).<sup>6</sup> En uppföljning av denna studie, där särskilt kvinnliga yrkesbeteckningar beaktats, har genomförts på pressmaterial från år 1987 (Holmberg 1995).<sup>7</sup> En tredje studie av kvinnliga yrkesbeteckningar redovisar några

<sup>4</sup> Beträffande de parallella yrkesbeteckningarnas tillkomstshistoria, kan man konstatera att de maskulina ordbildningarna nästan undantagslöst har bildats först, medan ordets feminina form har tillkommit senare. Bildningarna på *-are* och *-ör* är som regel primära i förhållande till de feminina *-(ar)inna* och *-ös*. Men det finns också två exempel på yrkesbeteckningar där den feminina ordbildningen faktiskt är primär: *sjukskötare* och *städare*. Dessa ord är bildade analogt med de feminina orden *sjuksköterska* och *städerska* (Thorell 1981:105). Det finns även exempel på feminina ordbildningar som saknar maskulin motsvarighet i standardspråket: *sömmerska* och *kokerska* (Söderbergh 1968:67).

<sup>5</sup> I våra nordiska grannländer har man i större utsträckning undersökt hur både män och kvinnor omtalas i dagspress, däribland i yrkesbeteckningar. Se exempelvis Siivonen 1994 som studerat yrkesbeteckningar och pronomenbruk i finlandssvensk dagspress under 1990; Varvedt Fjeld 2003 som studerat könsmarkerade personbenämningar i norsk tidningskorpus, *-kvinne* och *-mann* och Nübling 2001 som studerat hur naturligt kön uttrycks i isländska substantiv som avser män och kvinnor.

<sup>6</sup> Förutom yrkesbeteckningar, omfattar Himanens studie också andra personbetecknande substantiv, t.ex. nationalitetsbeteckningar som *kinesiska*, och beteckningar som *fruberrinna* och *biskopinna*. Dessutom undersöks bruket av pronomen i tredje person, dvs. dels användning av *han* i generaliserande syfte om både män och kvinnor, dels bruket av frasen *han eller hon* (Himanen 1990).

<sup>7</sup> Holmbergs undersökning av kvinnliga yrkesbeteckningar i dagspress från 1987 visar ett något förvånande resultat. Här fanns nämligen ett förhållandevis stort antal feminina yrkesbeteckningar. Det ges tre möjliga förklaringar till detta. För det första så saknas neutrala alternativ till ett antal kvinnoyrken, exv. *sjuksköterska*, *barnmorska*. I de fall där parallella yrkesbeteckningar förekommer, exv. *sångare-sångerska*, *aktör-aktriss*, och där den kvinnliga formen väljs, antas att titelns kvinnliga form markerar en specifik kvalitet eller karaktär, exv. beträffande sångrösten. En stor andel av yrkesbeteckningarna fanns också i kontexter som favoriserar kvinnliga yrkesbeteckningar: historiska texter, exotiska kontexter och fiktiva texter (Holmberg 1995:70f.). I nekrologer används exempelvis titeln *lärrinna*, något som också Himanen konstaterat (1990:48).

utvecklingstendenser i bruket av tre femininbildande suffix de senaste 35 åren i svenskan: *-ris*, *-inna* och *-(er)ska* (Lorentzon 2002). En mindre studie behandlar benämningar för manliga sjuksköterskor i svensk dagspress under den period då debatten kring hur sjuksköterskorna skulle betecknas pågick som mest intensivt, 1960–70-talet (Andersson 1976).

Övergången till könsneutrala yrkesbeteckningar har alltså enbart inneburit förändringar för hur kvinnor omtalas. Förändringen är tydligast beträffande *författare* och *lärare*, som ersatt de feminina formerna *lärareska* och *författareska*. Att lärare tycks ha fått ett sådant snabbt genomslag i språkbruket kan troligtvis förklaras med att dess könsneutrala användning sammanföll med den grundskole-reform som genomfördes stegvis 1962–1972. Reformen innebar även en förändring i titulering av lärarna. De lärare som tidigare haft anställning som *småskollärarinnor* eller *folkskollärare* och *folkskollärarinnor* kom nu att kallas lågstadielärare eller mellanstadielärare.<sup>8</sup> Den kvinnliga beteckningen *konstnärinna* tycks dock ha hållit ställningarna längre än både *lärareska* och *författareska*. Så sent som 1999 togs yrkesbeteckningen *konstnärinna* upp till diskussion vid Konstnärernas riksorganisations riksmöte (KRO). Vid mötet beslutades att man inom organisationen inte längre skulle använda *konstnärinna*, utan istället använda *konstnär* för både kvinnor och män.<sup>9</sup>

### 1.3 Feminina yrkesbeteckningar – Kan en sjuksköterska vara man?

Flertalet av dagens yrkesbeteckningar är alltså gemensamma för båda könen och anses därmed vara könsneutrala trots att de är bildade utifrån ett maskulint ordbildningsmönster. Men det finns fortfarande ett antal yrkesbeteckningar som huvudsakligen är reserverade för kvinnliga yrkesutövare: *sjuksköterska*, *(flyg)vårdinna* och *städerska* (Lorentzon 2002:12). Dessutom finns det ett antal parallella yrkesbeteckningar där den feminina formen fortfarande används: *sångare-sångerska*, *skådespelare-skådespelerska* (Holmberg 1995:71f.).

---

<sup>8</sup> Nationalencyklopedin bd 6, s. 485 under uppslagsordet *folkskollärare*.

<sup>9</sup> Muntlig uppgift från dåvarande ordförande för KRO, Maria Sundström.

Kvinnliga yrkesbeteckningar används endast undantagsvis om män. Två yrkesbeteckningar inom den kvinnodominerade vårdsektorn har dock kommit att användas även för män: *barnmorska* och *sjuksköterska*. Att också män skulle kunna kallas för *sjuksköterska* var långt ifrån självklart. En långvarig diskussion kring beteckningen för sjuksköterskor påbörjades 1964. Debatten startade i anledning av att också män utbildade sig till sjuksköterskor.<sup>10</sup> Flerparten debattörer ansåg att den feminina beteckningen drog löje över de manliga sjuksköterskorna och att den avskräckte unga män från att söka sig till sjuksköterskeyrket. Bland de alternativa förslag till beteckning som framkom i debatten fanns *läkarassistent*, *medicinalassistent*, *medicinom* och *sjukskötare*. Den parallella manliga beteckningen *sjukskötare* har bl.a. motarbetats eftersom den också avser anställda inom mentalsjukvården som har lägre utbildning än sjuksköterskor (Andersson 1976:2f.). Svenska sjuksköterskeförbundet har försvarat användningen av *sjuksköterska* trots upprepade påstötningar från bl.a. Arbetsmarknadsstyrelsen som uppmanat dem att föreslå en könsneutral yrkesbeteckning. Sjuksköterskeförbundet vidhöll sin inställning med argumentet att en kvinnlig beteckning lika väl som en manlig borde kunna betraktas som könsneutral (Andersson 1976:6). Idag tycks vissa sjukhus använda *sjuksköterska* och *sjukskötare* parallellt (Grünbaum 1996:115ff.)

Sammanfattningsvis kan man konstatera att den svenska vägen mot könsneutrala yrkesbeteckningar har inneburit att kvinnor kommit att tituleras med maskulint bildade beteckningar som tidigare varit reserverade för män. Nu kan även kvinnor vara *lärare*, *direktörer* och *tjänstemän*. Dessa manliga beteckningar tycks ha anammats utan diskussion (Andersson 1976:11). Däremot blev det starka protester och en omfattande debatt när män skulle betecknas med den feminina yrkesbeteckningen *sjuksköterska*.

#### 1.4 Hur neutrala är de könsneutrala orden?

Den 11-åriga flicka som vi mötte inledningsvis uppfattade alltså inte yrkesbeteckningen *vetenskapsman* som könsneutral. Hennes fundering aktualiserar frågan om de svenska könsneutrala yrkesbeteckningarnas status. Hur neutrala är egentligen dessa ord? An-

---

<sup>10</sup> I artikeln *Manlig sjuksköterska* sammanfattar Thorsten Andersson debatten kring sjukskötersketiteln fram till 1976. Här ges också en redogörelse för bruket av benämningar för manliga sjuksköterskor (Andersson 1976).



vänds verkligen *vetenskapsman*, *tjänsteman* och *brandman* könsneutralt? Hur uppfattas de av språkbrukarna? Är det bara den 11-åriga flickan som tycker att *vetenskapsman* är ett yrke reserverat för männen?

Till att börja med måste man konstatera att diskussionen om könsneutralitet inte gäller alla maskulint bildade yrkesbeteckningar. De som bildats med efterlederna *-ör* och *-are*, har möjligen börjat tappa delar av sina manliga associationer (Grünbaum 1996:113). *Lärare* är kanske det bästa exempel på en titel som uppfattas som könsneutral idag. Den diskussion som förts kring yrkesbeteckningarnas förmenta könsneutralitet har i första hand avsett efterleden *-man*, som i *vetenskapsman* eller *brandman*. Är det då möjligt att använda dessa ord om kvinnor, trots att *man* vanligtvis betyder 'person av manligt kön'? I diskussionen av efterledens könsneutralitet har man bl.a. hävdad att *man* som avledningsmorfem fått en utvidgad betydelse till att omfatta både män och kvinnor (Himanen 1990:24). En *vetenskapsman* och en *brandman* skulle därmed lika gärna kunna vara kvinnor, eftersom *-man* antas vara könsneutralt. Följande försvar för användningen av *-man* har framförts av en officiell språkvårdare.

*Man* som efterled börjar få samma funktion som *-are*, och det är en utveckling som jag inte tycker att vi skall hindra. Med den slipper vi en massa ofruktbara diskussioner huruvida kvinnor kan vara män. Riksdagsmän blir därmed inte manligare än barnavårdsmän, och riksdagens alla ledamöter kan därför kallas *riksdagsmän* (Grünbaum 1996:114).

De svenska språkbrukarna tycks dock inte vara lika övertygade om att *-man* är könsneutralt. En attitydundersökning som gjordes under 1980-tal visar att det då fanns stor variation i hur språkbrukarna uppfattar yrkesbeteckningar bildade med *-man*. De som ansågs vara mest könsneutrala var bl.a. *talman*, *rådman* och *nämndeman*, medan exempelvis *idrottsman*, *yrkesman* och *språkman* var minst könsneutrala. Dessutom fanns det en betydande skillnad mellan mäns och kvinnors acceptans av ord bildade med *-man*. Männen kunde i högre grad än kvinnor acceptera att *man*-ord också användes könsneutralt till att även omfatta kvinnor, exempelvis *förman*, *brandman*, *länsman* och *styresman* (Himanen 1990:102). Det fanns också kvinnor som över huvud taget inte

accepterade några ord som innehöll *-man* som könsneutrala (Himanen 1990:62).<sup>11</sup>

## 2 Språkets synliga män och osynliga kvinnor

Det är alltså möjligt och oftast helt acceptabelt att använda maskulina yrkesbeteckningar för kvinnor, medan det omvända förhållandet är ytterst svårt, vilket bl.a. sjuksköterskedebatten illustrerar. Hur kan detta förhållande förklaras?

Inom feministisk språkforskning har denna fråga behandlats ingående i samband med diskussioner av sexistiskt språk i studier av hur kvinnor tilltalas och omtalas. Sexistiskt språk leder kanske i första hand tankarna till bruket av nedvärderande och/eller trivialiserande benämningar för kvinnor. Men att språksystemet består av strukturer som även osynliggör kvinnor har diskuterats minst lika flitigt. Den språkliga sexismen betraktas som ett av många uttryck för sexism, som tydliggör att det råder en ojämn maktbalans mellan män och kvinnor i samhället (Cameron 1992:99f.).<sup>12</sup>

Språksystemet anses vara sexistiskt eftersom det i vissa avseenden synliggör männen medan kvinnorna blir osynliggjorda. Ett exempel på denna sexism är att maskulina ordformer, som yrkesbeteckningen *tjänsteman* eller pronomenet *han*, kan referera både till män och kvinnor, medan feminina ordformer uteslutande refererar till kvinnor. (Man brukar säga att språksystemet är asymmetriskt till sin struktur.) I svenska språket markeras en omtalad persons kön, s.k. semantiskt genus, genom skilda personliga pronomen i tredje person: *han* och *hon*.<sup>13</sup> *Han* används även då könet är ospecificerat, dvs. då både män och kvinnor avses: "Om någon kommer hit skall han genast släppas in" (Andersson 1980:39f.).

I figuren nedan visas användningen av personliga pronomen i svenska, engelska och tyska, där det framkommer att de maskulina pronomina *han*, *he* och *er* kan användas generellt för både män och

---

<sup>11</sup> Se även Teleman 2003:198f. som diskuterar attityder till yrkesbeteckningar bildade med *-man*.

<sup>12</sup> Diskussionen om ett sexistiskt språksystem bygger på strukturalistiska tankegångar. Med detta strukturalistiska betraktelsesätt gör man åtskillnad mellan språksystem och språkbruk. Frågan har väckts om man verkligen kan tala om ett sexistiskt språk utan att lyfta in själva språkbruket, där ordens användning diskuteras utifrån det kommunikativa sammanhang där de förekommer (Hornscheidt 1998:106f.).

<sup>13</sup> Det finns även språk som använder samma pronomen genomgående för att beteckna både kvinnor och män. Ett exempel är finska språket där *hän* används för båda könen.

kvinnor. De feminina pronomina *hon*, *she* och *sie* kan dock enbart referera till person av kvinnligt kön.

Figur 2. Personliga pronomen i svenska, engelska och tyska

Personliga pronomen	svenska	engelska	tyska
Person av manligt kön	han	he	er
Person av kvinnligt kön	hon	she	sie
Generell syftning för både män och kvinnor, eller när kön är obekant "Om någon kommer hit skall han genast släppas in"	han	he	er

Den generella användningen av maskulina språkformer får följande konsekvenser: dels får männen större betydenhet, dels blir det svårt för språkanvändaren att veta vilket kön som avses. Medan kvinnor måste kontrollera varje yttrande för att se om de också är inbegripna i exempelvis pronomenet *han*, så behöver män aldrig sväva i ovisshet om sin tillhörighet, eftersom de alltid är innefattade när maskulina former är använda (Hornscheidt 1998:103f.).

## 2.1 Debatten om sexistiskt språk

Sexistiskt språk har debatterats ingående i drygt två decennier, framför allt på anglo-amerikanskt språkområde. Den följande kortfattade exemplifieringen utgår från denna debatt och från den debatt som förts i Tyskland. Den feministiska språkforskaren Deborah Cameron beskriver denna intensiva debatt i termer av ett språkligt gerillakrig (1995:118). Språkssystemets uteslutande mekanismer som resulterar i osynliggörandet av kvinnor har varit en av huvudfrågorna. Yrkesbeteckningars exkluderande funktion ingick bl.a. i denna diskussion. Dessutom har bruket av maskulina pronomen i generell användning både studerats och debatterats.<sup>14</sup> Forskningsresultat visade på att det generaliserande maskulina engelska pronomenet *he* och även *man* leder tankarna till män även i kontexter som är könsneutrala, vilket medför att kvinnorna blir uträknade och osynliggjorda. Det visade sig också att det fanns en könsrelaterad skillnad i användningen av dessa pronomen. Medan

<sup>14</sup> Se Pauwels 2000 för en introduktion till "the pronoun debate".

männen hade en tendens att använda *he* i dess specifika maskulina betydelse, så använde kvinnorna *he* mer sällan och använde istället alternativa uttryck som *he or she* eller *they* (Himanen 1990:17).

Debatten om sexistiskt språkbruk har avsatt delvis gemensamma resultat på anglo-amerikanskt område och i Tyskland. På både tyskt och engelskt språkområde har det skett en massiv utgivning av handböcker och riktlinjer som innehåller rekommendationer för ett icke-sexistiskt språkbruk. Riktlinjerna avser användning av pronomen, person- och yrkesbeteckningar och varnar för ord med nedsättande innebörd (Himanen 1990:16; Hornscheidt 1998:106f.). Inom feministisk teori har det emellertid även framkommit kritik mot användandet av de handböcker och riktlinjer som rekommenderar ett icke-sexistiskt språkbruk. Deborah Cameron betonar visserligen handböckernas användbarhet, men konstaterar samtidigt att deras rekommendationer endast skrapar på ytan av problemet med sexistiskt språkbruk (1992: 102ff.). Handböckerna har också kritiserats för att deras existens faktiskt kan bidra till att förstärka de normer och värderingar som ligger bakom sexistiskt språk (Hornscheidt 1998:108f.).

I Tyskland har diskussionen kring yrkesbeteckningar resulterat i förändringar i tyskt språkbruk genom aktiv språkplanering. För att synliggöra kvinnorna har man medvetet infört parallella yrkesbeteckningar för att beteckna män resp. kvinnor (Himanen 1990:20). För att beteckna kvinnor i tyska används främst *-in* och *-frau*. Båda dessa hade tidigare en förhållandevis begränsad användning och var knappast längre produktiva, dvs. inga nya ord bildades med hjälp av *-in* och *-frau*. Men under 1980-talet kom nya yrkesbeteckningar som markerade kvinnligt kön att bildas, exv. *Kauffrau* och *Kamerafrau* (kvinnliga motsvarigheter till 'köpman' och 'fotograf'). Yrkesbeteckningarna accepterades inte utan protester, men trots detta motstånd är *-in* och *-frau* fortsatt produktiva (Nübling 2001:202).

### 3 En viskande svensk debatt

Medan krigsmetaforer kan användas för att beskriva intensiteten i den engelska debatten om sexistiskt språkbruk, så måste man i karaktäriseringen av den svenska debatten använda sig av en närmast ljudlös metafor – debatten fördes nämligen mycket lågmält, närmast i viskande ton.

Med undantag för den tidigare refererade sjuksköterskedebatten, tycks inte yrkesbeteckningars referens till kön ha varit föremål för större debatter. Denna livliga debatt avsåg paradoxalt nog osynliggörandet av männen genom användandet av en feminin yrkesbeteckning för båda könen. Som redan påpekats har också svenska språkvårdare i viss mån gjutit olja på debattens vågor genom att förorda manliga yrkesbeteckningar, som anses vara könsneutrala, för båda könen, eller genom att förhålla sig neutrala i frågan.

I den mån det förekommit någon debatt om sexistiskt språkbruk i svenskan så har diskussionen gällt den generaliserande användningen av det maskulina pronomenet *han*. Debatten resulterade i flera alternativa könsneutrala förslag där dubbleringen av pronomen har fått mest genomslag: *han/hon* resp. *han eller hon*.<sup>15</sup>

Åtgärder i anledning av sexistiskt språkbruk har dock nyligen aktualiserats i den offentliga utredningen *Mål i mun – Förslag till handlingsprogram för svenska språket*, som framlades år 2002. I programmet föreslås att insatser ska göras för att motverka språkbruk som osynliggör kvinnor (SOU 2002:27, s. 326). Det ges här inga uttryckliga rekommendationer om hur man ska hantera yrkesbeteckningar, utan här konstateras endast att man numera försöker använda könsneutrala uttryck (SOU 2002:27, s. 321). I förtydligandet av förslaget framgår att språkvårdande insatser bör göras inom myndighetspråkvården. Där föreslås också att språkliga aspekter bör tas med i jämställdhetsarbete, t.ex. i arbetsgivarnas jämställdhetsplaner (2002:27, s. 327).

### 3.1 Varför så tyst debatt i Sverige?

Hur kan man då förklara att den svenska debatten om sexistiskt språkbruk inte blivit mer omfattande? I jämförelse med engelska och tyska debatter och deras resultat har svensk språkvård mycket litet att presentera. Exempelvis finns inga handböcker eller riktlinjer för icke-sexistiskt språkbruk i Sverige, medan det finns en uppsjö av böcker på tysk- och engelskspråkigt område (Hornscheidt 1998:106f.).<sup>16</sup> Avsaknaden av debatt kan knappast ges en inomspråklig förklaring, dvs. att skillnader mellan de tre

<sup>15</sup> För alternativa förslag till den generaliserande användningen av *han*, se Dahlstedt 1967:111, Molde 1976, Widmark 1979; Teleman 1995. Pronomenanvändning i författningsspråk har diskuterats av Molde 1976 och Landqvist 2001.

<sup>16</sup> För en jämförelse mellan tyska och svenska språkplaneringsstrategier avseende sexistiskt språkbruk se Hornscheidt 1998.

jämförda språkens pronomenbruk skulle vara en bidragande orsak. Utomspråkliga faktorer tycks istället ha inverkat på de åtskilda språkplaneringsstrategierna. Man kan exempelvis spekulera i om synen på språkets roll i samhället kan vara en bidragande orsak. En andra bidragande orsak skulle kunna vara skilda attityder till sexism och feminism (Hornscheidt 1998:95).

#### 4 Spelar orden någon roll?

Spelar det då någon roll om yrkesbeteckningarna är könsbundna eller inte? Kommer orden i sig att inverka på kvinnors och mäns yrkesval i valet mellan sjuksköterska och brandman? Spelar orden överhuvudtaget någon roll för vårt tänkande och vårt handlande? För att kunna diskutera dessa frågor måste man komma in på språkfilosofiska frågor som berör sambandet mellan språket, verkligheten/samhället och våra tankar.<sup>17</sup>

”Språket som samhällets spegel” är en flitigt använd metafor för att beskriva sambandet mellan språk och samhälle. Med denna metafor tilldelas språket en förhållandevis passiv roll. Språket förväntas endast återspegla samhällsliga idéer som har uppstått oberoende av språket självt. I och med att språket speglar samhällsliga förhållanden så förväntas sociala förändringar även leda till förändringar i språkssystemet. Språkliga förändringar sker dock i långsam takt, så därför måste man räkna med en viss eftersläpning i relation till de sociala förändringarna (se exv. Teleman 1995:8).<sup>18</sup>

Mot denna bild av språket som en passiv förmedlare av samhällsliga reflexer kan man ställa en alternativ bild där språket även besitter en skapande och formande kraft. Språket är inte enbart en förmedlare av idéer, men också skapare av idéer. Den version av verkligheten som språkbrukare hanterar genom sitt språk har redan filtrerats genom det nät av begreppsliga kategorier som vårt språk är uppbyggt av. Språket ges här en aktiv roll i skapandet och återskapandet av tankemönster och kulturella föreställningar.<sup>19</sup> Språket

<sup>17</sup> Min diskussion av sambandet mellan språk och samhälle bygger här på Cameron 1990:14; 1992:131f.; 1995:118f.

<sup>18</sup> Att språket förändras i takt med samhällsförändringar har bl.a. framförts som ett motargument mot den preskriptiva feministiska hållningen i anglo-amerikansk debatt (Cameron 1995:118f.).

<sup>19</sup> Se Cameron 1992:134f. för en kortfattad presentation av Sapir-Whorf-hypotesen som är en av de teorier som postulerar att språket bidrar till att forma vår världsbild. Denna teori fokuserar framför allt språkets omedvetna nivåer, exempelvis språkets syntax. Eftersom vi inte reflekterar medvetet över språkets syntaktiska uttrycksmöjligheter eller begränsningar

kan ses som en bärare av idéer och antaganden som genom att de återkommande upprepas blir så välbekanta och konventionaliserade att vi inte längre ser deras innebörd. Ur ett radikalfeministiskt perspektiv är språket inte bara formare av våra tankar utan det kontrollerar fullständigt vårt tänkande. Språket betraktas här som en tvångströja som pressar in kvinnors erfarenheter i kategorier som inte passar (Cameron 1992:132).

#### 4.1 Könsbundna yrkesbeteckningar – symptom eller orsak?

Vilka kopplingar finns det då mellan dagens yrkesbeteckningar och kategorin kön i dagens samhälle? Speglar orden ett samhälleligt tillstånd i jämställdhetsavseende eller har orden en betydligt mer aktiv roll i skapandet av kulturella föreställningar kring vissa yrken kopplade till kön? Detta har även varit en central fråga i den debatt som förts kring språklig sexism. Ska sexismen förstås som symptom eller orsak? Betraktar man sexismen som en spegelbild av samhället, så kan den förstås som ett symptom på ett samhällstillstånd. Men om man istället tilldelar språket en mer aktiv roll är den språkliga sexismen i sig en bidragande orsak till kvinnors underordnade position (Cameron 1992:102f.).

Sammanfattningsvis kan man konstatera att det finns ett samband mellan yrkesbeteckningar och kön. Vissa yrkesbeteckningar tycks mer eller mindre vara kulturellt impregnerade av kön, som framkommit med exemplen *sekreterare* och *kirurg* i de två inledande gåtorna. Dessutom är det tydligt att vi har en språklig asymmetri i svenska yrkesbeteckningar där de ursprungligen maskulina yrkesbeteckningarna används generellt för både män och kvinnor; både män och kvinnor är idag *dansörer, lärare, konstnärer* och *brandmän*. Detta skulle kunna tolkas som en språklig spegelbild av kvinnors underordnade position i samhället.

Men det är viktigt att betona att ordbildningarnas maskulina ursprung inte med automatik behöver innebära att de betraktas som könsbundna och därmed knutna till manligt kön. Som tidigare

---

så finns det stora förutsättningar att vår tankevärld påverkas av dessa mer eller mindre osynliga språkliga strukturer. Ett exempel på en mer eller mindre omedveten språklig nivå är generisk pronomenanvändning, alltså användandet av *han* för både personer av manligt eller kvinnligt kön, eller bruket av maskulina efterleder i yrkesbeteckningar som även avser kvinnor. Detta språkbruk, som alltså många gånger är omedvetet, får bl.a. till konsekvens att kvinnor osynliggörs i språket. Om man utgår från att de språkliga strukturerna inverkar på vår tankevärld, så skulle detta språkliga osynliggörande få konsekvenser för hur kvinnor värderas i samhället.

påpekats så finns det en stor variation i språkbrukares uppfattning om dessa ords könsneutralitet, där exv. yrkesbeteckningar som bildats med *-man* ansetts vara det minst acceptabla. Dessutom har det konstaterats en stor variation mellan män och kvinnors acceptans av *man*-orden, där många kvinnor inte alls accepterade dessa. Utöver de yrkesbeteckningar som har en maskulin anknytning så finns det ett fåtal yrkesbeteckningar med tydlig feminin anknytning: (*flyg*)*värdinna*, *sjuksköterska* och *städerska*.

Det är betydligt mer komplicerat att resonera kring frågan om de könsbundna yrkesbeteckningarnas förmodade aktiva roll i skapandet av kulturella föreställningar. Om man vidhåller att språket har en aktiv roll i vår förståelse av vår omvärld, och även för vårt agerande, så spelar orden verkligen en vital roll, eftersom de bidrar till att både stärka och skapa kulturella föreställningar som exv. är knutna till vår kategorisering av kön. Bidrar alltså dessa könsbundna yrkesbeteckningar, som *sjuksköterska* och *brandman* till att passivt upprätthålla ett samband mellan yrke och kön, eller fyller orden en mer aktiv funktion så att de rent av kan sägas skapa ett samband mellan yrke och kön? För att kunna diskutera denna fråga krävs kunskap om dagens aktuella språkbruk och attityder, vilket för oss in på framtida forskningsfrågor.

## 5 Yrkesbeteckningar i framtiden – forskningsinsatser och språkplanering

### 5.1 Undersökningar av språkbruk och attityder

Frågan om yrkesbeteckningarnas roll/funktion vid yrkens formande kan alltså inte ges ett enkelt svar och kräver nya fördjupade forskningsinsatser för att kunna diskuteras vidare, eftersom några mer omfattande studier inte genomförts under de senaste 20 åren. Det är angeläget att studera både det faktiska bruket av yrkesbeteckningar och även språkbrukarnas attityder till vårt dagsaktuella språkbruk.

En undersökning av det faktiska bruket av yrkesbeteckningar är nödvändig för att kunna avgöra i vilken utsträckning som könsbundna resp. könsneutrala yrkesbeteckningar används idag. Studiet bör här vidgas till att avse benämningar för både män och kvinnor, inte begränsas till enbart kvinnor som varit fallet med tidigare svenska undersökningar. Yrkesbeteckningars användning bör för-



slagsvis studeras i offentligt språkbruk som har stor genomslagskraft: exv. i dagspress (alternativt även eterburna medier som TV och radio) och i myndighetsspråket, exv. statliga förordningar och direktiv.

En förnyad attitydundersökning av språkbrukarnas attityder till yrkesbeteckningarna, huruvida de uppfattas som könsbundna eller könsneutrala, är angelägen för att kunna bedöma vilken koppling som finns mellan dessa ord och kategorin kön. De beteckningar som haft låg acceptans i tidigare undersökningar bör studeras särskilt, dvs. de som är bildade med efterleden *-man*. Vilka av dessa ord uppfattas idag som könsneutrala resp. bundna till manligt kön? Det fåtal yrkesbeteckningar som har en feminin anknytning bör också ingå i denna attitydundersökning, såsom *sjuksköterska*.

Det vore också intressant att få relationen mellan yrke, yrkesbeteckningar och kön belyst ur ett historiskt perspektiv. Följande frågor kräver dock ett samarbete med andra vetenskapsområden som behandlar yrkens formerande för att kunna diskuteras:

- Har yrkesbeteckningarna genomgått synbara förändringar vid skilda yrkens professionalisering under 1900-talet?
- Har yrkesbeteckningarna förändrats när endera män eller kvinnor går in i yrken som tidigare varit dominerade av det andra könet?
- Hur ser yrkesbeteckningarna ut för de nya yrken som tillskapats under det sena 1900-talet? Har dessa en könsbunden eller könsneutral prägel?

## 5.2 Mot framtida språkplanering

I framtida språkplanering är det dessutom fortsatt angeläget att undvika språkbruk som osynliggör kvinnor, vilket också framhålls i utredningen *Mål i mun* (SOU 2002:27, s. 327). Yrkesbeteckningar är här ett viktigt område. Man måste här ställa sig frågan: Innebär den svenska strategin med könsneutrala yrkesbeteckningar att kvinnor osynliggörs? Könsneutrala beteckningar är *en* möjlig strategi för att undvika ett sexistiskt språkbruk. En andra möjlig strategi är att skapa parallella yrkesbeteckningar för både män och kvinnor och på så vis synliggöra båda könen existens – den strategi som tillämpats i Tyskland. Valet av strategi i språkplaneringen kan diskuteras på djupet först när undersökningar av språkbruk och attityder genomförts. Oavsett vilken strategi man än väljer så leder

diskussionerna i sig förhoppningsvis till en ökad språklig medvetenhet hos språkbrukarna om att språket inte är objektivet och neutralt till sin karaktär.

### 5.3 Studie av svenska språkplaneringsstrategier

De svenska språkplaneringsstrategierna för yrkesbeteckningar skulle förtjäna en studie i sig. I svensk språkplanering har en strategi för att undvika sexistiskt språkbruk alltså varit att använda könsneutrala yrkesbeteckningar. Denna strategi tycks ha antagits utan någon större debatt. Hur har det svenska bruket av könsneutrala yrkesbeteckningar vuxit fram? Vi har här mött fackförbund, statliga kommittéer och språkvårdare som gett sig in i diskussionen. Vilka var de drivande aktörerna? På vilka skilda samhällsliga nivåer fördes diskussionerna?

Som tidigare antytts så kan man anta att orsaken till en utebliven svensk debatt om sexistiskt språkbruk bör sökas i utomspråkliga faktorer. Orsakerna måste alltså sökas bortom språket. Vilka kan då dessa utomspråkliga faktorer vara? Synen på sambandet mellan språk och samhälle skulle kunna vara en bidragande faktor. Om man i debatten utgått från att språket är samhällets spegel, så förväntas ju språket förändras i takt med sociala förändringar. Kan det möjligen vara så att man undvikit eller inte ansett det nödvändigt att diskutera och reformera språkbruket, eftersom man antagit att jämställdhetssträvanden i svensk politik även skulle innebära att språket så småningom skulle anta en jämställd form? Eller kan en ev. avvaktande attityd till sexism och feminism vara en orsak?

Det vore även intressant, och möjligen också klargörande, att göra en jämförelse med engelska och tyska språkplaneringsstrategier och diskussioner för att möjligen komma åt de tankar som legat till grund för den svenska hållningen.

## Referenser

- Andersson, Erik 1980. Balansen mellan grammatiskt och semantiskt genus i svenskan. I: *Folkmålsstudier* 26, s. 27–48. Åbo.
- Andersson, Thorsten 1976. Manlig sjuksköterska. I: Lars Svensson, Anne Marie Wieselgren & Åke Hansson (red.), *Nordiska studier i filologi och lingvistik*, s. 1–11. Lund.
- Cameron, Deborah (ed.) 1990. *The Feminist Critique of Language. A reader*. London & New York: Routledge.
- Cameron, Deborah 1992 (1985). *Feminism & Linguistic Theory*. (2nd ed). London: MacMillan.
- Cameron, Deborah 1995. *Verbal Hygiene*. London: Routledge.
- Dahlstedt, Karl-Hampus 1967. Språkvård och samhällssyn. I: *Språk, språkvård och kommunikation*, s. 93–125. Stockholm.
- Gothlin, Eva 1999. *Kön eller genus?* (Nationella sekretariatet för genusforskning.) Göteborg.
- Grünbaum, Catharina 1996. *Strövtåg i språket*. Stockholm.
- Himanen, Ritva 1990. *Kvinnliga ombudsmän och manliga sjuksköterskor. Titlar och yrkesbeteckningar i nusvensk dagspress*. (Ord och Stil. Språkvårdssamfundets skrifter 21.) Uppsala.
- Holmberg, Per 1995. On female job-titles in modern Swedish. I: Per Holmberg & Kerstin Nordenstam (red.), *Language and gender. Case Studies from a Swedish Seminar*, s. 63–78. (Meddelanden från Institutionen för svenska språket vid Göteborgs universitet 11.) Göteborg.
- Hornscheidt, Antje 1998. On the Limits of Language Planning. A Comparison of Swedish and German Language Change. I: Inge Lise Pedersen & Jann Scheuer (red.), *Sprog, køn – og kommunikation*, s. 95–112. Köpenhamn.
- Landqvist, Hans 2001. Han, hon, han eller hon och hon eller han. Generiska pronomen i svenskt författningsspråk. I: Kerstin Nordenstam & Kerstin Norén (red.), *Språk, kön och kultur*, s. 150–162. (Rapport från fjärde nordiska konferensen om språk och kön. Göteborg den 6–7 oktober 2000). Göteborg.
- Lorentzon, Thorwald 2002. "Ursäkta, herr flygvärdinna!". Några aspekter på femininbildande avledningar i svenskan. I: Sven-Göran Malmgren, Kerstin Norén och Mall Stålhammar (red.), *Fem studier i lexikologi*, s. 11–36. (MISS 39. Meddelanden från Institutionen för svenska språket vid Göteborgs universitet.) Göteborg.

- Molde, Bertil 1976. Han, hon, den – eller vad? I: *Språkvård* 1/1976, s. 4–7. Stockholm.
- Nationalencyklopedin*. 1989-1996. Band 1–20. Höganäs.
- Nübling, Damaris 2001. "Flugma[infoga isländskt tecken]urinn, sem er kona, er ófrísk(ur?)". "The flightman, who is a woman, is pregnant." (= "The female pilote is pregnant"). Barriers in the Icelandic system of nouns denoting human beings. I: Kerstin Nordenstam & Kerstin Norén (red.), *Språk, kön och kultur*. (Rapport från fjärde nordiska konferensen om språk och kön. Göteborg 6-7 oktober 2000.), s. 189–204. Göteborg.
- Pauwels, Anne 2000. Generic Pronouns in the marketplace or ...shopping centre. Exploring the impact of non-sexist language policy on everyday speech. I: *Sett och hört. En vänskrift tillägnad Kerstin Nordenstam på 65-årsdagen*, s. 270–277. Göteborg.
- Siivonen, Jonita 1994. *Nytänkare, finstämda lyriker och kvinnor. Språklig assymetri. En studie i det journalistiska språket ur köns-perspektiv*. Helsingfors.
- Skugge, Linda & Olsson, Belinda & Zilg, Brita (red.) 2000. *Fittstim*. Stockholm.
- SOU 2002:27. *Mål i mun. Förslag till handlingsprogram för svenska språket*. 2002. Betänkande av Kommittén för svenska språket. Stockholm.
- Söderbergh, Ragnhild 1968. *Svensk ordbildning*. (Skrifter utgivna av Nämnden för svensk språkvård 34.) Stockholm.
- Teleman, Ulf 1995. Han, hon eller vem som helst. I: *Språkvård* 1995/1, s. 3–9. Stockholm.
- Teleman, Ulf 2003. *Tradis och funkis. Svensk språkvård och språkpolitik efter 1800*. Stockholm.
- Thorell, Olof 1981. *Svensk ordbildningslära*. Esselte. Solna.
- Vatvedt Fjeld, Ruth 2003. "Gjerningsmannen er en kvinne". Om könsmarkerte personbetegnelser i moderne norsk. I: Harry Lönnroth (red.), *Från närpesdialekt till EU-svenska. Festschrift till Kristina Nikula*, s. 273–289. Tampere University Press.
- Widmark, Gun 1979. Han och hon. I: *Språkform och språknorm. En bok till Bertil Molde*. (Skrifter utgivna av Svenska språknämnden. 67), s. 264–271. Stockholm.

# Organisationsförändringar och det könssegregerande arbetslivet

Lena Abrahamsson

Det här bidraget handlar om organisationsförändringar i företag och organisationer och hur dessa förändringar både påverkar och påverkas av könsintegrering och könssegrering i det svenska arbetslivet. Utgångspunkten i artikeln är att kön/genus<sup>1</sup> och organisation hänger ihop, och att detta även gäller vid implementering av moderna organisationsformer.

För att illustrera komplexiteten i detta inleder jag med en fallbeskrivning där vi får följa vad som hände när företaget Servettfabriken genomförde en organisationsförändring. För att förbättra produktivitet och kvalitet ville företagsledningen införa en ”modern arbetsorganisation” som bland annat byggde på integrering av funktioner och arbetsuppgifter. I sin ideala form borde den nya organisationsmodellen ha blandat upp, rört om i organisationen och skapat nya utvecklingsmöjligheter och handlingsalternativ för de anställda, både för kvinnor och för män, och för företaget<sup>2</sup>. Men istället möttes många av förändringsförsöken av ”återställare” och många aspekter av organisationen återgick efter en tid till gamla mönster. Mycket av detta kan beskrivas som att det var könsordningen som återställdes. Fallet Servettfabriken illustrerar väl hur uppdelningen av kvinnor och män och könsmärkningen av arbetsplatser och arbetsuppgifter fungerar som återställarmekanismer. Könsordningen var stark både inom den formella och den informella organisationen. I organisationsförändringen märks detta som låsningar, störningar och problem som motverkar ambitioner-

---

<sup>1</sup> Jag använder i denna text främst begreppet ”kön” men ser begreppen kön och genus som närmast synonyma. Begreppen är väl diskuterade inom den könsteoretiska forskningen. I skriften *Kön eller genus?* (Gothlin 2000) från Nationella sekretariatet för genusforskning problematiseras de olika begreppens innebörder utifrån teoretiska perspektiv och tillämpningsfält på ett intressant sätt. En skiljelinje som diskuteras är att i arbetsplatsstudier används ofta kön medan samhällsvetare och historiker ofta väljer genus som begrepp.

<sup>2</sup> Dessa förhoppningar problematiserades i ett flertal könsteoretiska studier redan under 1990-talet. Se t.ex. Kvande & Rasmussen (1990), Blomqvist (1994), Gunnarsson (1994), Roman (1994).

na med organisationsförändringen. I detta fall kan man säga att könssegregeringen i den gamla organisationsformen var ett hinder för både könsintegrering och annan integrering.

Men allt återställs naturligtvis inte. I det här bidraget diskuteras även att det sker reella och konkreta förändringar i organisationerna och att det samtidigt sker förändringar när det gäller kön. Detta kan vara parallella processer, men de hänger ofta ihop. Nya former av manligheter och kvinnligheter växer fram för att bättre passa med de moderna organisationernas kompetenskrav. Och dessa måste män och kvinnor förhålla sig till. Den här dynamiken i könskonstruktionerna fungerar i många fall som ett stöd vid implementeringen av de moderna managementkoncepten. Men de moderna organisationsformerna inte är någon garant för bra jämställdhet eller ett mindre könssegregerat arbetsliv. Ibland kan det vara tvärt om. Den traditionella genusordningen med könssegregering kan återställas trots att en modern organisationsmodell implementeras.

I detta bidrag spelar begreppet ”moderna organisationer” en central roll. Med moderna organisationsformer menar jag den internationella arbetsorganisatoriska trend som började redan under 1980-talet och som fortfarande är stark. Det var framför allt under 1990-talet som många svenska industriföretag och offentliga organisationer gjorde omfattande arbetsorganisatoriska förändringsprojekt. Organisationsförändringar i det svenska arbetslivet ser alltså inte ut hur som helst och de sker inte på måfå. Även om folk på Servettfabriken var ganska övertygade om att organisationsförändringen var en unik lösning på just deras specifika problem och något som vuxit fram inifrån den egna organisationen följde Servettfabriken alltså de starka trender, mallar, mönster och modeller som många andra svenska företag, institutioner och myndigheter följer – medvetet eller omedvetet. Några exempel på sådana moderna organisationsformer eller managementkoncept är *Total Quality Management*, *Total Productive Maintenance*, *Six Sigma*, *Time Based Management*, *Business Process Re-engineering*, *Balanced Scorecard*, *The Boundaryless Organization*, *Knowledge Management*, *The Individualized Organization* och *Corporate Religion*.

Det är i hög grad likformiga managementmodeller, utformade för stora amerikanska globala vinstdrivande företag, som är ute och ”reser” i organisationernas omvärld (Rövik 2000, Furusten 1999). Till stora delar har de samma konkreta innehåll och många gånger mycket likartade budskap. Målsättningen med att implementera

någon av dessa moderna managementmodeller är att företaget snabbt ska kunna anpassa sig på en ständigt föränderlig marknad med hjälp av självständiga, mångkunniga och engagerade medarbetare och en flexibel organisation. Eftersom de har fått en sådan stor popularitet och global spridning är de viktiga att ta med i analyser av det könssegregerande arbetslivet. De är starka förmedlare av idéer, normer, värderingar och myter och påverkar därför även kön.

### **Servettfabriken – En organisationsförändring som kom av sig...**

Företaget Servettfabriken<sup>3</sup> ligger i ett litet samhälle i Mellansverige och ingår i en stor internationell massa- och papperskoncern. På Servettfabriken tillverkas pappersservetter, dukar och bordstabletter. Produkterna förpackas både i konsumentförpackningar för butiker och i storförpackningar för restauranger och storkök.

Servettfabriken har 284 anställda totalt, varav 258 kollektivanställda. Av dessa är 156 kvinnor och 102 män. De flesta i produktionen har befattningen maskinoperatör, men det finns även ett flertal andra befattningar som sköter sidouppgifter: t.ex. truckförare, rullpåsättare och ställare. Pappret kommer från pappersfabriken i stora rullar. Dessa hämtas från förrådet av truckförarna och sätts på plats i maskinerna av rullpåsättarna. Maskinerna är omrullningsmaskiner som skär upp och kapar pappret och viker ihop det till servetter. Inställning (omställning) av maskinerna och byte av tryckklichéer (för färgtryck på servetterna) sköts av ställare. Maskinoperatörerna vid servettmaskinerna laddar maskinen med paketeringsmaterial (kartong och plast), kör och övervakar maskinen och plockar sedan ut färdigt material och packar i kartonger.

Arbetsuppgifterna i produktionen är till stor del könsuppdelade. Kvinnor arbetar främst som maskinoperatörer och män som reparatörer, ställare, rullpåsättare, truckförare etc. Det finns även män som arbetar vid rullmaskiner, men även här går det att se en könsuppdelning. Vissa rullmaskiner är "kvinnliga" medan andra rullmaskiner är "manliga". Skillnaden är att kvinnorna arbetar vid rullmaskiner som tillverkar servetter, medan männens rullmaskiner

---

<sup>3</sup> Företaget i denna fallbeskrivning bygger på konkreta empiriska erfarenheter, men har modifierats något för att anonymisera personerna och företaget.

i huvudsak tillverkar vanligt papper samt att männen även utför sidoarbetsuppgifter. Servettmaskinerna har generellt låg status i produktionen och det har varit mycket svårt att få män att vilja arbeta där trots att företagsledningen gjort aktiva försök att rekrytera fler män. Arbetsledaren Sven förklarar varför organisationen ser ut som den gör:

- Kvinnor har gjort servetter i alla år. Killar kan ju inte vika servetter. De har ju större händer, vet du.

### **Organisationsförändringen – ett steg mot en modern organisation**

När vi kommer in i fallet Servettfabriken håller platsledningen på att planera, formulera och starta igång ett lokalt förändringsarbete baserat på ett koncernövergripande projekt, "Projekt Flöde". Projektet handlar om att skapa ett bättre flöde från order till kund, korta ledtider och minska kapitalbindning. Det är tydligt inspirerat av det nyaste och det senaste i managementlitteraturen. Viktiga delar är integrering, decentralisering, lagarbete, förändringsvillighet, lärande, individualisering, medskapande etc.

Ett konkret syfte med organisationsförändringen är att korta ned maskinstilleståndstiderna. Maskinerna står still vid daglig maskinservice eller omställning (byte mellan olika servettformat eller byte av tryckklichéer). Genom att öka tillgängligheten på maskinservicen kan man alltså korta stilleståndstiden. Innan organisationsförändringen drar igång, sköts detta av en grupp på 14 "ställare". De har en liten verkstad i ett hörn i den stora produktionslokalen och där sitter de för det mesta. Detta gör att när maskinoperatörerna vill ha någonting gjort på sin maskin måste de gå genom hela produktionslokalen för att hämta en ställare. Under denna tid står deras maskin still. Den här situationen betraktas av företagsledningen som problematisk och framför allt omodern.

Ett annat syfte med organisationsförändringen hänger ihop med att man måste minska belastningsskador och långtidssjukskrivningar. Företaget har de senaste åren försökt satsa på förbättringar av den fysiska arbetsmiljön. Detta räcker dock inte, menar platschefen, och ett syfte med organisationsprojektet är därför att reducera riskerna för belastningsskador genom att öka variationen i arbetet. Många maskinoperatörer, och framför allt de kvinnliga maskinoperatörerna, har monotont och till viss del även manuellt



arbete. Arbetet är även maskinbundet. Man får inte lämna sin maskin när den är igång. Det finns ett system med avbytare som går runt till de olika maskinerna för att lösgöra de andra från maskinerna så att de får möjlighet till kortare pauser för att gå på toaletten.

### Lösningen på problemen – integrering och team work

Med hjälp av indelning i arbetslag och teamwork är det tänkt att den nya organisationen både ska lösa produktivetsproblemen och ge maskinoperatörerna mer varierande arbete. Företagsledningen vill skapa kompletta och självständiga produktionsgrupper som tar emot order, planerar och tar fram produkter hela vägen från order till leverans. Några konkreta planerade åtgärder är att antalet arbetsledare ska minskas, samordnare och arbetsrotation ska införas i varje produktionsgrupp och de produktionsanställda ska utbildas i fler och nya arbetsuppgifter. Produktionschefen Martin menar att det även handlar om kompetensutveckling och att införa en lärande organisation:

– Det gäller att ge medarbetarna handlingsfrihet. Jag vill ha en process där alla bidrar till att ständig utveckling pågår. Vi ska därför uppmuntra lagarbete som tillvaratar styrkan i att vi har en mångfald i kunskaper och erfarenheter, olika åldrar, kön och social bakgrund. Ett tvärfunktionellt samspel mellan individer, grupper, lag och avdelningar är viktigt för hela verksamheten. Vi ska ha mindre av detaljstyrning och kontroll. Istället ska vi ha styrning utifrån en gemensam identitet med gemensamma värderingar och visioner.

En del av lösningen är ”integrerat underhåll” eller *Total Productive Maintenance*. Det är en organisationsform som har varit mycket vanlig inom massa- och pappersbranschen de senaste fem–tio åren. Det innebär att man integrerar vissa delar av underhållsarbetet med driftarbetet. För att öka flexibiliteten och tillgängligheten på maskinservicen och därmed få kortare produktionsstopp vill platschefen flytta ut ställarna, både fysiskt och organisatoriskt, till arbetslagen i produktionen. Integrerat underhåll blir en viktig del i att skapa ”komplettlag” – med kompletta menas här att lagen ska ha ansvar och kompetens för alla arbetsuppgifter som behövs för i produktionsavsnittet/flödet eller produkten. På Servettfabriken vill man införa en mer långtgående form av integrering där driftpersonal lär sig och utför delar av underhållsarbetet och under-

hållspersonal lär sig och utför delar av driftsarbetet. Det blir med andra ord ett lärande och en kunskapsspridning. Alla i arbetslaget är tänkt att ingå i en arbetsrotation där olika typer av arbetsuppgifter ingår. Att få arbeta med underhåll eller maskinservice ger möjligheter till ett mer varierat arbete för maskinoperatörerna..

Det första steget i organisationsprojektet blir att dela in produktionspersonalen i arbetslag och möblera om i produktionshallen. Man placerar ihop de maskiner som tillverkar samma typer av produkter eller jobbar mot samma kundgrupp och bildar arbetslag kring detta. Tanken är att en grupp maskinoperatörer ska samarbeta kring några maskiner, hjälpas åt att passa dem och ha en arbetsrotation inom arbetslaget. Parallellt med detta skickas all produktionspersonal, alla arbetslag, på utbildning i förändringsvillighet och lagarbete.

### **Svårt att blanda kvinnor och män**

Eftersom det är en sådan strikt och stark könsuppdelning och könsmärkning av arbetsplatser och arbetsuppgifter i produktionen på Servettfabriken innebär de påbörjade organisationsförändringarna – framför allt idén med integrerat underhåll – att man river runt ordentligt i organisationens könsordning. Bland det första som slår mig på Servettfabriken är hur svårt det är att göra detta. Gränser mellan mäns jobb och kvinnors jobb är på olika sätt ofta svåra att överskrida. Företag gör vanligen inte heller några större åtgärder för att blanda kvinnor och män. Men det intressanta med fallet Servettfabriken är att det faktiskt är ett medvetet försök att få kvinnor och män samarbeta i samma arbetslag, ingå i samma arbetsrotation och utföra varandras arbetsuppgifter. Det är inte alls frågan om någon jämställdhetsåtgärd utan helt enkelt en konsekvens eller bieffekt av organisationsförändringen.

Den dagliga maskinservicen utförs, som jag tidigare beskrivit, av en grupp på 14 ställare. Det är bara män som har detta jobb. De har ett eget rum, en speciell serviceverkstad, som nu alltså inte behövs mer. I samband med ommöbleringen av rullmaskinerna rivs deras verkstad och ställarna blir utplacerade i arbetslagen. Jag tycker att rivningen av verkstaden verkar vara en väl drastisk åtgärd från företagsledningens sida. Men jag får efter en tid veta att det hör till saken att man ansåg att ställarna hade utvecklat en motsträvig

attityd och rivningen sågs som ett sätt att tvinga fram en förändring.

De 14 före detta ställarna placeras alltså ut i var sitt arbetslag tillsammans med maskinoperatörerna, varav de flesta är kvinnor. Tanken är att de ska fungera som en i laget och dessutom att de ska, om än i mindre omfattning, ”köra maskin”. De behövs som avbytare för att lösgöra maskinoperatörerna från det maskinbundna jobbet, vilket är ett av syftena med den nya organisationen. Företagsledningen på Servettfabriken vill dessutom att de kvinnliga maskinoperatörerna ska börja utföra daglig maskinservice på sina egna maskiner. För att kunna genomföra idén med integrerat underhåll måste de kvinnliga maskinoperatörerna utbildas i maskinomställning, byte av verktyg och enklare daglig maskinservice. Tanken var att ställarna som tidigare utfört underhålls- och servicearbetet skulle lära upp maskinoperatörerna.

Dessa organisationsidéer visar sig snabbt vara omöjliga att genomföra eftersom männen protesterar så starkt. Många av de före detta ställarna säger hellre upp sig än att börja jobba i arbetslagen. Några säger upp sig och några begär förflyttning till andra avdelningar där de inte riskerar att vara tvungna att utföra ”kvinnojobb” (som här på Servettfabriken är att vara maskinoperatör). Vid ett tillfälle går det till och med så långt som till handgripligt slagsmål med en ledningsperson, bara för att slippa köra maskin.

Det uppstår alltså en ganska omfattande och troligtvis ovanlig konflikt i samband med införandet av arbetslag med integrerade funktioner. Det är inte bara en konflikt mellan ställare och maskinoperatörer, utan det är också en konflikt mellan män och kvinnor. Det är just för att konflikten blev så stor som den är intressant att studera. Företagsledningen ställer sig nämligen ganska öppet på männens sida. Visserligen kom idén om integrerat underhåll från företagsledningen och det var också de som tvingade fram organisationsförändringen, trots protester, men när det kommer till kritan vill företagsledningen inte tvinga männen att utföra ”kvinnojobben”. Männen blir istället erbjudna andra arbetsuppgifter. Andelen män i maskingrupporna ökar därför mycket marginellt och andelen män totalt på arbetsplatsen minskade. De få män som finns kvar på avdelningen har fortfarande specialuppgifter och gör inte de uppgifter som kvinnorna i gruppen utför. Könnssegregeringen förändras alltså nästan inte alls.

Det är inte bara männen som protesterar mot att göra ”kvinnojobb”. Även kvinnorna tycker synd om de före detta ställarna.

Kvinnorna är visserligen fortfarande irriterade över sina arbetsvillkor – problemen att få avbytare, de monotona arbetsuppgifterna och svårigheterna att få tag på ställare – men egentligen vill de inte att ”deras” män ska utföra ”kvinnojobb”.

Men bilden är inte helt svart. Några av männen jobbar i arbetslagen och lär upp sina kvinnliga arbetskamrater. Några av kvinnorna lär sig de nya arbetsuppgifterna och börjar faktiskt också utföra dem. Men då kommer nästa diskussion – lönen. På andra håll i fabriken finns det manliga maskinoperatörer som utför maskinservice på sina egna maskiner och de får ett lönepåslag för detta. De kvinnliga maskinoperatörerna begär därför samma villkor, men får inget lönepåslag och därför slutar de att utföra de nya arbetsuppgifterna. Men lönen är inte hela förklaringen. Till saken hör också att kvinnorna har svårt att få avbyte vid maskinerna (för att ställarna inte vill köra maskin) och får därför inte tid och praktisk möjlighet att utföra de nya arbetsuppgifterna.

Efter en tid framkommer att en del av problematiken även ligger i att kvinnorna inte tros ha någon teknisk förtrogenhet. De får höra en hel del glåpord från männen kring detta tema. De flesta av kvinnorna anser även själva att de inte är tillräckligt tekniska och vill inte utsätta sig för risken att trakasseras. När jag försöker förstå vad det handlar om förklarar några av männen och kvinnorna att ”unga flickor inte har erfarenhet av att köra moped” som en förklaring. De kvinnliga maskinoperatörerna anses alltså vara generellt otekniska, trots att många av dem har 10–20 års erfarenhet från tekniskt industriarbete, från att köra stora och avancerade maskiner. De är skickliga på sina maskiner och har god kunskap om tekniken och olika orsakssamband vid produktionsstörningar. De kör just sådana maskiner och har just sådana erfarenheter som på andra arbetsplatser ses som manliga.

### **Lösningen på ”Problemen med kvinnorna” – prioritering av män?**

Trots att det var just männen som protesterade högljutt och att männens agerande tydligt motverkade ambitionerna med organisationsförändringen framställer platschefen Martin problemen kring försöket med integrerat underhåll som ”Problemet med kvinnorna”. Men han är inte ensam att lägga orsaken till problemen hos kvinnorna. Många av både de manliga och de kvinnliga arbetarna

som jag pratar med anser att problemet är att *kvinnorna* inte vill eller kan lära sig de tekniska arbetsuppgifterna (alltså ställarnas gamla jobb). Platschefen Martin lösning på problemet är att anlita en kvinnlig konsult som ska prata med de kvinnliga maskinoperatörerna. Men han menar även att för att kunna införa integrerat underhåll att han måste anställa manliga maskinoperatörer.

– Det är lättare med killar. Det är enklare att få dem att utföra lättare maskinomställningar och service. Om vi tar in fyra–fem killar samtidigt så blir det nog bättre.

Med andra ord: Platschefen Martin tycker att lösningen på problemet är helt enkelt att kvotera in män på arbetsplatsen. Servettfabriken har en hög andel kvinnor i produktionen. Det verkar vara ett allmänt önskemål att det ska bli fler män för att få en bättre könsbalans. En manlig projektledare berättar att man sedan en tid tillbaka medvetet prioriterar män vid nyanställningar. För det första tycker jag att detta är ett mycket intressant uttalande med tanke på den stundtals heta debatt som finns kring könskvotering när det handlar om att kvotera in kvinnor i vissa sammanhang. För det andra visar detta på att genom att kvinnlighet och kvinnors sätt att vara betraktas som ”fel” flyttas fokus bort från attityder, organisationsstruktur och från företagsledningens egen roll i problemsituationen.

### Återställare – och omstart av projektet

Konflikten när man skulle blanda kvinnor och män i samma arbete blev så besvärlig att organisationsförändringen stannar av helt och hållet. Först ett år senare verkar förändringsarbetet komma igång igen. När jag besöker Servettfabriken den sista gången berättar platschefen Martin för mig att det nu är dags att göra en omstart av projektet.

### Könssegrering och könsmärkning som hinder för organisationsförändringar

I detta avsnitt skall jag ge en teoretisk introduktion till några genusteorier som är användbara för att förklara varför det ser ut som det gör på den svenska arbetsmarknaden. De visar hur kön och

arbete liksom arbetsorganisation är sammankopplade samt hur kön fungerar som organiserande princip på olika sätt. Att kön och organisation hänger ihop blir tydligt i fallet Servettfabriken. I den arbetsorganisationen, liksom i många andra organisationer och företag i samhället, finns kön som en självklar och tydlig princip<sup>4</sup>. På ett konkret plan kan man tydligt se detta i form av att arbetsorganisatoriska gränser, till exempel mellan grupper, avdelningar och yrken, och mellan horisontella och hierarkiska nivåer, har kopplingar till kön. Kön finns alltså i organisationer som strukturer. Kön finns också i organisationer som attityder, idéer och myter om kvinnligt och manligt och detta upplevs som en helt naturlig del av organisationskulturen, kanske till och med som en förutsättning. Den kan ses som en kognitiv karta hos individen – värderingar, beteendenormer och grundläggande antaganden som säger vad som är ”sant” och självklart, som styr beteenden och attityder och som begränsar individers och företags tänkande. Det blir en ”naturlig” arbetsfördelning där individer gör rätt saker utan att man behöver säga åt dem, kanske till och med utan att man behöver betala för det.

En organisation existerar dock inte skild från det omgivande samhället utan könsmonster inom företag och organisationer är välintegrerade med samhällets organisering. Könsmonster inom företag och organisationer är alltså konstruerade i relation till en relativt stabil övergripande genus- eller könsordning i samhället. Denna könsordning syns i att många maktpositioner, resursfördelningssystem, verksamheter, yrken och utbildningssystem i samhället mer eller mindre är könsbaserade. Hirdman (1988) beskriver denna genusordning som uppbyggd av två principer – segregering och hierarkisering. Segregeringsprincipen innebär att individer och organisationer medvetet eller omedvetet strävar efter att hålla män, kvinnor och manligt och kvinnligt, manligheter och kvinnligheter åtskilda. Män och kvinnor ses som mycket olika, ibland till och med som varandras antiteser och motsatser. Ett ”redskap” för det är attityder, idéer och myter om kvinnligt och manligt och kodning eller märkning av arbeten och arbetsplatser som antingen manliga eller kvinnliga. Könsordningens andra organiseringsprincip – hierarkiseringen – innebär att män, manlighet, det som män gör

<sup>4</sup> Detta har visats, analyserats och problematiserats i en omfattande könsforskning. Se t.ex. Abrahamsson (2000), Acker & van Houten (1974); Acker (1990 och 1992), Baude (1992), Gunnarsson (1994), Hirdman (1988 och 1998), Kanter (1977), Korvajärvi (1998), Kvande (1998 och 1999), Lindgren (1985, 1996 och 1999), Pettersson (1996), SOU 1998:6, Wahl (1992 och 1999) och Wahl et al (1998).

och manliga saker värderas högre än kvinnor, kvinnlighet, det som kvinnor gör och kvinnliga saker. Könnssegregering och könshierarki som organisationsprincip är dock inte alltid legitima och vissa aspekter av sådant kan därför vara omedvetna och informella. Men jag menar att det är viktigt att komma ihåg att det inte alltid handlar om direkt omedvetenhet, snarare en sorts medveten omedvetenhet. Många aspekter av en organisations könsordning är ju väl synliga, formella och helt ”lagliga”.

### **Svårt att röra om i könsordningen**

Fallet Servettfabriken visar att en stark könsssegregering i sig kan ses som ett hinder för integrering av arbetsuppgifter eller funktioner. Två viktiga aspekter i alla moderna organisationsmodeller idag är integrering och tillplattning av hierarkier. Med andra ord är det raka motsatsen till den traditionella könsordningens strävan efter segregering och hierarki. Om en modern organisationsmodell ska kunna genomföras i praktiken måste man således röra om rejält i könsordningen. Men det är lättare sagt än gjort. Könsssegregering har en tendens att upprepas och leva vidare i nya moderna organisationer. I fallet Servettfabriken var organisationens könsmonster en tung last i den ”ryggsäck” som organisationen och individerna bar med sig in i förändringsprocessen. Många av de olika praktiska problem, konkreta hinder och återställare som uppkom kan förklaras med att den tänkta förändringen hotade den lokala könsordningen som fanns i fabriken vid organisationsförändringens start.

Några av återställarna där hade tydlig koppling till könsordningens första mekanism – uppdelning av män och kvinnor och könsmärkning av arbeten och arbetsplatser som antingen manliga eller kvinnliga. Det uppstod problem och många återställare just när man skulle införa arbetsrotation och integrering på heterogena och därmed ofta könsssegregerade arbetsplatser. Motståndet mot sådan arbetsrotation var i vissa fall kompakt. Det var mycket svårt att blanda kvinnor och män och det var ännu svårare att få kvinnor och män att ingå i samma arbetsrotation. Både kvinnor och män protesterade, men protesterna var starkast hos män som vägrade utföra ”kvinnojobb”. Den strikta könsmärkningen av arbetsplatser och arbetsuppgifter kom därför att fungera som återställarmekanismer. Stereotypa föreställningar om kvinnligt och manligt kopplades både till arbetsuppgifter och till kompetensutveckling och

blev på så sätt även hinder för det individuella lärandet<sup>5</sup>. Detta är ett exempel på hur det som Sundin (1998) kallar ”olydnad” kan skapa återställare. Istället för att följa (lyda) den nya organisationsmodellen följer organisationen och människorna, både kvinnorna och männen, istället med förvånansvärd lätthet könssegregeringen och könsmärkningen.

Svårigheten att blanda kvinnor och män hör även ihop med könsordningens andra mekanism – hierarkiseringen där män och manligt är överordnat kvinnor och kvinnligt (Hirdman 1998, Lindgren 1999). Det var tydligt att många av de manliga arbetarna på Servettfabriken inte ville hamna på arbetsstationer som var klassade som ”kvinnojobb”. Det upplevdes som en degradering och risken att bli betraktad som kvinnlig var stor. Några av männen valde att flytta från avdelningen till mer typiska mansjobb som troligtvis erbjöd en säkrare manlig könsmärkning. I och med detta förstärktes den ursprungliga avdelningens karaktär som ”kvinnojobb”. Det uppkom alltså problem när man formellt gav kvinnor befattningar som var ”över” männens eller till och med när kvinnor och män skulle arbeta sida vid sida. En del av dessa problem resulterade i att arbetsledarbefattningen återinfördes. Men det förekom även mer indirekta återställare i de studerade företagen. En sådan kan beskrivas som att den gamla informella ”status-trappan” byggdes in i den nya organisationen. Detta skedde genom att företagen införde, eller ökade, löneskillnader så att de som redan hade högre lön fick mer och genom att de personer som hade de mest statusfyllda befattningarna i den gamla produktionsorganisationen fick specialuppdrag eller vara representanter i projektgrupper eller vara talesmän för alla i personalen. Dessa befattningar eller positioner innehades av män.

Att kvinnor och män har olika möjligheter, handlingsutrymme och villkor (Se t.ex. Kanter, 1977; Sundin, 1998) även i organisationsförändringen på Servettfabriken blir tydligt när man studerar vad som händer med de mellanchefer och arbetsledare som ”plockas bort” från organisationen. Två kvinnliga arbetsledare på företaget fick ”gå nedåt”, tillbaka till produktionsarbete, medan de manliga flyttas uppåt uppåt i hierarkin. De får alltså chefs- eller specialisttjänster i den nya organisationen. Det finns även andra exempel på att kvinnor och män behandlas olika. Män verkar vara

---

<sup>5</sup> Liknande iakttagelse har gjorts i andra studier, bland annat Baude (1992), Cedersund et al (1994), Sundin (1998) och Pettersson (1996).



att föredra i de nya organisationerna, precis som i de gamla. Män prioriteras både vid nyrekrytering och internrekrytering.

Resultatet av några av förändringsförsöken på Servettfabriken blev återskapad, förstärkt eller till och med nyskapad hierarki och segregering mellan kvinnor och män. Ur några perspektiv misslyckades organisationsförändringen och delar av den gamla organisationen återinfördes – trots att det verkar irrationellt och kontraproduktivt. En förklaring kan vara att det alltså var den ”gamla” lokala könsordningen som återställdes, och därmed återställdes även arbetsorganisationen till sin gamla form

### Det händer något annat än det planerade

Alla förändringar i organisationer är alltså inte planerade eller styrda. Många förändringar har istället karaktären av informella organiseringar och självorganisering. Det händer något annat än det planerade. Men det är viktigt att komma ihåg att bara för att de är informella så är de inte alltid osynliga, slumpvisa eller individuella/personliga. Det är något i organisationen som styr och detta ”något” kan vara könsordningen.

Men könsordningen är inte någon stabil eller enhetlig faktor som ger samma effekt i alla organisationer. Olika ”grader” eller ”typer” av könsordning påverkar olika. Det samband som jag har sett i min forskning är att ju större betydelse eller omfattning kön har i organisationen desto mer problem och fler återställare under förändringsprocessen. Alltså, de företag som är mera jämställda och könsintegrerade från början har större möjligheter att lyckas med sina organisationsförändringar. Företag där organisationen däremot baseras på strikt, stark och stereotyp uppdelning mellan könen och där många arbetsplatser och arbetsuppgifter är könsmärkta blir detta lätt ett hinder för att införa en modern organisation med integrering.

Det var precis det som Servettfabriken råkade ut för. De insåg inte problemet med de starkt könsmärkta arbetena ställare och maskinförare och blev därför tvungna att efter en försening på drygt ett år starta om med ett nytt organisationsprojekt. Könsordningen fanns nämligen där som en ”dubbel” struktur, en skuggorganisation, och skapade för ledningen till synes obegripliga problem och hinder i organisationsförändringen. Detta vittnar om hur viktigt det är att synliggöra och medvetandegöra de strukturer

och mönster som den nya organisationen utmanar. Och en del av detta är alltså könsordningen. Men på Servettfabriken gjorde man alltså inte något sådan kartläggning eller analys.

Företagens "omedvetenhet" om sitt utgångsläge är ett vanligt och allmänt problem, inte bara när det gäller könsordningen. På Servettfabriken gjorde man som i många andra företag – man hoppade över förstudiefasen med kartläggning, behovsanalys, problemförankring och även arbetet med att formulera en gemensam vision. Istället bestämde man sig snabbt för en lösning inspirerad av ett etablerat managementkoncept. Risken med att inte göra en kartläggning är att man överbetonar vissa brister i dagens situation, medan andra inte behandlas alls och blir därför kvar.

Ett annat problem är att ledningen riskerar att tappa kontrollen över förändringsarbetet, t.ex. att företaget använder förändringsmetoder som öppnar upp för "olydnad" (Sundin 1998, Ackroyd & Thompson 1999). Ibland kan visserligen "olydnad" vara bra. För att främja lärande och utveckling bör individer och grupper inte detaljstyras utan ges ganska stor handlingsfrihet. Beslut som fattas högt upp i den hierarkiska strukturen kan dessutom sakna verklighetsförankring. För att det dagliga arbetet ska flyta kan det därför krävas att mellanchefer och arbetsledare tillämpar ett visst mått av "kreativ olydnad" och anpassning till de lokala förhållandena. De moderna organisationskoncepten marknadsförs ofta som effektiva och rationella "paket" av "verktyg" färdiga att använda i alla typer av organisationer. Ungefär som universalmediciner. Men egentligen är de mycket lösa och ofärdiga idéer som måste översättas, tolkas, förtydligas och anpassas innan de kan användas i en organisation (Røvik 2000). Företag och organisationer använder dessutom inte alltid organisationskoncepten i sin helhet eller "bokstavstroget" utan valda delar kombineras och omarbetas till lokala varianter. Detta torde vara nödvändigt för att konceptet ska fungera men samtidigt öppnar det upp för att den gamla organisationen helt eller delvis byggs in i den nya eller att många återställare drar tillbaka organisationen till utgångsläget. Det kan vara just återställare av den existerande lokala "gamla" könsordningen med könssegregering och könsmärkning.

All olydnad är därför inte kreativ utan den kan också vara direkt kontraproduktiv (Sundin 1998). Makten i en organisation finns även på ställen där högsta ledningen inte har full kontroll och som kan utföras av individer och grupper för att motarbeta ledningen eller dess intentioner med organisationsförändringen. Ett vanligt

exempel är mellanchefer som kan, ibland mycket befogat, vara oroliga för att sina egna positioner och även arbetstillfällena ska försvinna. Eller att könsordningen ska ändras på arbetsplatsen. I anknytning till fallet Servettfabriken finns ett tydligt exempel på detta – på Pappersfabriken (grannfabriken som fanns på samma industriområde). Deras rekryteringspolicy hade tydliga jämställdhetsformuleringar och företaget har satsat på medvetet jämställdhetsarbete, t.ex. lärlings- och traineeprojekt för att få fler kvinnor till produktionen. Men trots denna brukade personaladministratören i sina anställningsannonser för produktionsarbetare helt enkelt suddat ut meningarna som sa att ”vår ambition är att skapa könsblandade arbetsplatser” och ”vi ser gärna sökanden av båda könen”. Skälen till detta var enligt honom, dels att ”vi anställer bara på kompetens, kön är ju irrelevant” och dels att ”kvinnor passar inte här, de orkar inte med jobbet och de fungerar inte i arbetslagen”. Detta exempel illustrerar att den organisatoriska praktiken, det dagliga arbetet, ofta avgörs av dem som arbetar ute i organisationen, dvs. inte alltid av dem som sitter i företagsledningen.

### Även förändringsmetoderna återställer könssegregering

Eftersom kön är något som ”görs” hela tiden måste man även ta hänsyn till ytterligare en central faktor i det könssegregerade arbetslivet, nämligen de metoder som företagen använder för att förändra och utveckla sina organisationer. Kön görs även i dessa förändringsprocesser. I fallet Servettfabriken försökte företagsledningen arbeta med en relativt hög grad av delaktighet och brukarmedverkan i förändringsprocessen. Under projektarbetets gång fick anställda delta i olika projektgrupper som arbetade med att utforma den nya organisationen och i dess slutfas fick all personal utbildning i de nya tankarna och attityderna – utbildning i lagarbete, målstyrning och förändringsvilja. Detta är visserligen ett bra sätt att arbeta med förändringar, men det är inget generellt framgångskoncept som leder till framgång i alla organisationer (Abrahamsson, Notsten och Olsson 1995, Ullmark 1996, Håkansson 1995).

Ett skäl till det är att kvinnor och män sällan har lika villkor och förutsättningar inför organisationsförändringar och inte heller i själva förändringsarbetet (Drejhammar 1998, Gunnarsson m.fl. 1990, Zamore och Svärd 1997). I en projektgrupp sammansatt av

olika personalkategorier och yrkesgrupper har inte alla deltagarna samma förutsättningar att uttrycka sig eller göra sig hörda. En organisation med stark och omfattande könsmärkning och könsuppdelning kan förstärka dessa problem eftersom männen tenderar att både ges och ta mest plats och projektgrupper ägnar mest tid åt männens problem. Projektgrupper formas vanligen med utgångspunkt från deltagarnas yrke eller "roll" i organisationen, t.ex. en produktionsarbetare, en mekaniker, en arbetsledare och några olika tjänstemän. Det är visserligen i princip bra, men inte helt oproblematiskt. En stark könssegregering och könsmärkning inom arbetsorganisationen innebär att yrke, "roll" och status även beror på kön. Personerna blir ofta handplockade och dessa personer är ofta de som hade de mest statusfyllda befattningarna i varje arbetslag eller yrkeskategori. Ett exempel på det är att även på industriarbetsplatser med en majoritet kvinnor är kvinnor trots det vanligen i minoritet i projektgrupper (Drejhammar 1998, Cedersund m.fl. 1995). Detta gällde även på Servettfabriken. Projektgrupperna i organisationsprojektet var sammansatta av nästan enbart män och chefer. Det var bara ett fåtal kvinnliga arbetare engagerade.

Resultatet av allt detta är att företagets könsordning riskeras föras över till den nya "moderna" organisationen. Men det handlar inte bara om bevarande av ojämställdhet och könssegregering utan även om praktiska problem i förändringsprocessen. Om vissa grupper, i detta fall de kvinnliga arbetarna, ställs utanför analysarbetet och beslutsprocessen blir det inte heller någon gemensam problemuppfattning och ingen gemensam vision, vilket är en förutsättning för att förankra och skapa trygghet inför genomförandet och motverka återställare. Organisationen går således miste om de erfarenheter och kunskaper som kvinnorna besitter och som kan vara viktiga i utformningen av den nya organisationen.

### **Integrering och jämställdhet som retorik**

I fallet Servettfabriken sade flera av de intervjuade ledningspersonerna i allmänna ordalag att de önskade sig en gränsöverskridande arbetsrotation och att de önskade sig en blandning av kvinnor och män på arbetsplatserna. De önskade sig även en konkret integrering av "kvinnojobb" och "mansjobb" på avdelningarna för att minimera flaskhalsar i produktionen. Det fanns även ut-

talade förhoppningar att organisationsförändringen även skulle innebära ökad jämställdhet, som en sorts bieffekt. Formuleringar och målsättningar kring jämställdhet fanns även med i projektbeskrivningarna/planerna<sup>6</sup>. Men min studie visar att det stannade i en önskan. Till viss del blev pratet om integrering och jämställdhet endast retorik. Företagsledningen gjorde inte under den tid jag följde organisationsförändringen några större konkreta åtgärder för att blanda kvinnor och män. De valde oftast att inte utmana och istället låta arbetsledarna och arbetslagen "lösa" detta. Det innebar att det inte blev så många förändringar och detta upplevdes frustrerande av några av de intervjuade kvinnorna. De sade att de saknade verklig vilja och styrning från den närmaste ledningen i den här frågan. De intervjuade kvinnorna menade att någon form av schemalagd arbetsrotation hade kunnat göra så att kunskaperna hade kunnat spridas och möjliggöra uppluckring av revir och gränser. Nu blev det istället ett ganska stelt system, där männen bytte av med varandra och där deras kompetenser hölls inom en begränsad grupp.

En förklaring till bristen på konkreta förändringar är att de moderna organisationskoncepten främst används retoriskt och normativt i organisationerna (Røvik 2000). De är symboler för lärande, förnyelse och utveckling och intressant nog även för jämställdhet. De används för att ge företagsledningen legitimitet inom den egna organisationen, men också för att ge företaget eller organisationen legitimitet i samhället. Även jämställdhet används på detta sätt. Att organisationskoncepten hålls på retorisk nivå kan förklaras av att det är många organisationskoncept som reser in i företagen och organisationerna och att det är nästan lika många som måste resa ut igen (Røvik 2000). De snabba växlingarna av organisationsmodeller i arbetslivet har liknats vid klädmodet (Björkman 1997).

I fallet Servettfabriken hann den nya organisationen inte ens börja fungera innan det var dags för nästa organisationsförändring. Ett sätt för organisationen att kunna hantera detta är just att inte implementera den nya organisationen ordentligt. Företagen kan "ha" koncepten utan att det får allt för genomgripande konsekvenser. Just detta gäller även för frågan om jämställdhet som i många företag främst ligger på pratnivån och är mer en form av

---

<sup>6</sup> Det bör dock påpekas att Servettfabrikens förändringsprojekt inte var något "jämställdhetsprojekt". Det var ett effektivitets- och arbetsmiljöprojekt och syftade alltså inte främst till att öka jämställdheten mellan kvinnor och män.

läpparnas bekännelser. Det kan vara svårt att se någon egentlig minskning av könssegregering och könsmärkning.

### Sammanlänkade processer mellan samhälle och företag

Det handlar dock inte bara om inomorganisatoriska processer. För att förstå könssegregeringens fortlevnad måste även organisationernas omvärld och den lokala kontexten beaktas. En del av omvärlden är de lokala eller regionala "könskontrakt" som reglerar kvinnors och mäns villkor och ansvarsområden på olika sätt i olika delar av samhället. Forsberg (1997) visar att det övergripande mönstret är att längst i norr och längst i söder fanns regionerna med de mera ensidiga och ojämslällda könskontrakten, med starkt könssegregerad arbetsmarknad, stort lönegap mellan kvinnor och män, mindre utbyggd social infrastruktur och låg andel kvinnor i kommunalpolitiken. Större städer, framför allt de med universitet, har en större mångfald av könskontrakt och en variation av möjliga handlingar, strategier och praktiker för både kvinnor och män.

I anknytning till fallet Servettfabriken kan man se flera tecken på en "samordning" mellan organisationens eller företagets och samhällets agerande. Företaget finns i en region med relativt ojämslällda lokala och regionala könskontrakt. En kort tid efter den beskrivna organisationsförändringen genomförde Pappersfabriken (Servettfabrikens grannfabrik på samma industriområde) en nedskärning av antalet anställda. Den lokala dagstidningen skrev flera reportage om "... vilken katastrof detta var för bygden". Det var feta svarta rubriker och artiklar om att familjer skulle troligtvis att bli tvungna att gå från hus och hem och att kommunen skulle komma att avbefolkas. Arbetarna, som alla var män, beskrevs entydigt som familjeförsörjare. Kyrkan höll förbön för de drabbade arbetarna och deras familjer och en domedagsstämning vilade över bygden. Kommun, stat, arbetsförmedling och länsstyrelse gick snabbt in med finansiellt stöd till företaget och ordnade ersättningsjobb eller utbildningar till de anställda.

Jag har i mina forskningsprojekt iakttagit en sådan här "katastrofprocess" vid flera tillfällen när manliga arbetstillfällen hotats, bland annat vid rationaliseringar av massa- och pappersbruk, stålverk eller verkstadsindustri och särskilt i regioner med ojämslällda regionala könskontrakt. Vanligen har uppståndelsen lagt sig efter en tid och efter ytterligare en tid har det mesta ordnat upp sig.

Det blir inte så många som blir uppsagda. Företagen sköter det ofta snyggt med hjälp av avtalspension (tack vare statliga bidrag), arbetsmarknadsåtgärder och ”naturlig avgång”. Det kan alltså vara ganska stor skillnad mellan de siffror som massmedia går ut med i förväg (t.ex. 300) och de faktiska (t.ex. 30). Ofta minskar inte heller verksamheten, produktionen eller den ekonomiska omsättningen. Vid pappersfabriken fick de som skulle sägas upp studera vid massa- och pappersbranschens yrkestekniska högskola i Markaryd.

Men det som lever kvar i minnet hos folk i bygden är just katastrofkänslan och domedagsstämningen. Jag menar att detta påverkar människors uppfattningar om kvinnors och mäns arbeten och det blir en del av konstruktionen av manlighet och kvinnlighet. Samhällets, statens, kommunens och massmedias hantering av uppsägningarna blir ett led i produktionen av diskursen att manliga arbeten är riktiga arbeten, att de är betydelsefulla för bygden och att det är välmotiverat att de ska vara välbetalda och av samhället prioriterade. Det blir inte samma uppståndelse eller massiva åtgärdsprogram när offentliga sektorn eller andra arbetsgivare med många kvinnliga anställda säger upp folk. Kommunen får visserligen en hel del kritik när den t.ex. varslar förskollärare eller andra kvinnodominerade yrkesgrupper om uppsägning, men den riktiga domedagsstämningen vill inte riktigt infinna sig. Kritiken rör mera risker för försämrad kvalitet i vården eller skolan.

Detta exempel från Pappersfabriken visar på hur samlänkande processer mellan samhälle och företag kan gå in och påverka konkreta företags-specifika organisationsförändringar. Arbetsmarknadsåtgärder kan alltså fungera så att ordningen mellan kvinnor och män och det könssegregerande arbetslivet återställs eller bibehålls både på företags-/organisationsnivå och samhällsnivå. Detta gäller även arbetsmarknadsåtgärder med uttalat jämställdhetssyfte, t.ex. omskolning av arbetslösa manliga arbetare för att de ska kunna verka som resurspersoner i förskolan eller grundskolan<sup>7</sup>. Männerna kommer in och möter klass- och könsstrukturer med delvis färdiga roller som väntar på dem, t.ex. roller som ”mogna manliga förebilder”, pappa-ersättare, ordningsvakt eller representanter för ”riktiga jobb”. Det är roller som baseras på ojämställda och stereotypa föreställningar om kvinnor och män. Projekten kan alltså få mot-

---

<sup>7</sup>Bäckström, Tina (2003). Arbetspapper i en doktorandkursen ”Vart tog alla strukturer vägen? Organisation, lärande och kön”, Institutionen för arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet.

satt effekt än den planerade. Antalet män ökar visserligen temporärt i skolans organisation, men det betyder inte att konstruktionen av kvinnlighet och manlighet förändras. Det blir istället en ny könssegregering *inom* verksamheten som följer samhällets rådande könsordning.

Trots god vilja blir det alltså lätt fel och stereotypa könsmonster kan byggas in i moderna arbetsmarknads- och näringslivsstrategier. Ett aktuellt exempel på detta är länsstyrelsens arbete med regionalt tillväxtprogram hösten 2003 i Norrbotten. Jag hade förmånen att sitta med i en grupp som granskade skrivningarna i det regionala tillväxtprogrammet ur ett jämställdhetsperspektiv. Under rubriken "Jämställdhet" fanns ett litet stycke där det stod att för att öka jämställdheten i Norrbotten bör man "stimulera och stötta verksamheter som särskilt *lämpar* sig för kvinnor" (min kursivering). Vi föreslog att meningen skulle strykas eller formuleras om. Det har tyvärr varit svårt att få in gruppens synpunkter i den slutliga programtexten, så i skrivande stund vet jag inte om vi lyckades.

### Kön "görs" även i moderna organisationsformer

Organisationsförändringarna i fallet Servettfabriken möttes inte enbart av återställare utan utvecklingen kan också beskrivas som "två steg fram och ett tillbaka". Det skedde reella och konkreta förändringar som innebär att någon form av modern organisationsform successivt fick fotfäste. Återställare och problem vid implementering av ett nytt organisationskoncept kan alltså vara ett övergående tillstånd. Røvik (2000) formulerar detta som "virusteorin". Först smittas en organisation av ett nytt koncept. Till att börja med är det mest prat och relativt stort gap mellan vad man säger och vad man faktiskt gör. Efter en viss "inkubationstid" börjar det hända saker och gapet mellan retorik och praxis minskar. Det sker en långsam anpassning av den organisatoriska praktiken. Kanske gäller detta även för jämställdhet. Med andra ord borde allt prat om jämställdhet göra att vi kan förvänta oss att se förändringar i könssegregering och könsmärkning, förändringar som innebär en ökad jämställdhet.

Det sker alltså förändringar i organisationerna och samtidigt sker förändringar när det gäller kön. Detta kan vara parallella processer, men de hänger ofta ihop. Jag har ovan beskrivit kön som en tämligen stabil och ofta styrande eller organiserande faktor i arbets-



organisationers form, funktion och förändring. Men länken mellan kön och organisation går också i andra riktningen. Könskonstruktionerna får näring av organisationen och organisationsförändringen. Kön följer tämligen fogligt olika trender och förändringsprocesser i samhället, regionen, skolan, media och arbetslivet och inte minst i den egna arbetsorganisationen.

### **Kompetenser som byter kön – och kön som byter kompetens**

Implementeringen av de moderna organisationskoncepten kan ses som planerade, medvetna och styrda socialiseringsprocesser. Ett sätt att göra det är att de anställda ”utbildas” i företagets affärsidé och företagskultur. Detta skedde även på Servettfabriken. De fick gå på kurs för att lära sig förändringsvillighet och teamwork. Detta kan beskrivas som att det i hög grad handlar om att ta fram en ny ”typ” av människa/arbetare som passar för den nya typen av arbeten (Hollway 1996, Thompson & Warhurst 1998, Fairclough, 1995). Även om moderna managementmodeller mycket sällan implementeras ordagrant spelar de en avgörande roll för vad som händer i organisationer och hur människor uppfattar organisationen och sig själva (Rövik 2000, Furusten 1999). På samma sätt som människor socialiseras in och socialiserar in sig i en organisation gör de det in i en förändring. Det gäller att lära sig det nya för att passa in. Dessa processer kan enklast ses i den ökade efterfrågan på ”nya” kompetenser, till exempel innovativitet, entreprenörskap och social kompetens, och hur det påverkar människor. Människor förändrar sig – genom utbildning, kurser eller helt enkelt ändra åsikt eller attityd – för att skaffa sig de efterfrågade kompetenserna. Detta kan lika gärna vara medvetna som omedvetna, eller snarare oavsiktliga, lärandeprocesser.

Det intressanta i detta är att stora delar av innehållet i de moderna organisationerna kan beskrivas som en stark fokusering på så kallade ”mjuka” kompetenser: framför allt social kompetens, omsorg och flexibilitet, men också begrepp som relationsorientering, lyhördhet, medskapande, kommunikation, samarbete, helhetssyn och mål- och värderingsinriktat arbetsätt. Alla dessa begrepp fanns med i Servettfabrikens egna projektplaner och beskrivningar av sin nya organisation. I västerländsk kultur har åtminstone fram tills nyligen dessa ”mjuka kompetenser” varit kvinnligt könskodade. Detta gör att de nya kompetenskraven och

de nya rollerna i organisationerna kan tolkas som en utmaning av det rådande manlighetsidealet (Lindgren 1999, Hollway 1996).

Den efterfrågan som idag finns på social kompetens gör att man kan förvänta sig en förändring i könsmärkningen. På Servettfabriken diskuterades dessa nya attityder och kompetenser som något som omfattade alla. Någon eventuell kvinnlig könsmärkning nämndes inte. Jag tror att män allt mer kommer att anses ha även denna kompetens, men kanske uttryckt på ett annat sätt. Man kan därför i ett längre perspektiv förvänta sig förändring av både lokala och globala konstruktioner av manligheter, en förändring av vad som anses vara manligt. De moderna organisationsformerna medför på detta sätt en sorts överföring av så kallade kvinnliga egenskaper eller kompetenser till män och manligheter. Under organisationernas anpassning för att bli moderna organisationer uppstår alltså nya former av manligheter som bättre passar ihop med de nya kompetenskraven. Men de nya manligheterna är inte alls mindre manliga än de gamla. De är bara annorlunda än förut.

Moderna managementmodeller innehåller naturligtvis inte bara förändringar av manligheter utan även förändringar av kvinnligheter, men på ett annat sätt och i en annan riktning. En sådan förändring är "biologiseringen" av kvinnan. Denna hänger ihop med den "sociobiologiska" trenden som lär ut och lovordar könets naturliga och, som det ofta hävdas, värdefulla skillnader (Björk 1996, Arrhenius 1999, Holmberg 1996). Sociobiologismen fick ett starkt uppsving *samtidigt* med de moderna organisationsformerna på 1980- och 1990-talet.

### Kön är något som ständigt sker

Könsordning som begrepp är kopplat till begreppet kön som socialt och kulturellt konstruerat. Detta kan beskrivas som att kön är som något som ständigt sker. Det kan även formuleras som "att göra kön", alltså att se kön som ett verb<sup>8</sup>. Kön, manlighet och kvinnlighet, liksom andra aspekter av vår verklighet, som kompetens, yrkesidentitet, sexualitet, familj, ledarskap och organisation, inte är objektivt givna eller evigt sanna utan något som människor konstruerar i det sociala samspelet och därmed föränderliga<sup>9</sup>. De fylls alltså med olika innehåll, tolkas, värderas och anpassas, be-

<sup>8</sup> Se t.ex. Gunnarsson et al (2003), Korvajärvi (1998), Gherardi (1994), Acker (1992).

<sup>9</sup> Se t.ex. Holgersson (1999), Sandberg (1999), Wahl (1999), Wahl et al (1998).

roende på behov och situation. Kön görs på många olika sätt, i olika processer och på dimensioner eller plan i samhället.

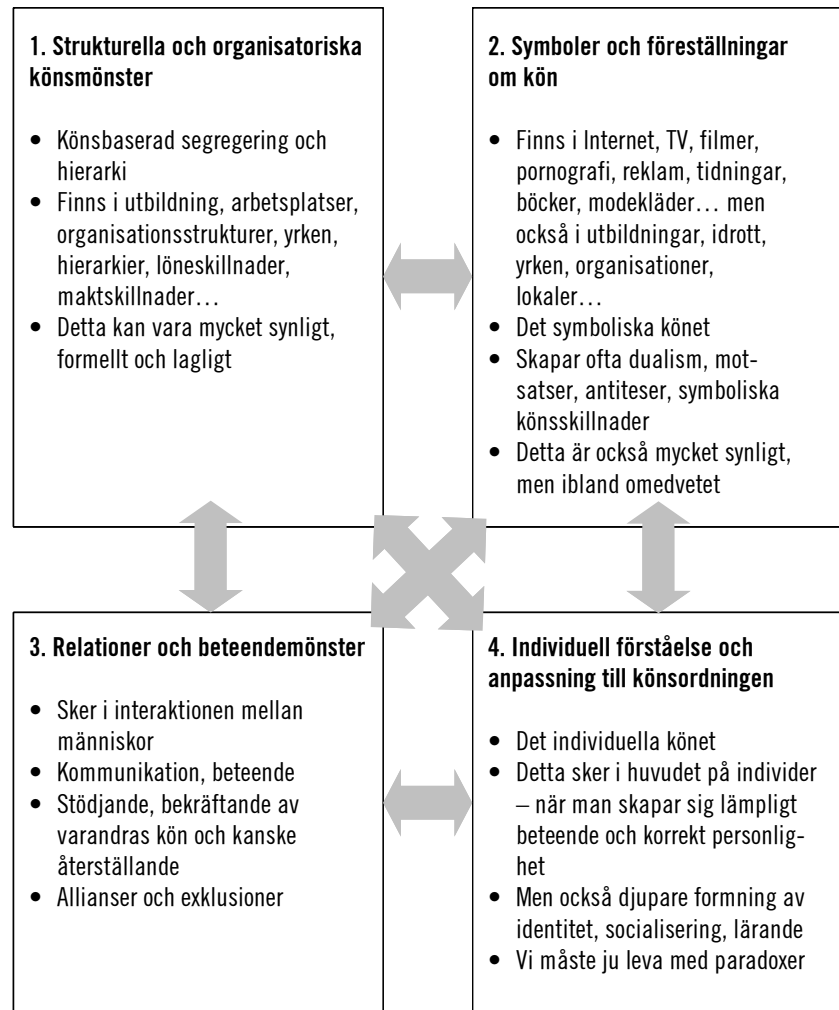
Det finns alltså ingen evig eller alltid gällande könsordning. Det som varierar är bland annat könsordningens styrka (hur viktig den är), utbredning (vad den omfattar) och hierarki (hur stora skillnaderna är) (Thurén 1996). Könsmönster och könsordning i organisationer varierar mellan olika organisationer och nivåer och finns i en mångfald av lokala och individuella uttryck. Med andra ord: Den kan förändras allt efter behov och är på så sätt påverkbar. Diskussioner kring variationer, fluktuationer, förändringar och kanske till och med förbättringar när det gäller könsordning och jämställdhet har varit en allt viktigare del av pågående diskussioner inom genusforskningens organisationsteoretiska fält. Ett exempel på det är Yvonne Hirdman som i sina senaste texter visar på ett mångfacetterat samband mellan kön, stabilitet och dynamik (Hirdman 2001). Hon menar bland annat att integrering och ökad jämställdhet på ett plan kan innebära segregering och minskad jämställdhet på ett annat.

Till ”klassikerna” inom genusforskningens organisationsteoretiska fält hör Joan Acker. Hon förklarar det könssegregerade arbetslivet med fyra könsordnande processer: 1) formella makt-, samhälls- och organisationsstrukturer – könsuppdelning i yrken, verksamheter, resurser och löner, 2) symboler och föreställningar – vi kan se detta tydligt bland annat i filmer, reklam, kläder och produkter men också i sådana saker som idrott, religion och utbildning, 3) beteende, relationer, interaktion, och kommunikation mellan människor och 4) individuell förståelse – när vi formar vår identitet (se Acker 1990 och 1992)<sup>10</sup>. Denna teori har tolkats och vidareutvecklats av bland andra Kvande, Gunnarsson och Korvajarvi<sup>11</sup>. Istället för att bara rada upp de fyra könsordnande processerna som en lista på fyra olika typer av processer eller dimensioner placerar de dem i ett interagerande system. På detta sätt formas en modell, där Ackers fyra processer tillsammans bildar ett föränderligt system, som kan illustreras som en figur med fyra hörn (se figur nedan).

<sup>10</sup> I Ackers resonemang finns vissa likheter med bland annat Yvonne Hirdmans (1988) formulering av genussystemets två mekanismer hierarki och segregering och Sandra Hardings (1986) tre asymmetriska former av kön: 1) det strukturella könet, 2) det symboliska könet och 3) det individuella könet.

<sup>11</sup> Dessa finns i antologin *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations* (Gunnarsson et al 2003).

Figur. Egen tolkning av Joan Ackers (1990 och 1992) fyra könsordnande processer



Med hjälp av modellen kan man beskriva hur könsordningen finns i en arbetsorganisation utifrån fyra olika processer eller nivåer. Den finns som organisationens synliga strukturer och symboler. Könsordningen finns även i individers interaktioner med varandra och inuti individers ”jag-uppfattning” eller ”personlighet”. Ett sätt att förstå några av länkarna mellan de olika ”hörnen” är att ta fasta på

att könsordningen i hög grad bygger på lärande. Människor måste lära sig den lokala könsordningen eftersom den inte är stabil, självklar eller naturlig. Den är en del av organisationskulturen och är något som individer lär sig och socialiseras in i. Detta sker både via medvetet arrangerade lärsituationer, t.ex. i yrkesutbildningar eller på arbetsplatsen, men också via oplanerat eller oavsiktligt informellt lärande. Individer lär sig genom att kontinuerligt delta i sociala praktiker och kontexter (Säljö 2002). Många av de attityder, värderingar och symboler som lärs ut och lärs in har kopplingar till kön. Människor lär sig snabbt vad som gäller i organisationskulturen och anpassar sig därefter, men kanske med olika djup eller intensitet.

### Både synkroniserade och asymmetriska förändringar

Modellen visar på teoretiska förklaringar till både synkroniserade och asymmetriska förändringar och blir ett sätt att förklara många svårförståeliga fenomen i samhället och arbetslivet. En förändring i ena "hörnet" (nivån eller dimensionen) behöver inte innebära en motsvarande förändring i de andra "hörnen". Tvärtom, de andra "hörnen" kan fungera som vågskålar och uppvisa en motsatt reaktion för att hålla balansen.

Ett exempel på det är att för mig som vuxit upp med 1970-talets unisexkläder och leksaker upplevdes 1980- och 90-talets tydliga könsuppdelning och sexualisering av kvinnor och småflickor som onödig, överpedagogisk och orättvis. Även idag när vi rör oss i samhället omges vi av detaljerade instruktioner om kön. Med tydliga färger och glasklara budskap förklaras att vissa saker är för pojkar/män och vissa för flickor/kvinnor så att vi absolut inte ska göra misstag. Men paradoxalt nog är dagens samhälle på ett annat plan mer jämställt än vad det var på 1960- och 70-talet. Förklaringen ligger i att det sker olika förändringsprocesser i modellens olika "horn". Min 13-åriga dotter har alltså mycket större rörelseutrymme inom idrotten, skolan och yrkeslivet (de formella strukturerna) än vad jag hade när jag var barn. Samtidigt som hennes "könsroll" (det symboliska könet) kan vara mer begränsande och upprepas som ett mantra för att hon inte ska glömma bort att hon är en flicka och ska hålla sig på sin plats. Det är svårt att undkomma de sociobiologiska budskapen i de för ungdomar populära tv-programmen, t.ex. dokusåporna *Robinson*, *Farmen*, *Bachelor* och

Big Brother, amerikanska eftermiddagssåpor, reklamfilmer och musikvideos i MTV.

Vi kan alltså se en ökad strukturell jämställdhet i arbetslivet samtidigt med en ökad symbolisk "biologisering" och sexualisering av flickor/kvinnor. I de moderna organisationerna kan liknande mönster ses: integrering och jämställdhet på ett strukturellt plan, men segregering och ojämställdhet på ett symboliskt plan. Hirdman (2001) menar att sociobiologismens uppsving under 1990-talet kan tolkas som en motvikt eller en motreaktion eftersom det innebär en förändring av det symboliska könet som gick i motsatt riktning jämfört med integreringen och jämställdheten på det strukturella planet i samhället. En tolkning som kan göras att det sociobiologiska tankesättet fungerar dämpande eller mildrande vid organisationsförändringarna. Förändringen kan genomföras samtidigt som ordningen mellan könen troligen kan finnas kvar, bara på ett annat sätt.

Men samtidigt är de olika "hörnen" också mycket beroende och invävd i varandra så i vissa förändringsprocesser följer de varandra. Här kan man till exempel förutspå två förändringsriktningar. Den första är att det symboliska könet följer strukturerna, men med bibehållen ojämställdhet och vertikal könsegregering på grund av uppkomsten av "nya" former av manligheter och kvinnligheter, nya könsmärkningar och fördomar<sup>12</sup>. En sådan process kan anas i att de efterfrågade kompetenserna blir manliga eller uttryckt i andra ord: den lokala manligheten anpassas efter vad som är viktigt i organisationen. Någonstans här skymtar jag en förklaring till det könssegregerade arbetslivets fortlevnad – en fortlevnad trots aktiva försök att bryta upp dessa mönster och strukturer.

Den andra förändringsriktningen är att det symboliska könet följer strukturerna, men med förändringsprocesser som kan ses som mer positiva när det gäller jämställdhet och könsordning. I många sammanhang finns idag formellt jämställda strukturer och det finns en öppen diskussion om jämställdhet och mångfald i organisationer och företag. Könsegregering, både på samhällsnivå och inom företag och organisationer, upplevs som problematisk och som ett hinder för tillväxt. Det finns även tydliga tecken på konkreta förändringar i riktning mot ökad jämställdhet. Jag har själv upplevt en ökad medvetenhet om relativt avancerade genus-

---

<sup>12</sup> Se t.ex. SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring* av Anna Wahl m.fl. och Jämställdhetsbilagan i budgetpropositionen 2003.

teorier och till och med konkret användning av dessa både i industriföretag och offentliga organisationer.

## Sammanfattning

I detta bidrag har jag resonerat kring hur kön/genus påverkar och påverkas vid implementering av moderna managementmodeller i företag och organisationer på den svenska arbetsmarknaden. Mina slutsatser kan sammanfattas i två bärande punkter. Den första är att organisationens könsordning med dess könssegregering och könsmärkning fungerar hindrande och återställande vid organisationsförändringar. Den andra är att kön, könssegregering och könsmärkning också görs i moderna organisationer, även om det ser annorlunda ut.

*Den första punkten* bygger på att i många företag organisationer sammanfaller avdelningsgränser och yrkesgränser med könsgränser. Följaktligen leder integreringssträvanden till att kvinnor och män på arbetsplatsen ska blandas. Detta kan bli ett avgörande hinder i organisationsförändringen. De nya organisationsmodellernas strävan efter integrering och decentralisering utmanar könsordningens segregering och hierarkiserande system. Här kan man hitta några av svaren på varför organisationsförändringarna misslyckas, varför den gamla organisationen återinförs och varför könssegregeringen fortlever trots att det kan verka irrationellt och kontraproduktivt. Sett från detta perspektiv är inte kvinnors och mäns ojämlika förutsättningar inför och i förändringsarbetet bara en "kvinnofråga", en rättvise- eller jämställdhetsfråga som främst berör hinder för kvinnors arbetsvillkor och utveckling. Könstygda organisationsmönster skapar även allmänna hinder och problem för ledning och styrning av organisationer och hinder för kunskapsspridning och lärande och uppbyggnaden av en modern organisation. Om man vill uppnå de moderna organisationsformernas förväntade positiva effekterna, vare sig det handlar om ökad jämställdhet, ekonomisk tillväxt eller minskad ohälsa, bör ju organisationsförändringarna först genomföras.

Könsmonster ser visserligen lite olika ut i olika sammanhang, men är något som finns i alla organisationer. Dessa könsmonster kan i olika grader eller omfattning vara både konservativa (bygger på en ideologi som vill bevara det som varit) och konserverande (handlingar som aktivt bevarar). Naturligtvis förklarar inte kön allt,

men genom att ställa in skärpan på kön får många tillsynes luddiga och obegripliga fenomen och aspekter av arbetsorganisationer och organisationsförändringar skarpere konturer. Organisationsanalyser med könsteoretiska perspektiv kan därför ge en ökad kunskap om olika hinder för organisationsförändringar (Amundsdotter & Gillberg 2001, SOU 2003:16). I företag kan det handla om att med hjälp av statistik eller attitydutvärderingar synliggöra och medvetandegöra de strukturer och mönster som den nya organisationen utmanar. Det kan också handla om att uppmärksamma konkreta konstruktioner av kvinnligt och manligt i arbetsorganisationer, att ifrågasätta vanliga och "naturliga" uppfattningar om naturligt kvinnligt eller manligt, att förhindra eller åtminstone störa könsmärkningsprocesser och könssegregeringsprocesser, att i många fall förhindra enkönade sammanhang, och att bryta mäns och manligheternas tolkningsföreträde i arbetsorganisationer.

*Den andra punkten* bygger på att kön och könskonstruktioner inte bara präglas av stabilitet utan även är trendkänsliga, dynamiska och följsamma olika förändringsprocesser. En sidoeffekt av implementeringen av moderna organisationskoncept är att delar av innehållet i kvinnligheten och manligheten omförhandlas och förändras och följer innehållet i organisationskoncepten. Men detta är inte bara en sidoeffekt utan snarare i hög grad nödvändiga processer för att lyckas implementera de moderna organisationsmodellerna. Delar av dessa omformuleringar kan innebära ökad jämställdhet, men det är inte någon självklarhet att det blir så. Förändringarna kan även ske med bibehållen könsordning (segergering och hierarki). Könskonstruktionernas föränderlighet är en central, men kanske svåråtkomlig, mekanism i det könssegregerade arbetslivet.

Sammanfattningsvis kan de moderna organisationskoncepten beskrivas som mångbottnade och som att de har inbyggda spänningsförhållanden (Abrahamsson 2000). Detta ger företag och individer en mängd olika vägval, både medvetna och omedvetna val. Det öppnar upp för såväl återställare som nyordningar för olika grupper och sektorer. Här kan vi hitta förklaringar till arbetslivets asymmetriska trender och förändringsprocesser där könssegregeringen lever vidare, men också förändringsprocesser som kan ses som mer positiv när det gäller jämställdhet och könsordning. Organisationsformerna ger faktiskt möjligheter till otraditionella könsmönster och praktiker, ökad jämställdhet, könsblandning i många sammanhang i organisationerna och även arbetsuppgifter med möjligheter



till handlingsutrymme, lärande och utveckling, både för kvinnor och män. Det faktum att kön är föränderligt är samtidigt befriande. Den visar på möjligheterna att förändra. Men för att göra detta krävs kunskap och medvetenhet om könsordnande strukturer, symboler och praktiker i alla ”dimensioner”, och såväl tekniska som organisatoriska.

## Referenser

- Abrahamsson, Lena (2000). *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*, doktorsavhandling, Institutionen för Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet, Boréa Bokförlag.
- Abrahamsson, Lena, Notsten, Johanna & Olsson, Hans (1995). *Organisationsförändringar inom massa- och pappersindustrin. Idéer och lärdomar från sex förändringsprojekt*, Ifa (Ifakta 034).
- Abrahamsson, Lena & Gunnarsson, Ewa (2002). ”Arbetsorganisation, kompetens och kön – i gränslandet mellan rörlighet och stabilitet”, Abrahamsson, Kenneth m.fl. (red.) *Utbildning, kompetens och arbete*, Studentlitteratur.
- Abrahamsson, Lena & Somerville, Margaret (2003). “*Mining work is not a macho-thing*” – *A study of changing masculinities and new demands on learning safety in the Australian coal mining industry*. Paper at Gender, Work and Organization, 3<sup>rd</sup> international interdisciplinary conference, Keele University, Staffordshire, England, UK, 25–27<sup>th</sup> June 2003.
- Acker, Joan (1990). “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization”, *Gender and Society*, 4:4, 139-158.
- Acker, Joan (1992). “Gendering Organizational Theory”. In: Mills, A and Tancred, P (eds) *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park: Sage.
- Acker, Joan & van Houten, Donald (1974/1992). ”Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations”, Albert J. Mills & Peta Trancred (red.) *Gendering Organisational Analysis*, Sage.
- Ackroyd, Stephen & Thompson, Paul (1999). *Organizational misbehaviour*, Sage.
- Arrhenius, Sara (1999). *En riktig kvinna. Om biologism och könskillnader*, Atlas.
- Baude, Annika (1992). *Kvinnans plats på jobbet*, SNS.

- Björk, Nina (1996). *Under det rosa täcket. Om kvinnlighetens vara och feministiska strategier*. Wahlström & Widstrand.
- Björkman, Torsten (1997) "Management" – en modeindustri. Ur Sandberg, Åke (red) (1997). *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning*. 3:e upplagan,, SNS Förlag.
- Blomqvist, Marta (1994). *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag*, doktorsavhandling Uppsala universitet, Acta Universitatis Upsaliensis. Studia Sociologica Upsaliensia 39.
- Cedersund, Elisabeth, Hammar Chiriac, Eva & Lindblad Eva (1995). *Arbetsdelning och delat arbete. Om förändringar för kvinnor och män i industrin*, Forskningsrapport, Arbetslivsfonden.
- Connell, Robert W. (1995). *Masculinities*, University of California Press.
- Drejhammar, Inga-Britt (1998). *Organisationsutveckling och jämställdhet – en studie av tre företag*, doktorsavhandling, Lunds universitet.
- Fairclough, Norman (1995). *Critical discourse analysis. The critical study of language*. Longman, Essex, England.
- Forsberg, Gunnel (1997). Rulltrapperegioner och social infrastruktur. I Sundin, Elisabeth (red). *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*. SOU 1997:83
- Furusten, Staffan (1999). *Popular Management Books. How they are made and what they mean for the organisation*, Routledge.
- Fürst, Gunilla. (1998) *I reserv och reservat. Om villkoren för kvinnors arbete på mansdominerade verkstadsgolv*, Monografi nr. 40, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Gherardi, S. (1994), "The gender we think, the gender we do in our everyday organisational lives", *Human Relations*, Vol. 47, No 6:519–610.
- Gunnarsson, Ewa et al. (2003), *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations*. Stockholm: Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet.
- Gunnarsson, Ewa (1994). *Att våga väga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*, doktorsavhandling, Luleå tekniska universitet.
- Gunnarsson, Ewa; Knocke, Wuocke och Westberg, Hanna (1990). *Forskningserfarenheter kring lärande i arbetslivet, sett ur ett köns-teoretiskt perspektiv*. Programmet för lärande organisationer. Arbetsmiljöfonden, Stockholm.

- Hirdman, Yvonne (1988). "Genussystemet. Reflexioner över kvinnors sociala underordning", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 3 1988.
- Hirdman, Yvonne (1998). *Med kluven tunga. LO och genusordningen. Svensk fackföreningsrörelse efter andra världskriget*, Atlas.
- Hirdman, Yvonne (2001). *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber
- Holmberg, Carin (1996). *Det kallas manshat. En bok om feminism*, Anamma.
- Hollway, Wendy (1996). "Masters and Men in the Transition from Factory Hands to Sentimental Workers", David Collinson & Jeff Hearn (red.) *Men as Managers, Managers as Men*, Sage.
- Håkansson, Kristina (1995). *Förändringsstrategier i arbetslivet*. Doktorsavhandling, Göteborgs universitet.
- Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*, Studentlitteratur
- Johansson, Thomas (2000). *Första könet? Mansforskning som reflexivt projekt*, Studentlitteratur.
- Kanter, Rosabeth Moss (1993/1977). *Men and Women of the Corporation*, BasicBooks.
- Kvande, Elin & Rasmussen, Bente (1990). *Nye kvinneliv. Kvinnor i mens organisasjoner*, ad Notam.
- Lindgren, Gerd (1999) *Klass, kön och kirurgi – relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår*, Liber.
- Lindgren, Gerd (1985). *Kamrater, kollegor och kvinnor – en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*, doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Milkman, Ruth (1998.) "The New American Workplace: High Road or Low Road?", Paul Thompson & Chris Warhurst (red.) *Workplaces of the Future*, Macmillan Press.
- Pettersson, Lena (1996). *Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer? En studie av genuskontrakt på två industriarbetsplatser*, doktorsavhandling, Tema Teknik och social förändring, Linköpings universitet.
- Roman, Christine (1994) *Lika på olika villkor. Könssegregering i kunskapsföretag*, Symposion Graduale.
- Røvik, Kjell-Arne (2000). *Moderne organisationer. Trender i organisationstänkandet vid millennieskiftet*, Liber.
- Sommestad, Lena (1992). *Från mejerska till mejerist*, Arkiv.

- SOU 2003:16, *Mansdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser*. Betänkande av utredningen om kvinnor på ledande positioner i näringslivet.
- SOU 1998:6, *Ty makten är din. Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Betänkande från Kvinnomaktutredningen.
- Sundin, Elisabeth (1998). *Män passar alltid? Nivå- och organisations specifika processer med exempel från handeln*, SOU 1998:4.
- Sundin, Elisabeth (1993). *Ny teknik i gamla strukturer*, Nerenius & Santérus.
- Säljö, Roger (2000). *Lärande i praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv*, Prisma
- Thompson, Paul & Warhurst, Chris (1998). *Workplaces of the Future*, Macmillan.
- Thurén, Britt-Marie (1996) "Om styrka, räckvidd och hierarki, samt andra genusteoretiska begrepp", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 3-4 1996.
- Ullmark, Peter (1996). *Förändringsarbete – erfarenheter från att utveckla system och organisation*. DUP resultat, NUTEK, Stockholm.
- Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte & Höök, Pia (1998). *Ironi och sexualitet. Om ledarskap och kön*, Carlssons.
- Wahl, Anna (1992). *Könsstrukturer i organisationer*, doktorsavhandling, Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan, Stockholm.
- Wahl, Anna (1996). "Företagsledning som konstruktion av manlighet", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 1 1996.
- Wikander, Ulla (1988). *Kvinnor och mäns arbeten. Gustavsberg 1880-1980. Genusarbetsdelning och arbetets degradering vid en porslinsfabrik*, Arkiv.
- Zamore, Kristina och Svärd, Ester (1997). *Kompetensutveckling för kvinnor: En sammanställning av kunskaper och erfarenheter*. Statliga sektorns arbetsmiljönämnd, SAN, Stockholm.

# Kvinnor och mäns karriärvägar på den svenska arbetsmarknaden

Lena Granqvist och Helena Persson

## Sammanfattning

Den här studien handlar om skillnader i kvinnors och mäns möjlighet att göra karriär. Våra huvudresultat kan sammanfattas i fem punkter:

- Kvinnor har ungefär hälften så stor chans som män att byta till ett bättre arbete.
- Föräldraledighet har varken en positiv eller negativ effekt på karriärchanserna.
- Bland högutbildade är skillnaderna mellan kvinnor och män mindre, men i denna grupp har föräldraledighet en negativ effekt på kvinnors karriärchanser.
- Inom varuhandeln är skillnaderna större än för hela arbetsmarknaden. Kvinnor kan i stort sett bara göra karriär genom att byta till ett bättre arbete utanför varuhandeln.
- Utbildning är mycket viktigare för kvinnor än för män när det gäller att göra karriär på hela arbetsmarknaden såväl som i varuhandeln.

Vår slutsats är att det mesta av skillnaden mellan kvinnors och mäns karriärchanser förblir oförklarad trots att vi tar hänsyn till olika faktorer. Våra resultat stöder de många fallstudier som har gjorts på organisationsnivå om vad som händer med kvinnor respektive män och pekar entydigt mot en vertikal könssegregering i och med att kvinnor har betydligt lägre chanser än män att göra karriär.

## 1 Inledning<sup>1</sup>

Den vertikala könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden är påtaglig. Visserligen har skillnaderna krympt mellan andelen kvinnor och män på högre positioner, men fortfarande kvarstår skillnader. Det finns många olika uppfattningar om vad som ligger bakom dessa skillnader och forskning förekommer inom flera olika discipliner.<sup>2</sup> Syftet med detta bidrag är att studera de faktorer som leder till skilda karriärvägar för kvinnor och män, och i synnerhet hur föräldraledighet påverkar karriärmöjligheterna.

Som teoretisk utgångspunkt använder vi en modell utvecklad av nationalekonomerna Lazear och Rosen (1990). Enligt modellen beror skillnader i kvinnors och mäns chans att befordras till högre befattningar på att de utför olika mycket oavlönat hemarbete. Kvinnor förutsätts i större utsträckning än män lämna arbetskraften för att utföra oavlönat hemarbete. Ju troligare det är att en kvinna kommer att lämna sitt arbete, desto "duktigare"<sup>3</sup> måste hon vara för att bli befordrad för att kompensera för risken att hon lämnar arbetskraften. Lazear och Rosen drar också slutsatsen att om en kvinna är tillräckligt "duktig", så kommer det att krävas mindre skillnader mellan en kvinna och en man för att kvinnan ska bli befordrad. I det fallet fortsätter kvinnorna att arbeta, eftersom värdet för kvinnan själv av att arbeta är större än värdet av oavlönat hemarbete. Eftersom Lazear-Rosens modell förutsätter att det finns ett positivt samband mellan utbildning och "duktighet" väntar vi oss ingen eller liten skillnad i karriärchanserna mellan högutbildade kvinnor och män.

Vi studerar könsskillnader i karriärvägar på den svenska arbetsmarknaden, dels för samtliga sysselsatta, dels för ett urval som består av personer med mer än tolv års utbildning. Vi avslutar med en specialstudie för varuhandeln, en bransch där den könsrelaterade

---

<sup>1</sup> Det här kapitlet bygger på tidigare studier av Granqvist och Persson (1997, 1999a, 1999b).

<sup>2</sup> För studier av könsskillnader i karriärrörlighet avseende olika delar av arbetsmarknaden, se Winter-Ebmer och Zweimüller (1992, 1997), Groot och Maassen van den Brink (1996), Hersch och Viscusi (1996), Jones och Makepeace (1996), Paulin och Mellor (1996), Cobb-Clark (2001), Van der Burg, Siegers och Winter-Ebmer (1998). Booth, Francesconi och Frank (2003) studerar könsskillnader i befordran för hela den brittiska arbetsmarknaden. Hultin (2003) studerar skillnader mellan kvinnors och mäns interna befordran på den svenska arbetsmarknaden. Till skillnad från vår studie analyseras befordran på arbetsställesnivå, och inte karriärrörlighet i allmänhet. Albrecht m fl (2003) studerar glastaket på den svenska och amerikanska arbetsmarknaden. Sundin (1998) går igenom olika karriärteorier ur ett företagsekonomiskt perspektiv.

<sup>3</sup> Lazear och Rosen använder begreppet "ability" som vi översätter till "duktighet".

yrkessegregeringen är tydlig, samtidigt som andelen kvinnor och män i branschen är ganska jämn (se Granqvist och Persson, 1997).

Syftet med kapitlet är att besvara följande frågeställningar:

1. Är det skillnader i kvinnors och mäns möjlighet att göra karriär?
2. Om så är fallet, är skillnaderna mindre för högutbildade?
3. Hur ser skillnaderna ut inom varuhandeln, och spelar det någon roll om man stannar kvar i varuhandeln eller byter till en annan bransch?

För att kunna besvara dessa frågor använder vi ett mycket rikt datamaterial bestående av så kallade sysselsättningsbiografier som innehåller information om individers hela yrkeshistoria. De individuella karriärerna följs från 1950 fram till 1991.<sup>4</sup> Med hjälp av ett socio-ekonomiskt index har vi rangordnat arbeten. Rangordningen ligger till grund för vad vi betraktar som ett byte till ett ”bättre arbete”, att göra karriär.

Omkring 3 800 slumpmässigt utvalda individer, utgörande ett representativt urval av Sveriges befolkning, intervjuades år 1991. Personer som var i åldern 25 till 64 vid intervjutillfället fick beskriva sin sysselsättningshistoria. Sysselsättningshistorierna börjar med den första anställningen som varade minst 6 månader och fortsätter sedan med individens alla följande episoder av arbete, arbetslöshet, studier, föräldradighet, arbete i hemmet och frånvaro från arbetsmarknaden av andra orsaker fram till intervjutillfället 1991. Längden på en episod måste vara minst en månad för att registreras. För varje episod finns dessutom information om arbetsgivare, yrke och arbetsuppgifter. Materialet innehåller också information om individernas utbildning.

Ett sätt att analysera karriärmöjligheter är att använda så kallad durationsanalys. Metoden innebär att man följer en individ under en längre tid och observerar händelser vid den tidpunkt då de faktiskt inträffar och att man studerar övergångar mellan olika tillstånd. I den första analysen som omfattar kvinnor och män på hela arbetsmarknaden studeras övergången från tillståndet ”att arbeta” till tillståndet ”att byta till ett bättre arbete”. I analysen över

---

<sup>4</sup>Informationen om de individuella yrkeskarriärerna är hämtad från Levnadsnivåundersökningarna (LNU) som administreras av Institutet för social forskning vid Stockholms universitet (Erikson och Åberg, 1987; Fritzell och Lundberg, 1993). Arbetet med att färdigställa sysselsättningsbiografier fram till år 2000 pågår men är ännu ej avslutat.

varuhandeln görs ytterligare en uppdelning av det andra tillståndet i två nya tillstånd, nämligen ”att byta till ett bättre arbete inom varuhandeln”, samt ”att byta till ett bättre arbete i en annan bransch”. Hur lång tid, mätt i antal månader, som individen har tillbringat i ett tillstånd är också ett viktigt verktyg i analysen. Med hjälp av denna information skattas sannolikheten för att en individ ska ha lämnat det innevarande tillståndet (exempelvis ”att arbeta”) under kommande månad, givet att individen inte har lämnat tillståndet fram till nu. I analysen tar vi också hänsyn till bakgrundsfaktorer som kön, utbildning, status på nuvarande arbete, arbetslivserfarenhet. Dessa förklarande variabler antas ha samma effekt oberoende av vilken tidsperiod individen befinner sig i.<sup>5</sup>

### 1.1 Faktorer som påverkar möjligheterna att göra karriär

I modellen ingår ett antal faktorer som vi förväntar oss påverkar kvinnors och mäns karriärer i positiv eller negativ riktning.<sup>6</sup>

Förutom den förväntade negativa effekten av *kön* som mäts med en dummyvariabel så ingår en variabel för *förvärvsavbrott för vård av barn*. Variabeln definieras som *längden* av tidigare avbrott under yrkeskarriären som beror på föräldraledighet. (I skattningar för varuhandeln använder vi även en variabel som definieras som *antalet* perioder av tidigare föräldraledighet.) Vi antar att variabeln fångar kvinnors högre sannolikhet att lämna arbetsmarknaden för oavlönat hemarbete, och att den därför har en negativ effekt på karriärchanserna. Tyvärr finns inte informationen för män, så variabeln är endast definierad för kvinnor.

Man kan med ett alternativt resonemang argumentera för att tidigare föräldraledighet kan ha en *positiv* effekt på karriärchanserna. Eftersom kvinnor i fertil ålder utan barn har en större sannolikhet för framtida föräldraledighet än kvinnor som redan har fött barn, antas barnlösa kvinnor ha mindre karriärchanser på grund av *förväntade framtida* föräldraledigheter. För att testa detta resonemang utökar vi modellerna med en variabel för kvinnor i åldrarna 25 till 40 som inte har några tidigare perioder av föräldraledighet.

---

<sup>5</sup> Se Appendix A för en närmare presentation av durationsmodellen.

<sup>6</sup> Tyvärr inkluderar inte datamaterialet information om deltidarbete, som annars skulle varit en intressant faktor att analysera.



Effekten av olika *utbildningsnivåer* skattas med hjälp av tre dummyvariabler: nio eller färre utbildningsår (referenskategori), 10 till 11 års utbildning och mer än 11 års utbildning. Den förväntade effekten är positiv.

Det *nuvarande arbetets status* bestäms med samma rangvärde som används för att definiera vad som är ett byte till ett bättre arbete. Rangvärdena delas upp i tre statusnivåer med hjälp av tre dummyvariabler: rang 1, rang 2–5 och rang 6–12, där rang 1 (lägsta nivån) är referenskategori. Tabell A.1 i appendix A innehåller en beskrivning av vad som ingår i respektive rang. Vi väntar oss en negativ effekt av rang, eftersom antalet potentiella bättre arbeten att byta till minskar ju högre upp i hierarkin vi kommer.

*Arbetslivserfarenhet* mäts med antal yrkesverksamma år innan det nuvarande arbetet påbörjades. I en traditionell löneekvation antas effekten vara positiv men avtagande, vilket betyder att lönen ökar med erfarenhet men i en avtagande takt. Analogt förväntar vi oss en positiv men avtagande effekt av arbetslivserfarenhet på chansen att byta till ett bättre arbete.

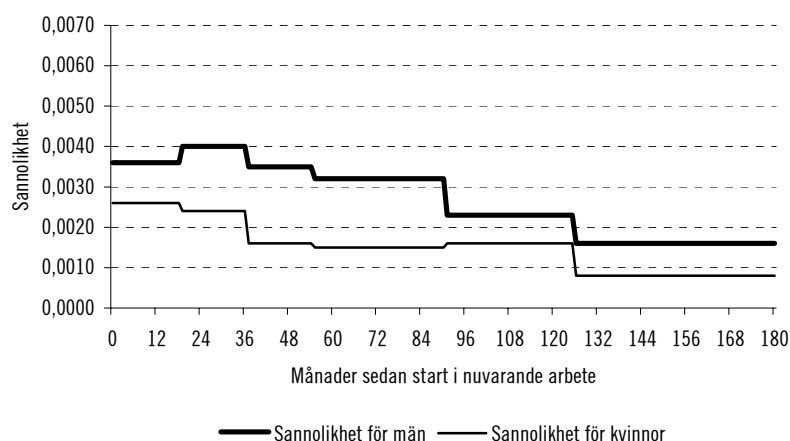
Eftersom studien täcker mer än fyra decennier tar vi hänsyn till tidseffekten genom att inkludera en variabel som mäter tiden för inträdet på arbetsmarknaden, dvs. *startåret för arbetsperioden*. Den definieras som skillnaden mellan kalenderår och 1950 vilket ger värdet 1 till episoder som skedde 1951 och värdet 2 till episoder som skedde 1952 osv. (I analysen av varuhandeln använder vi ett alternativt tidsmätt i form av en variabel för dem som är födda 1950 eller senare.) Vi har ingen förutbestämd uppfattning om effekten. Å ena sidan kan kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande förväntas öka kvinnors karriärchanser över tiden. Å andra sidan är det nu fler småbarnsmödrar på arbetsmarknaden vilket kan tänkas verka i motsatt riktning.

## 2 Könsskillnader i karriärvägar – hela arbetsmarknaden

Urvalet för analysen består av alla episoder av arbete från år 1950 till år 1991. Tid på nuvarande arbete mäts i månader. Urvalet innehåller totalt 15 721 arbetsperioder, varav 1 971 (12 procent) slutade med ett byte till ett bättre arbete. I figur 1 redovisas chansen för kvinnor och män att lämna det nuvarande arbetet för ett byte till ett bättre arbete. Linjerna i figuren visar en individs chans (sannolikhet) att lämna det nuvarande arbetet för ett bättre arbete. Den

vertikala axeln visar chansen/sannolikheten och den horisontella axeln visar antalet månader som har förflutit sedan man började sitt nuvarande arbete. Som framgår av figuren har kvinnorna en lägre chans än män att byta till ett bättre arbete oberoende av hur lång tid de varit på sitt nuvarande arbete. Rörlighetsmönstren är också olika för kvinnor och män. Chansen för män ökar under de första åren och avtar sedan medan kvinnorna har den största chansen i början. Chansen för en man att byta till ett bättre arbete ökar de första åren, kulminerar vid en nivå på 0,40 procents chans per månad i intervallet 1,5 till 3 år, för att sedan avta. För kvinnor är chansen att byta till ett bättre arbete 0,25 procent per månad under de första tre åren och avtar därefter. Detta syns också i tabell A.2 i appendix där den genomsnittliga längden på episoder som resulterar i ett byte till ett bättre arbete är kortare för kvinnor än för män, vilket kan tolkas som att om en kvinna byter till ett bättre arbete, gör hon det efter en kortare tid än en man.

*Figur 1.* Chans för byte till bättre arbete, kvinnor och män, hela arbetsmarknaden



Härefter analyserar vi hur skillnaderna i karriärchanserna påverkas av olika bakgrundsfaktorer. Fördelningar och medelvärden för variablerna redovisas i tabell A.2 i appendix. Av tabellen framgår det att kvinnor har kortare arbetslivserfarenhet än män samt är mer koncentrerade till arbeten med lägre rang/status. I tabell 1 redo-

visas resultaten av vår analys. Ett värde större (mindre) än 1 betyder att den förklarande variabeln ökar (minskar) chansen att få ett bättre arbete relativt referenskategori. Ett värde lika med 1 innebär att den förklarande variabeln varken minskar eller ökar chansen att få ett bättre arbete jämfört med referenskategori.

Av den första kolumnen framgår att alla koefficienter utom en är statistiskt säkerställda. Värdet 0,4614 för variabeln "kön" innebär att kvinnor har över 50 procents lägre chans att få ett bättre arbete jämfört med män. Vi kan också se att utbildning har en stark effekt. Chansen för en anställd med mer än 11 års utbildning att byta till ett bättre arbete är 2,3 gånger större än för en anställd med enbart grundutbildning. Det innebär att det finns en indirekt löneffekt av högre utbildning genom att utbildningen förutom att ge en högre lön redan vid anställningstillfället, också ökar chansen att klättra på karriärstegen. Rang har som väntat en negativ effekt på karriärchanserna. Det innebär att ju högre upp på karriärstegen man är, desto mindre är chansen för att avancera ytterligare. Episodens startår har en statistiskt säkerställd positiv effekt vilket betyder att chansen att byta till ett bättre arbete ökar över tiden.

Bakgrundsfaktorerna behöver inte ha samma effekt för kvinnor som för män. Vi gör därför separata skattningar för respektive kön som presenteras i kolumn 2 och 3 i tabell 1. Vi kan notera att avbrott för föräldraledighet inte har någon effekt på kvinnors karriärer. Det betyder att Lazear och Rosens hypotes om att kvinnor har en lägre chans att befordras på grund av att de utför mer oavlönat hemarbete, inte får något stöd i våra resultat. Vi har också testat hur viktig den förväntade framtida föräldraledigheten är genom att lägga till en variabel för kvinnor i åldrarna 25 till 40 som inte tidigare varit föräldralediga. Vi fann dock inga effekter av variabeln.

Tabell 1. Skattningar av chansen att byta till ett bättre arbete (karriärörlighet) för kvinnor och män 1950–1991. Stegvis konstant modell<sup>a</sup>

	Alla (1)	Kvinnor (2)	Män (3)
<i>Relativa chanser:</i>			
Män	1		
Kvinnor	0,4614**		
Föräldraledighet, månader <sup>b</sup>		0,9963	
<i>Utbildning:</i>			
≤ 9 år	1	1	1
9 år < X ≤ 11 år	1,2371**	1,3826**	1,1809*
> 11 år	2,3279**	3,1485**	1,9352**
<i>Rang 1</i>			
Rang 2–5	0,5135**	0,4947**	0,4934**
Rang 6–12	0,1795**	0,1446**	0,2004**
<i>Arbetslivserfarenhet</i>			
(Arbetslivserfarenhet) <sup>2</sup>	1,0134	0,9840	1,0242*
	0,9988**	1,0001	0,9983**
<i>Episodens startår</i>			
	1,0081**	1,0275**	1,0006
Antal episoder	15 721	8 043	7 678
Antal händelser (byten uppåt)	1 971	687	1 284

Not: +signifikant på 10 % nivå, \*signifikant på 5 % nivå, \*\*signifikant på 1 % nivå.

<sup>a</sup>Nio dummyvariabler för bransch är inkluderade.

<sup>b</sup>Föräldraledighet är ej definierad för män.

Resultaten visar också att effekten av utbildning ökar med utbildningens längd, samtidigt som högre utbildning är betydligt viktigare för kvinnor än för män.<sup>7</sup> Tidigare arbetslivserfarenhet har en positiv men avtagande effekt på chansen att få ett bättre arbete för män, medan det inte finns någon statistiskt säkerställd effekt av tidigare arbetslivserfarenhet på kvinnors karriärchanser. Startår har å andra sidan en signifikant effekt för kvinnor men inte för män,

<sup>7</sup> I en version av modell 1 som inte presenteras här, inkluderas interaktionstermer mellan kön och utbildning. Att vara kvinna med mer än 11 års utbildning ökar karriärchansen med en faktor på 3,5 jämfört med en kvinna med enbart grundutbildning, medan att vara man med mer än 11 års utbildning ökar chansen med en faktor på 1,9 jämfört med lågutbildade män. För lägre utbildningsnivåer finns inga skillnader mellan könen i effekten av utbildning. En kvinna med mer än 11 års utbildning har 30 procents lägre chans att byta till ett bättre arbete än en man med lika lång utbildning.

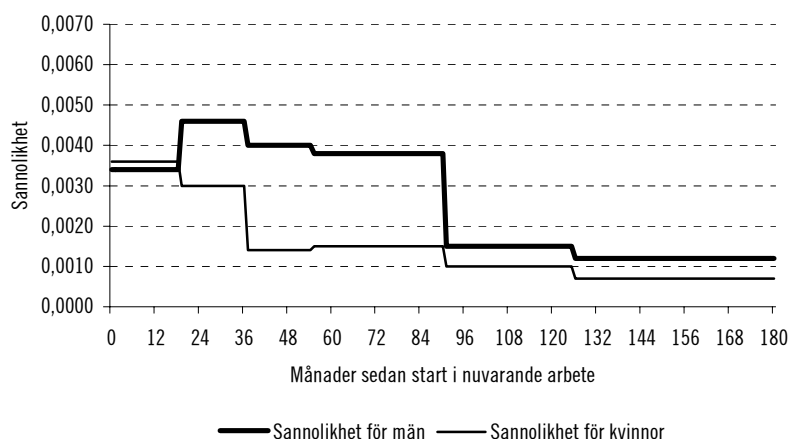
vilket betyder att kvinnors chans att byta till ett bättre arbete har ökat över tiden.

### 3 Könsskillnader i karriärvägar för högutbildade

Det är möjligt att det finns skillnader mellan låg- och högutbildade kvinnor. Vi såg ovan att utbildning är en mycket viktigare faktor för kvinnors karriärchanser än för mäns. En förklaring kan vara följande. Då en arbetsgivare bestämmer sig för att befordra eller rekrytera en person, känner han inte till i vilken utsträckning arbetstagaren kommer att engagera sig i aktiviteter utanför arbetsmarknaden. Rent statistiskt är sannolikheten för att utnyttja rätten till föräldraledighet större för kvinnor än för män, vilket kan göra att arbetsgivaren föredrar en man framför en kvinna, allt annat lika. Om en kvinna däremot har investerat i en högre utbildning kommer arbetsgivaren att ta det som en signal på att hon är karriärorienterad och inte kommer att vara borta från arbetsmarknaden i några längre perioder i samband med föräldraledighet. Om hon trots allt utnyttjar sin rätt till föräldraledighet mer än förväntat, omvärderar arbetsgivaren sin tidigare slutsats, och antar att hon har en större sannolikhet än andra högutbildade kvinnor att delta i oavlönat hemarbete. För att analysera frågan använder vi ett urval som enbart består av högutbildade personer och förväntar oss samma karriärchanser för högutbildade kvinnor som för högutbildade män, men en negativ effekt av tid i föräldraledighet för högutbildade kvinnor.

Som högutbildade definierar vi personer med mer än 12 års utbildning. Det betyder att de bör ha mer än bara tre års gymnasieutbildning. Urvalet består av 1 807 arbetsepisoder och av dem slutade 243 i ett byte till ett bättre arbete. Figur 2 visar chansen att byta till ett bättre arbete för högutbildade kvinnor och män. Chansen för en kvinna att byta till ett bättre arbete är mer än 60 procent lägre än för en man i intervallet 3–7,5-år. I övriga intervall finns ingen statistiskt säkerställd skillnad.

Figur 2. Chans för byte till bättre arbete, kvinnor och män, högutbildade



I tabell 2 presenterar vi resultaten från analyserna av de högutbildade. Information om urvalet presenteras i tabell A.2 i appendix. Den genomsnittliga varaktigheten på episoder som slutar i ett byte uppåt är kortare för högutbildade än för hela urvalet. Det betyder att den genomsnittliga anställningstiden innan arbetstagaren byter till ett bättre arbete är kortare för högutbildade. Könskillnaden är något mindre i den högutbildade gruppen än i hela urvalet. Kvinnornas chanser att byta till ett bättre arbete är omkring 40 procent lägre än männens chanser. I hela urvalet var kvinnors chanser mer än 50 procent lägre än männens.

Längden på föräldraledigheten har en negativ effekt för kvinnor, samtidigt som skillnaden i karriärchanser mellan högutbildade kvinnor och högutbildade män är klart mindre än skillnaden mellan alla kvinnor och alla män. Resultaten ger ett visst stöd för Lazear-Rosens hypotes, men fortfarande är en betydande del av skillnaderna mellan kvinnor och män oförklarad.

Tabell 2. Skattningar av chansen att byta till ett bättre arbete (karriärrörlighet) för kvinnor och män med mer än 12 års utbildning 1950–1991. Stegvis konstant modell

	Alla (1)	Kvinnor (2)	Män (3)
<i>Relativa chanser:</i>			
Män	1		
Kvinnor	0,6100**		
Föräldraledighet, månader <sup>a</sup>		0,9761+	
Rang 1	1	1	1
Rang 2–5	0,6484**	0,3998**	0,9403
Rang 6–12	0,1605**	0,0896**	0,2296**
Arbetslivserfarenhet (Arbetslivserfarenhet) <sup>2</sup>	0,9249* 1,0013	1,0054 1,9991	0,9102* 1,0010
Episodens startår	1,0276**	1,0419**	1,0180
Antal episoder	1 807	961	846
Antal händelser (byten uppåt)	243	92	151

Not: +signifikant på 10 % nivå, \*signifikant på 5 % nivå, \*\*signifikant på 1 % nivå.

<sup>a</sup>Föräldraledighet är ej definierad för män.

#### 4 Könsskillnader i karriärvägar inom varuhandeln

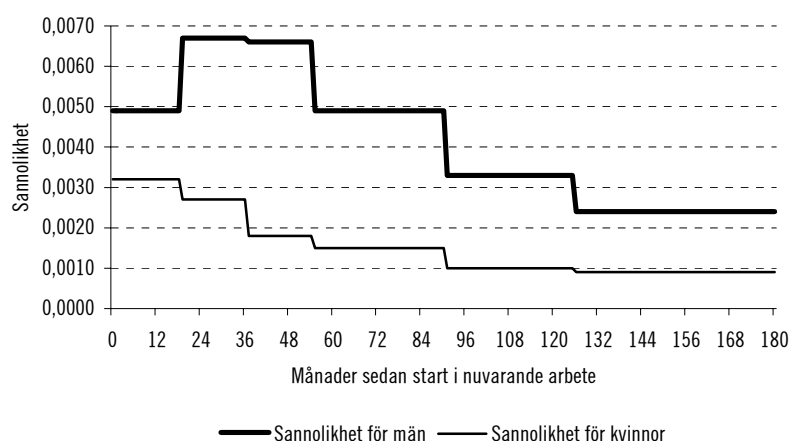
I detta avsnitt studerar vi karriärvägar för kvinnor och män som arbetar eller har arbetat inom branschen varuhandel, det vill säga parti- och detaljhandel.<sup>8</sup> Varuhandeln är en bransch med relativt omfattande könsrelaterad yrkessegregering. Branschen är intressant att studera närmare av ytterligare ett skäl: Persson (1996) analyserar efterfrågan på arbetskraft inom varuhandeln och visar att vuxna kvinnor och ungdomar utgör starka substitut till varandra. Däremot utgör vuxna kvinnor och vuxna män svaga substitut till varandra, liksom vuxna män och ungdomar. En möjlig förklaring till skillnaderna är att vuxna kvinnor och ungdomar arbetar i låglöneyrken med låga kvalifikationskrav och konkurrerar med varandra om samma arbeten, medan vuxna män arbetar i yrken med

<sup>8</sup> Se också Sundin (1998) för en studie av nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln.

högre kvalifikationskrav och högre löner. Männerna konkurrerar därmed inte med kvinnor och ungdomar om samma arbeten.

Urvalet för analysen av varuhandeln består av 900 individer med totalt 1 851 arbetsepisoder. Av dem slutade 293 med ett byte till ett bättre arbete. Kvinnors och mäns chanser för byten till bättre arbeten inom varuhandeln presenteras i figur 3. Kvinnor har en mycket lägre chans att byta till ett bättre arbete under hela perioden jämfört med män. Skillnaden är betydligt större inom varuhandeln än på hela arbetsmarknaden.

Figur 3. Chans för byte till bättre arbete per månad, kvinnor och män, varuhandeln



Vi tar hänsyn till samma bakgrundsfaktorer som i de tidigare analyserna. En skillnad är att vi här mäter *antal förvärvsavbrott på grund av föräldraledighet* i stället för längden av förvärvsavbrotten, samt fångar tidsaspekten genom att inkludera en variabel för dem som är *födda 1950 eller senare* i stället för att använda startår.<sup>9</sup> Fördelningar och medelvärden för variablerna redovisas i tabell A.2 i appendix.

Av tabell 3, kolumn 1 kan vi se att kvinnor har nästan 70 procent lägre chans att få ett bättre arbete än män, vilket kan jämföras med ca 50 procent för hela arbetsmarknaden. De separata skatt-

<sup>9</sup> En variabel för födda 1940–1949 inkluderades också, men koefficienten var inte signifikant skild på 5 procent-nivån från referenskategori (födda före 1940).



ningarna för kvinnor och män i kolumn 2 och 3 visar att antalet avbrott på grund av föräldraledighet, liksom föräldraledighetsmånader i det totala urvalet, inte har någon effekt på kvinnors karriärmöjligheter.

Kvinnor födda 1950 eller senare har en större chans att byta till ett bättre arbete än kvinnor födda före 1950, vilket är samma effekt som startår hade i tidigare modeller. Förklaringen kan vara att varje ny kvinnokohort som träder in på arbetsmarknaden har ett högre arbetskraftsdeltagande, ett mer kontinuerligt yrkesliv och högre utbildning än äldre kohorter och att kvinnor födda senare därmed har en annan förankring på arbetsmarknaden samt är mer inriktade på att göra karriär än tidigare generationers kvinnor.

Tabell 3. Skattningar av chansen att byta till ett bättre arbete (karriärrörlighet) inom varuhandeln för kvinnor och män 1950–1991. Stegvis konstant modell

	Alla (1)	Kvinnor (2)	Män (3)
<i>Relativa chanser:</i>			
<i>Män</i>	1		
Kvinnor	0,3338**		
Antal avbrott p.g.a. föräldraledighet <sup>a</sup>		1,1958	
<i>Utbildning:</i>			
≤ 9 år	1	1	1
9 år < X ≤ 11 år	1,1119	1,1945	1,0565
X > 11 år	1,9782**	2,9039**	1,5703*
<i>Rang 1</i>			
Rang 2–5	0,5918**	0,7247	0,5188**
Rang 6–12	0,1732**	0,0913**	0,1891**
Arbetslivserfarenhet (Arbetslivserfarenhet) <sup>2</sup>	1,0422+ 0,9982+	1,0054 1,0000	1,0536+ 0,9975*
<i>Född före 1950</i>			
Född 1950 eller senare	1,4970**	1,7088*	1,2624
Antal avbrott p.g.a. föräldraledighet <sup>a</sup>		1,1958	
Antal episoder	1 851	1 060	791
Antal händelser (byten uppåt)	293	104	189

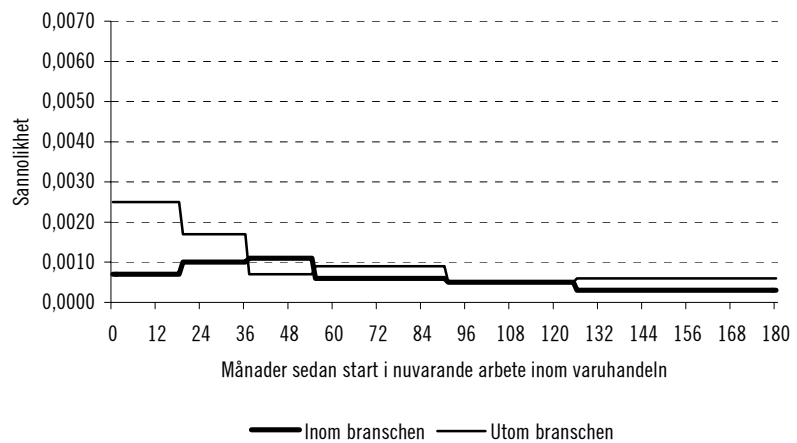
Not: +signifikant på 10 % nivå, \*signifikant på 5 % nivå, \*\*signifikant på 1 % nivå.

<sup>a</sup>Föräldraledighet är ej definierad för män.

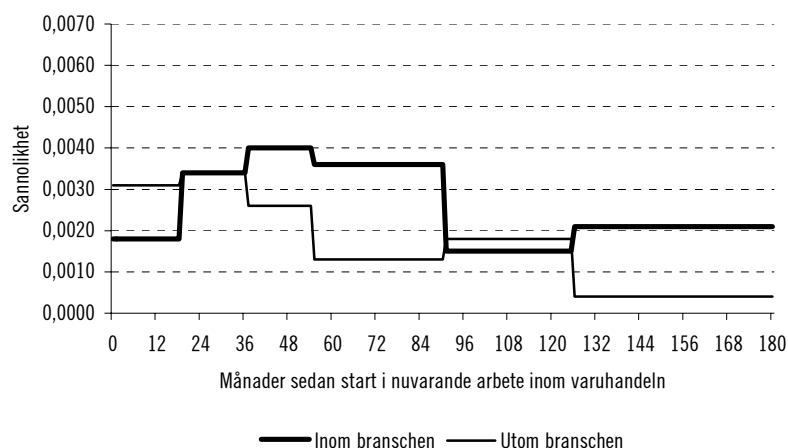
#### 4.1 Karriärer inom varuhandeln och ut ur varuhandeln

Karriärmönstren kan se olika ut beroende på om man gör karriär inom branschen eller byter till en annan bransch. Det är även möjligt att sådana skillnader är olika för kvinnor och män. Ett tecken på att arbeten i varuhandeln är ”dåliga” för kvinnor men inte för män, är att karriärorienterade kvinnor lämnar varuhandeln för bättre arbeten i andra branscher, eftersom de inser att arbeten i varuhandeln ger få eller inga karriärmöjligheter (så kallade ”dead-end-jobs”). Män, å andra sidan, kan få bättre arbeten både genom att stanna inom branschen och byta till andra branscher. Vi väntar oss därför att skillnaderna i kvinnors och mäns karriärer är större för rörlighet inom branschen än rörlighet ut branschen. För att kunna analysera frågan delas de 293 fallen med byten till ett bättre arbete upp i *karriärrörlighet inom branschen* och *karriärrörlighet ut ur branschen*. Resultat från separata skattningar för kvinnor och män utan förklarande variabler presenteras i figur 4 (kvinnor) och figur 5 (män).

Figur 4. Chans för byte till bättre arbete inom och ut ur varuhandeln per månad, kvinnor



Figur 5. Chans för byte till bättre arbete inom och ut ur varuhandeln per månad, män



Figurerna visar att de två typerna av rörlighet skiljer sig åt. Chansen för män att byta till ett bättre arbete utanför varuhandeln är som högst under de första tre åren och avtar sedan. Chansen att byta till ett bättre arbete inom varuhandeln ökar successivt och når sin högsta nivå efter 3 till 4,5 år för att sedan avta. Däremot är chansen för kvinnor att byta till ett bättre arbete inom branschen i stort sett obefintlig. Chansen att byta till ett bättre arbete ut ur varuhandeln är som högst under de första åren på det nuvarande arbetet. Efter det minskar den. Mönstret kan bero på att männen under de första åren i varuhandeln bygger upp branschspecifikt humankapital som de sedan använder för att göra karriär, medan kvinnor i större utsträckning har "dead-end-jobs" och inte kan utnyttja sitt branschskunnande för att få ett bättre arbete.

När vi tar hänsyn till olika bakgrundsfaktorer (tabell 4) visar det sig att effekterna är olika för de två typerna av rörlighet. (Notera att chanserna är relaterade till de förklarande variablerna i samma kolumn och inte mellan kolumnerna.) Skillnaden mellan kvinnors och mäns karriärchanser är större inom varuhandeln än ut ur varuhandeln. Denna skillnad är en viktig förklaring till de totala skillnaderna mellan kvinnor och män som vi såg i figur 3. Mönstret för kvinnor härrör från det faktum att de i stort sett bara har en typ av

karriärrörlighet, nämligen byte till ett bättre arbete utanför branschen.

Separata skattningar för kvinnor och män presenteras i modell 2 och modell 3 i tabell 4. Att ha mer än 11 års utbildning har en statistiskt säkerställd positiv effekt på kvinnors byten till ett bättre arbete utanför branschen, men ingen effekt för byten inom branschen. Å andra sidan är effekten av byten ut ur branschen betydande. För män har utbildning ingen effekt vare sig inom eller utom branschen.

Det finns också könsskillnader i betydelsen av arbetslivserfarenhet. Arbetslivserfarenhet har en positiv men avtagande effekt på mäns chanser att byta till ett bättre arbete inom branschen, men ingen effekt för kvinnor. För karriärchanser ut ur branschen har arbetslivserfarenhet ingen betydelse, varken för kvinnor eller män. En möjlig tolkning är att arbeten i varuhandeln är "dead-end jobs" för kvinnor men inte för män. För sådana arbeten är tidigare arbetslivserfarenhet irrelevant.

Tabell 4. Skattningar att byta till ett bättre arbete (karriärrörlighet) inom och ut ur varuhandeln för kvinnor och män 1950–1991. Stegvis konstant exponentiell modell

	(1) Alla		(2) Kvinnor		(3) Män	
	Inom	Ut ur	Inom	Ut ur	Inom	Ut ur
Relativa chanser:						
Män	1	1				
Kvinnor	0,2046**	0,4773**				
Antal avbrott p.g.a. föräldraledighet <sup>a</sup>			1,0316	1,1330		
Utbildning:						
≤ 9 år	1	1	1	1	1	1
9 år < X ≤ 11 år	1,5130+	0,8165	1,7034	0,9098	1,3639	1,7681
X > 11 år	1,3279	2,1900**	0,7239	3,6130**	1,4635	1,4745
Rang 1	1	1	1	1	1	1
Rang 2–5	0,6411*	0,4965**			0,5710**	0,4612**
Rang 6–12	0,0211**	0,1285**			0,0221**	0,1838**
Rang 2–12 <sup>b</sup>			0,6445	0,3274**		
Arbetslivserfarenhet	1,0996**	0,9906	1,0512	0,9652	1,1069*	0,9909
(Arbetslivserfarenhet) <sup>2</sup>	0,9969*	0,9997	0,9989	1,0011	0,9965*	0,9992
Född före 1950	1	1	1	1	1	1
Född 1950 eller senare	1,2616	1,7265**	1,3401	1,9502*	1,1889	1,3932
Antal episoder	1 851	1 851	1 060	1 060	791	791
Antal händelser (byten uppåt)	134	159	34	70	100	89

Not: +signifikant på 10 % nivå, \*signifikant på 5 % nivå, \*\*signifikant på 1 % nivå.

<sup>a</sup>Föräldraledighet är ej definierad för män.

<sup>b</sup>Eftersom mycket få kvinnor har arbeten med rang 6–12 har de två nivåerna slagits ihop till en nivå för modell (10).

Man kan också notera att kvinnor födda 1950 eller senare har en större chans att göra karriär utanför varuhandeln än kvinnor födda före 1950. För byten inom branschen och för män finns ingen sådan effekt. En förklaring kan vara att kvinnor födda efter 1950 som inte får en karriärutveckling lämnar varuhandeln och söker arbeten i andra branscher i större utsträckning än kvinnor från tidigare generationer.

## 5 Är resultaten stabila?

Det kan vara så att kvinnors och mäns förutsättningar att göra karriär skiljer sig åt beroende på varifrån karriärerna startar, det vill säga var på karriärstegen man först kommer in. Frågan är om det är den låga startnivån i sig som hindrar arbetstagaren från att avancera. Om många kvinnor men få män startar från en låg nivå som i sig ger få karriärmöjligheter, och många män men få kvinnor startar från en hög nivå som innebär fler karriärmöjligheter, kommer män att ha en större chans än kvinnor att göra karriär. För att svara på den frågan väljer vi ett urval av dem som startar från den lägsta nivån, från rangnivå 1. Av 1 851 arbetsepisoder är det 1 201 som hör till den lägsta nivån. 376 av dem innehas av män och 825 av kvinnor. Av kvinnorna är det bara 10 procent som byter till ett bättre arbete jämfört med nästan 30 procent av männen. Karriärmönstret för gruppen från rangnivå 1 visar sig vara mycket likt mönstret för hela urvalet i figur 3. Det betyder att könsskillnaderna inte kan förklaras av att kvinnor och män startar sina karriärer från olika nivåer. I stället rör sig män som startar från arbeten på den lägsta nivån uppåt, medan kvinnorna som startar från samma nivå fastnar.

En annan fråga är om skillnaderna mellan kvinnor och män i varuhandeln egentligen reflekterar yrkessegregering. Även i ett urval av anställda med yrken som klassificeras som rang 1 kan skillnaderna mellan kvinnor och män bero på att de har olika yrken.<sup>10</sup> För båda könen är det vanligaste yrket i rang 1 butiksbiträde. Vi väljer därför ut ett urval av episoder i rang 1 bestående av personer som börjar sin karriär som butiksbiträden. Det är 130 episoder som innehas av män och 505 episoder som innehas av kvinnor. Det visar sig att resultaten för denna grupp nästan är identiska med resultaten för hela urvalet och resultaten för alla som startar från nivå 1. Så även när vi väljer ut en grupp av anställda som började sin karriär från samma nivå i samma yrke, kvarstår skillnaderna mellan kvinnor och män. Sammanfattningsvis betyder det att skillnaderna i karriärmöjligheter inte kan förklaras av att kvinnor och män kommer in på olika nivåer eller av yrkessegregering.

För att se hur resultaten påverkas av att vi studerar en så pass lång tidsperiod gjorde vi också en analys begränsad till perioden

---

<sup>10</sup> De vanligaste yrkena bland de 376 männen i rang 1 är butiksbiträden (35 %), varuhusanställda (16 %), bud (12 %). De vanligaste yrkena bland de 825 kvinnorna i rang 1 är butiksbiträden (61 %), kontorsbiträden (11 %), kassörska (9 %).

1970–1991. (Denna analys presenteras inte här). Vi fann att resultaten för perioden 1970–1991 liknande resultaten för högutbildade, vilket betyder att könsskillnaderna i karriärchanserna var något mindre än för hela perioden. Vi fann också att kvinnor och män som påbörjade sina arbeten 1970 eller senare var i genomsnitt högre utbildade än de kvinnor och män som påbörjade arbeten från 1950 och framåt.

Eftersom sysselsättningsbiografierna bara sträcker sig fram till år 1991 är en naturlig fråga huruvida det har skett förändringar på arbetsmarknaden under det senaste decenniet och i vilken utsträckning som de kan tänkas påverka resultaten. Vi har gått igenom faktorer som är relaterade till utvecklingen av skillnader i karriärchanser: andelen kvinnliga chefer, könslönegapet och fördelningen av föräldraledighet (visas inte här). Sammantaget visar genomgången att det inte skett några större förändringar i dessa faktorer under nittiotalet. Därför tror vi inte heller att karriärchanserna för kvinnorna förändrats nämnvärt under 1990-talet, och att våra resultat väl beskriver dagens situation.

## 6 Slutord

Den här studien handlar om skillnader i kvinnors och mäns möjlighet att göra karriär. Våra huvudresultat kan sammanfattas i fem punkter:

- Kvinnor har ungefär hälften så stor chans som män att byta till ett bättre arbete.
- Föräldraledighet har varken en positiv eller negativ effekt på karriärchanserna.
- Bland högutbildade är skillnaderna mellan kvinnor och män mindre, men i denna grupp har föräldraledighet en negativ effekt på kvinnors karriärchanser.
- Inom varuhandeln är skillnaderna större än för hela arbetsmarknaden. Kvinnor kan i stort sett bara göra karriär genom att byta till ett bättre arbete utanför varuhandeln.
- Utbildning är mycket viktigare för kvinnor än för män när det gäller att göra karriär på hela arbetsmarknaden såväl som i varuhandeln.

Vår slutsats är att det mesta av skillnaden mellan kvinnors och mäns karriärchanser förblir oförklarad trots att vi tar hänsyn till olika faktorer. Våra resultat stöder de många fallstudier som har gjorts på organisationsnivå om vad som händer med kvinnor respektive män (se Sundin 1998), och pekar entydigt mot en vertikal könssegregering i och med att kvinnor har betydligt lägre chanser än män att göra karriär.

### Litteraturförteckning

- Albrecht, J., Björklund, A. och Vroman, S. (2003), "Is there a glass ceiling in Sweden", *Journal of Labor Economics*, nr. 1.
- Booth, A. L., Francesconi, M. och Frank, J. (2003), "A sticky floors model of promotion, pay, and gender", *European Economic Review*, vol. 47, nr. 2.
- Van der Burg, B., Siegers, J. och Winter-Ebmer, R. (1998), "Gender and promotion in the academic labour market", *Labour*, vol. 12, nr. 4.
- Cobb-Clark, D. A. (2001), "Getting ahead: the determinants of and payoffs to internal promotions for young men and women", Discussion Paper No. 288, IZA, Bonn, and SPEAR Centre, RISS, Australian National University, Canberra.
- Erikson, R. och Åberg, R. (1987), *Welfare in transition – Living conditions in Sweden 1968–1981*. Clarendon Press, Oxford.
- Fritzell, J. och Lundberg, O. (1993), *Ett förlorat eller förlovat årtionde? Välfärdsutvecklingen mellan 1981 och 1991*. Institutet för social forskning, Stockholm.
- Granqvist, L. och Persson, H. (1997) "Karriärer inom varuhandeln – spelar kön någon roll? I I. Persson och E. Wadensjö (red) *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, SOU 197:137, Fritzes, Stockholm.
- Granqvist, L. och Persson, H. (1999a), "Gender differences in career opportunities in the wholesale and retail trade", i H. Persson *Essays on Labour Demand and Career Mobility*, Doktorsavhandling, nr 40, Institutet för Social Forskning, Stockholms Universitet.
- Granqvist, L. och Persson, H. (1999b), "Career mobility and gender" i H. Persson *Essays on Labour Demand and Career*



- Mobility*, Doktorsavhandling, nr 40, Institutet för Social Forskning, Stockholms Universitet.
- Groot, W. och Maassen van den Brink, H. (1996), "Glass ceilings or dead ends: job promotion of men and women compared", *Economics Letters*, vol. 53.
- Hersch, J. och Viscusi, W. K. (1996), "Gender differences in promotions and wages", *Industrial Relations*, vol. 35, nr. 4.
- Hultin, M. (2003), "Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling?", *Work and Occupations*, vol. 30, nr. 1.
- Jones, D. R. and Makepeace, G. H. (1996), "Equal worth, equal opportunities: pay and promotion in an internal labour market", *The Economic Journal*, vol. 106.
- Lazear, E.P. och Rosen, S. (1990), "Male-female wage differentials in job ladders", *Journal of Labor Economics*, vol. 8, nr. 1.
- Paulin, E. A. och Mellor, J. M. (1996), "Gender, race, and promotions within a private-sector firm", *Industrial Relations*, vol. 35, nr. 2.
- Persson, H. (1996), "Estimating labour demand – substitution between men, women and youths. A study on Swedish data", Meddelande 7/1996, Institutet för social forskning, Stockholm.
- Sundin, E. (1998), *Män passar alltid? Nivå- och organisationspecifika processer med exempel från handeln*, SOU 1998:4, Fritzes, Stockholm.
- Winter-Ebmer, R. och Zweimüller, J. (1992), "Occupational segregation and career advancement", *Economic Letters*, vol. 39.
- Winter-Ebmer, R. och Zweimüller, J. (1997), "Unequal assignment and unequal promotion in job ladders", *Journal of Labor Economics*, vol. 15, nr. 1

## Appendix A

Ett sätt att analysera karriärrörlighet är att använda s.k. durationsanalys. Med durationsanalys kan man följa en individ under en längre tid och observera de händelser vid den tidpunkt då de faktiskt inträffar för individen i fråga. Det är själva arbetsepisoden som studeras och inte individen. Samma individ kan därför förekomma flera gånger om personen har haft mer än ett arbete. Durationsanalys innebär att man studerar dels övergångar mellan olika tillstånd, dels hur lång tid som förflyter från det att man kommer in i ett visst tillstånd tills att man lämnar det. I den första analysen som omfattar kvinnor och män på hela arbetsmarknaden studeras övergången från tillståndet ”att arbeta” till tillståndet ”att byta till ett bättre arbete”. I analysen över varuhandeln görs ytterligare en uppdelning av det andra tillståndet (destinationstillståndet) i två nya tillstånd, nämligen ”att byta till ett bättre arbete inom varuhandeln”, samt ”att byta till ett bättre arbete i en annan bransch”. Hur lång tid, mätt i antal månader, som individen har tillbringat i ett tillstånd är också ett viktigt verktyg i analysen. Med hjälp av denna information skattas sannolikheten för att en individ ska ha lämnat det innevarande tillståndet (exempelvis ”att arbeta”) under kommande månad, givet att individen inte har lämnat tillståndet fram till nu. Förutom att en arbetsepisod slutar med ett byte till ett bättre arbete kan episoden också sluta med att individen byter till ett sämre eller likvärdigt arbete, samt med att individen lämnar arbetskraften eller blir arbetslös. En annan möjlighet är att individen har kvar sin anställning vid intervjutillfället. I samtliga dessa fall (förutom vid ett byte till ett bättre arbete) högercensureras episoden, dvs. individen kommer analysmässigt att behandlas som om han/hon utgått ur urvalet utan att ha bytt till ett bättre arbete.

Den durationsmodell som används i våra studier är en stegvis konstant exponentiell modell med proportionella effekter av de förklarande variablerna. Grundidén är att tidsaxeln, som mäter antalet anställningsmånader i nuvarande arbete, delas upp i olika delperioder. Andelen individer som lämnar det analyserade tillståndet antas vara konstant inom varje delperiod, men kan förändras mellan de valda tidsperioderna. I analysen kontrollerar vi också för kön, utbildning, status på innevarande arbete, tidigare arbetslivs-

erfarenhet m.m. Dessa förklarande variabler antas ha samma effekt oberoende av vilken tidsperiod individen befinner sig i.

Ett arbete betraktas som bättre om det nya arbetet har högre status eller rang än det föregående. För att rangordna arbeten används ett socio-ekonomiskt index som bl.a. används av Statistiska Centralbyrån (SCB). Vi delar in de 16 indexnivåerna i en tolvgradig skala där ej facklärd arbetare har den lägsta rangen (rang 1) och företagare med minst 20 anställda har den högsta rangen (rang 12). Det socio-ekonomiska index som används i vår studie samt tillhörande rangnummer redovisas i appendix, tabell A.1.<sup>11</sup>

Tidsaxeln delas upp i intervall om 1,5 år, 3 år, 4,5 år, 7,5 år och 10,5 år. Tidsintervallen för de första åren på samma arbete har gjorts kortare, eftersom de flesta bytena (75 procent) sker före 4,5 anställningsår. Svarefrekvensen rörande tidpunkten för arbetsbyten uppvisar toppar vid tidpunkter som infaller exakt efter 1 år och 2 år. Detta mönster beror sannolikt på att intervjupersonerna avrundar sina svar till jämna år. För att undvika effekter som beror på avrundningsfel bryts tidsaxeln vid 1,5 år i stället för vid exakt ett eller två år.

---

<sup>11</sup> Rangindex kan konstrueras på olika sätt. I Granqvist och Persson (1999b) använder vi ett alternativt rangindex baserat på medellönen i yrket. Resultaten är i stort sett oförändrade även då ett helt annat mått används i analyserna.

Tabell A.1. Socio-ekonomiskt index och tillhörande rangnummer

<i>Socio-ekonomiskt index (SEI-kod)</i>	<i>Rangnr.</i>
11 Ej facklärd arbetare, varuproduktion	1
12 Ej facklärd arbetare, tjänsteproduktion	1
21 Facklärd arbetare, varuproduktion	2
22 Facklärd arbetare, tjänsteproduktion	2
33 Lägre tjänstemän I	1
35 Förmän (över arbetare)	3
36 Lägre tjänstemän II	4
45 Arbetsledare (över arbetare)	5
46 Tjänstemän på mellannivå	6
56 Högre tjänstemän I	7
57 Högre tjänstemän II	7
60 Fritt yrke, akademiker	8
71 Ensam företagare	9
72 Företagare, 1–9 anställda	10
73 Företagare, 10–19 anställda	11
74 Företagare, 20+ anställda	12

*Källa:* Variabelförteckning för LNU 1991.

Tabell A.2. Medelvärden och fördelningar av variabler i de olika urvalen, Standardavvikelser i parentes

	Hela urvalet		Högutbildade		Varuhandeln	
	Kvinnor (51 %)	Män (49 %)	Kvinnor (53 %)	Män (47 %)	Kvinnor (57 %)	Män (43 %)
Tid för avslutade episoder; månader	44	54	41	55	45	48
Tid för episoder som resulterar i ett byte uppåt	40	51	32	45	36	45
Tid för censurerade episoder, månader	44	55	41	57	46	49
Antal brott p.g.a. föräldra- ledighet					0,3 (0,7)	–
Arbetslivserfarenhet, år	6,3 (6,7)	7,8 (8,7)	4,8 (5,6)	5,5 (6,4)	6,0 (6,7)	8,3 (8,9)
Rang, procent i urvalet:						
Rang 1	57	39	12	12	78	48
Rang 2–5	22	36	20	16	12	32
Rang 6–12	20	25	68	72	10	30
Tidigare utbildning, procent i urvalet:						
≤ 9 år	54	60			63	66
9 år < X ≤ 11 år	25	20			25	18
X > 11 år	22	20			11	16
Episodens startår (1 för 1951 etc.)	25 (10,8)	23 (11,1)	28 (9,5)	28 (9,3)		
Kohorter, procent i urvalet:						
Född före 1950					63	66
Född 1950 eller senare					37	34
Föräldraledighet, månader	4,8 (11,2)	–	6,1 (11,8)	–		
Antal episoder	8 043	7 678	961	846	1 060	791
Antal händelser (byten uppåt)	687	1 284	92	151	104	189

Källa: Författarnas egna beräkningar utifrån sysselsättningsbiografierna.



# Könssegregeringen inom utbildnings-systemet: Förändringar och förklaringar

Jan O. Jonsson  
Institutet för social forskning  
Stockholms universitet

## Sammanfattning

I detta kapitel studeras könssegregerade utbildningsval. Samtidigt som kvinnor har vänt sin förfördelade position när det gäller vilken utbildningsnivå man når, kvarstår stora skillnader mellan könen när det gäller utbildningsinriktning. Dessa skillnader har inte förändrats mycket under de senaste sextio–sjuttio åren. Under de senaste decennierna har det skett vissa förändringar mot minskade köns-skillnader – som att kvinnor alltmer väljer naturvetenskap och teknik – men också förändringar i motsatt riktning – som att vård tycks bli allt mer kvinnodominerat. Sedan början av 1990-talet har könsskillnaderna i val av studieinriktning till gymnasiet och högskolan totalt sett inte förändrats mycket. Det finns dock tecken till en ökad könssegregering på gymnasiet och motverkande tendenser på högskolan, där teknik blir mindre mansdominerat men medicin/odontologi mer kvinnodominerat. Förklaringar till den minskade respektive kvarvarande könssegregeringen i utbildningsval diskuteras i termer av rationella val och socialisation.

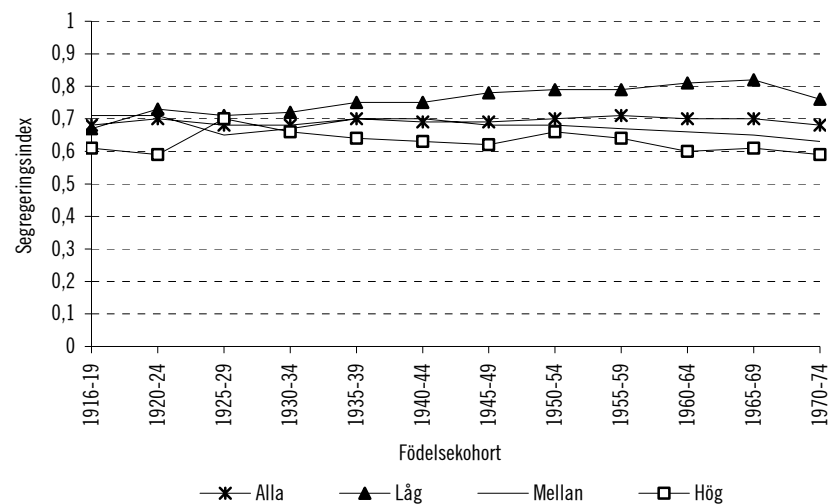
## Inledning: Den långsiktiga förändringen

Kvinnor har varit förfördelade när det gäller utbildningsmöjligheter i Sverige, liksom i andra länder. I de kohorter som växte upp i början av 1900-talet och ända fram till andra världskriget tog dubbelt så många pojkar som flickor studentexamen – eftersom kvinnor inte ägde tillträde till offentliga läroverk förrän 1927 är det förstås inte så överraskande. Förändringen därefter har varit dramatisk. Kvinnorna har inte bara gått ikapp männen utan har också

dragit ifrån dem rejält, även om vissa prestigeutbildningar fortfarande domineras av män. Början av 1980-talet kan sägas vara nyckelperioden då kvinnorna nådde samma utbildningsnivåer som män när det gäller övergång till studieförberedande gymnasieutbildning och till traditionell (dvs. tidigare minst 3-årig) universitetsutbildning (Jonsson 1996). Utvecklingen har varit snabb i Sverige, men mönstret är detsamma i hela den industrialiserade världen (Shavit och Blossfeld 1993; Bradley 2000). Orsakerna till förändringen är svåra att belägga, men två faktorer torde ha spelat stor roll, nämligen 1) att avkastningen på kvinnors utbildning ökat, främst för att efterfrågan på kvinnligt förvärsarbete vuxit och hindren för densamma minskat, samt 2) att diskrimineringen inom familjer till sönerns fördel minskat (naturligtvis inte oberoende av den första punkten).

Det föreligger dock fortfarande stora könsskillnader när det gäller val av *studieinriktning* mellan män och kvinnor. Det är inte lätt att hitta ett enkelt mått på graden av könssegregering inom utbildningssystemet (och testa det på existerande data), men två försök att studera den långsiktiga utvecklingen återges här i Figur 1 och 2 (Jonsson 1999).

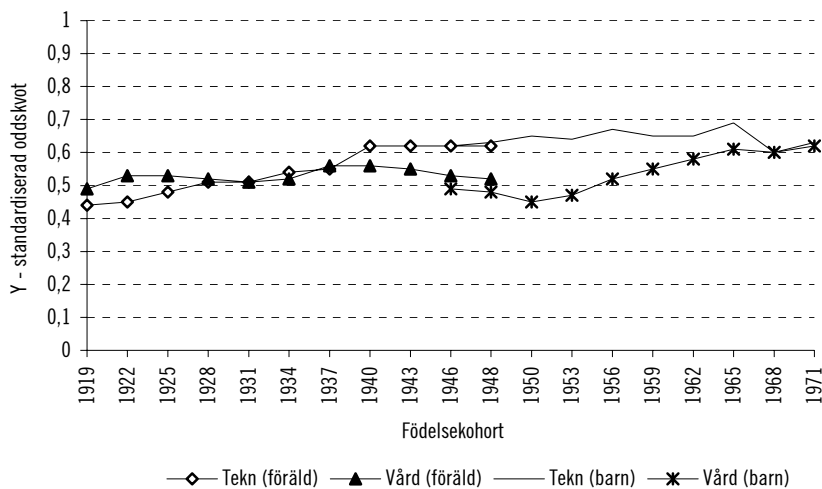
Figur 1. Könssegregering i utbildningsinriktning i olika födelsekohorter efter utbildningsnivå (låg=lägre yrkesskola, hög=studentexamen/teoretiskt gymnasium eller högre)



Källa: LNU.



Figur 2. Könnssegregering i utbildningar inom teknik- respektive vårdsektorn i olika kohorter, skattade efter utbildningsinriktning bland barn och föräldrar



I Figur 1 visas förändringen av ett segregeringsindex, som mäter, för personer i olika födelsekohorter, den genomsnittliga andelen av samma kön i den utbildning som är personernas högsta.<sup>1</sup> Detta mått är intuitivt begripligt (även om det har vissa nackdelar som jag återkommer till): om det är 0,5 finns inga könsskillnader alls (50 procent i den relevanta utbildningstypen är av samma kön som

<sup>1</sup> Som utgångspunkt har jag tagit den treställiga s.k. SUN-koden som är den indelning i utbildningar (såväl nivå som inriktning) som används av Statistiska Centralbyrån (SCB 1988). Därefter har jag med hjälp av data från Levnadsnivåundersökningarna (LNU) skapat en variabel där varje intervjuperson har åsatts ett värde som motsvarar den relativa andelen av samma kön i den SUN-kod som motsvarar hennes högsta utbildning. Det slutliga urvalet med giltiga värden på samtliga variabler, 3 630 personer, består av män och kvinnor födda 1915–1966. För att få en stabil grund för att beräkna könsandelarna för varje utbildning har jag använt ett större datamaterial, det så kallade Årskurs 9-materialet, insamlat för en utredning om den sociala snedrekryteringen till högre studier (Erikson och Jonsson 1993, Kap. 4). Detta innehåller ca 200 000 individer. Jag har där beräknat könsfördelningen för den treställiga SUN-koden på basis av frekvenserna av moderns och faders utbildning. Eftersom det finns uppgifter på betydligt fler mödrar än fäder – ensamstående barn bor mestadels med sina mödrar och hushållet är grunden för kopplingen till föräldrarna när det gäller informationen om deras utbildningsnivå – har jag ”vägt ned” mödrarna för att få lika många kvinnor som män. Urvalet baserar sig på personer födda 1972 till 1976, och föräldragenerationen är då huvudsakligen födda på 1940-talet, varför detta urval inte täcker samma födelsekohorter som LNU. Då könssegregeringen inom givna utbildningar (SUN-kategorier) i stort sett torde vara densamma bland dem födda tjugo år tidigare och senare är detta sannolikt inget problem.

respondenten) och om kurvorna rör sig från detta värde, åt endera hållet, ökar könssegregeringen. Diagrammet är beräknat enbart på dem som gått någon utbildning utöver den obligatoriska, eftersom det är dessa som gjort ett val av utbildningsinriktning. Figur 1 visar således en bild över hur *könssegregerade utbildningsval* förändrats över tid, här definierat som födelsekohorter (med början med dem födda 1916–1919).<sup>2</sup>

Den heldragna kurvan visar utvecklingen för alla, oavsett utbildningsnivå. Här ser vi en anmärkningsvärd stabilitet över tid: indexet är ungefär 0,7 vilket innebär att i genomsnitt har svenskar med utbildning utöver den obligatoriska en studieinriktning där 70 procent är av samma kön. När man bryter ned siffrorna på utbildningsnivå – här urskiljs de som gått lägre yrkesutbildning, studentexamen/studieförberedande gymnasium eller högre, samt en kategori däremellan – framträder heller inte några tydliga trender. Dessa kurvor fluktuerar lite mer, troligen beroende på att de bygger på mindre bastal. Under större delen av perioden var könssegregeringen störst för kortare yrkesutbildningar. I de äldre kohorterna – utbildade på 1930-, 1940- och 1950-talen – var detta oftast (lant)hushållsskola eller flickskola för kvinnor och någon form av verkstadsskola för män; för de yngre är det mer och mindre könstypiska 2-åriga yrkeslinjer på gymnasiet. Könssegregeringen är minst bland dem som har högre utbildning, här definierat som studieförberedande gymnasium (studentexamen) eller högskole-/universitetstutbildning.<sup>3</sup>

I Figur 2 visas könsskillnaderna i val av teknisk respektive vårdinriktad utbildning bland personer födda från 1920-talet till och med 1971. Här har det inte varit möjligt att beräkna segregeringsindex, alltså ett generellt mått, men analysen av teknik och vård är intressant eftersom det är två av de stora inriktningarna som är mycket snedfördelade mellan könen. Diagrammet visar kvoten mellan oddset för män att välja en viss inriktning (vård, teknik) snarare än någon annan och motsvarande odds för kvinnor. Detta estimat (oddskvot) har sedan transformerats till sambandsmättet Yules  $Y$ , som har egenskapen att värdet 1 visar total könssegre-

<sup>2</sup> Observera att könssegregeringen totalt sett förändrats på ett annat sätt. Om vi också räknar in obligatorisk utbildning (där ingen könssegregering finns, per definition) var könssegregeringen förstås mycket låg i våra äldsta kohorter där ju en stor majoritet enbart hade folkskola. Om vi inkluderar alla individer, även dem med obligatorisk utbildning, kommer dock förändringen av könssegregeringen i stort sett att följa utbildningsexpansionen, vilket inte skulle vara särskilt informativt.

<sup>3</sup> Att könssegregeringen tenderar att minska på högre utbildningsnivåer demonstreras av SCB (1991).

gering medan 0 representerar avsaknaden av samband (alltså totalt jämn könsfördelning). För att göra skattningen av könsskillnader i ett långt tidsperspektiv har jag använt ett urval av personer födda 1945–1972 och till detta lagt information om deras föräldrar.<sup>4</sup> Detta är inte oproblemiskt, bl.a. kommer inte barnlösa att bli representerade och differentiell fertilitet kan spela in, men troligen är bilden på det hela taget rättvisande (jag har låtit två kohorter överlappa för att kontrollera hur samstämmiga uppgifterna är och resultatet får betraktas som tillfredsställande).

Figur 2 visar intressant nog att det finns en viss *ökning* av könssegregeringen både inom teknik och vårdområdet. Ökningen är ganska påtaglig, men eftersom skattningen för teknikområdet huvudsakligen bygger på förändringen av könssegregeringen bland föräldrarna, är det ökningen inom vårdområdet som framstår som den mest reliabla. Denna ökande könssegregering (som jag återkommer till) är troligen en intressant bieffekt av kvinnors överlag större inträde i högre utbildning: när könsbarriärerna till dessa nivåer bryts blir en av följderna att könssegregeringen förstärks. Yrkespositioner med hög status men inom traditionella kvinnliga områden – som läkare, tandläkare och veterinärer – är bland dem som kvinnor med höga aspirationer gör inbrytningar i.

För att summera den långsiktiga utvecklingen är det slående hur stor utjämnningen av könssegregeringen varit när det gäller utbildningsnivå och hur lite som hänt när det gäller inriktningen på studierna. Detta innebär inte att inget hänt. Det finns tydliga tecken på partiell utjämnning, t.ex. när det gäller naturvetenskaplig utbildning på gymnasiet (där andelen flickor ökat från ca 26 procent på 1960-talet till 45 procent år 2002/03) och längre teknisk gymnasieutbildning (från 5 procent till 12 procent). Men det finns också exempel på motsatsen. Det tycks t.ex. som om könssegregeringen skärpts under de senaste decennierna när det gäller vård, en utveckling som troligen beror på en ökad kvinnlig representation på högre utbildningsnivåer (läkare bl.a.). Åter andra utbildningar, t.ex. olika tekniska program, tycks vara stabilt mansdominerade. Även om jämförelser inte är lätta att göra med tanke på hur stora förändringar som skett i utbildningssystemet, är ändå en generell slut-

---

<sup>4</sup> Grunden för analysen är det s.k. Höskolematerialet, som insamlades för utredningen av den sociala snedrekryteringen till högre studier (Erikson och Jonsson 1993, Kap. 4). Det innehåller utbildningsuppgifter för 25 procent av alla individer födda 1945–1974 samt för deras föräldrar (matchade via FoB). Urvalet för Figur 2 är mycket stort, ca 900 000 respondenter (vartill kommer fäder och mödrar).

sats att könssegregeringen när det gäller val av utbildningsinriktning inte förändrats mycket under de senaste sex-sju decennierna.<sup>5</sup> Det är viktigt att se att de olika typerna av utbildningsval – det av nivå och det av inriktning – tycks drivas av helt olika mekanismer; att mer generellt försöka förklara utvecklingen med en förändring i t.ex. normer, socialisation, eller ekonomiska incitament håller knappast (Jonsson 1997). En intressant och viktig fråga ur ett jämställdhetsperspektiv är i vilken utsträckning kvinnorna nischas i utbildningssystemet på grund av olika strukturella begränsningar (t.ex. bristande resurser eller diskriminering) – en fråga som inte är lätt att besvara, men som kommer att diskuteras avslutningsvis.

### Förändringen i könssegregeringen under 1990-talet

För att spåra förändringar är det illustrativt, och ur ett policy-perspektiv relevant, att studera den senaste utvecklingen (även om det för en förståelse av fenomenet könssegregerade utbildningsval är viktigt att också studera det långa perspektivet). Hur har då könssegregeringen i valet av utbildningsinriktning förändrats under 1990-talet?

#### Gymnasievalet – tre tydliga trender

Eftersom könssegregeringen börjar i unga år och, som visats, är starkast för valet till gymnasiet är det där vi börjar. Den befintliga statistiken har störst jämförbarhet från 1994 och framåt, då gymnasieskolans förändring (från linjer till program bl.a.) hade slagit igenom nästan fullständigt. I Figur 3 visas andelen flickor och pojkar vid 16 olika gymnasieprogram år 1994/95 till 2002/03.<sup>6</sup> Jag har valt att visa könsfördelningen i första årskursen eftersom vi då får en mer precis tidsangivelse för eventuella förändringar under

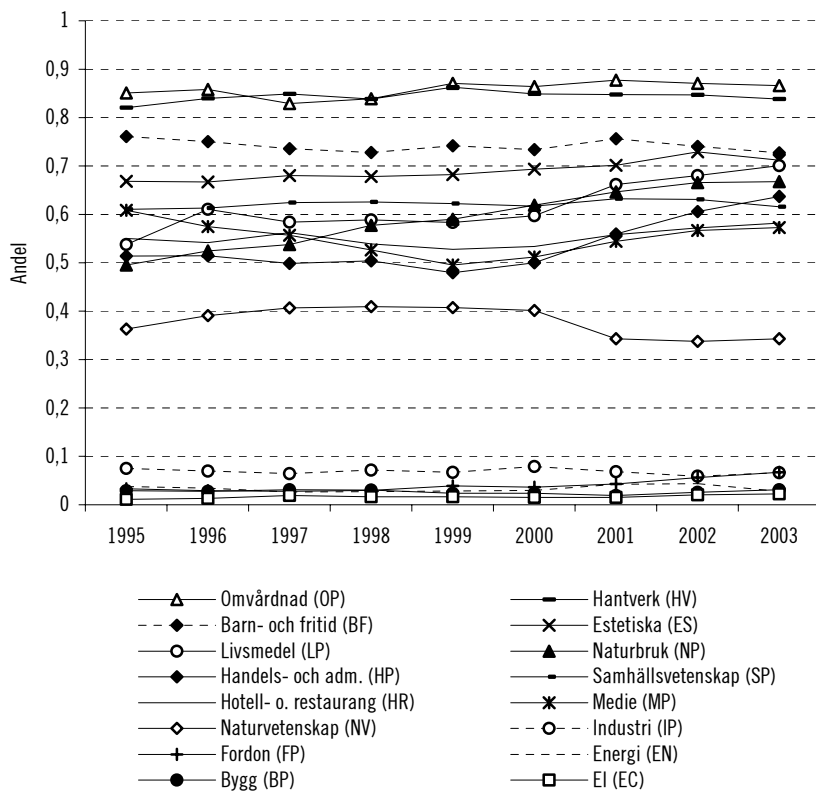
---

<sup>5</sup> En studie av val av inriktning på universitetsexamina i USA. (Turner and Bowen 1999) visar en minskning av könssegregeringen under perioden 1965-95 (det är dock breda områden och vård ingår t.ex. inte). De två områden som står för denna utveckling är de som i det svenska utbildningssystemets närmast motsvaras av pedagogik (eller lärarutbildning) och företags ekonomi (*Education, Business*).

<sup>6</sup> Jag har uteslutit några enskilda utbildningar av mindre omfattning, bl.a. det individuella programmet och specialiserade program (vilka man inte vet vilken typ av inriktning de har), samt International Bac m.fl. obetydliga utbildningar utanför gymnasiesystemet. Jag har också för att få en längre jämförbar serie slagit ihop teknik och naturvetenskap som finns särredovisade från 2001 och framåt. Se kommentarer i texten.

perioden. Fördelningen är åskådliggjord genom att figuren visar andelen flickor inom olika program.

Figur 3. Andel flickor i gymnasieskolans första årskurs efter program, 1994/95–2002/03



Källa: SCB.

Det är intressant att se att könsskevheten är betydande vid ungefär hälften av programmen, medan lite mindre än hälften har en jämn fördelning, eller en viss kvinnodominans. Mest könsskeva, längst ned i Figur 3, är valen till fem tekniska utbildningar (El, bygg, energi, fordon och industri). Med undantag av det sistnämnda är andelen kvinnor överlag så låg att de inte går att skilja från varandra och knappt från nollprocentsstreck. På motsvarande sida, fast inte alls lika könsssegregerade, återfinns vi vårdinriktning (omvård-

nad) och (konst)hantverk, där cirka 85 procent av eleverna utgörs av flickor. Programmet för barn- och fritidsutbildning och det estetiska programmet har också en tydlig kvinnlig dominans. Bland de studieförberedande programmen är både naturvetenskap/teknik och samhällsvetenskap/humaniora delade ungefär 60/40, det förra med manlig och det senare med kvinnlig dominans.

Vad som är intressant är nu att studera förändringarna under perioden. Dessa är inte många. Tre tydliga trender framträder dock: (i) flickorna tar alltmer över naturbruks-, livsmedel- samt handels/administrationsprogrammen. (ii) Mediaprogrammet blir först allt mer könsneutralt för att vid periodens slut återigen bli en förhållandevis kvinnlig studieinriktning. En anmärkningsvärd och (skulle många säga) oroande förändring är att (iii) flickornas andel (och antal) på det naturvetenskapliga programmet sjönk år 2001 för att sedan stanna på denna lägre nivå. Detta sammanfaller i tid med splittringen (tillbaka) i en teknisk och en naturvetenskaplig inriktning, av vilka mycket få flickor väljer den förra. Överlag ökar könssegregeringen, men inte med särskilt mycket. Det finns nästan inga exempel på situationer där den minskar (fordon, men där är andelen flickor mycket liten; samt möjligen barn- och fritid). Eftersom de flesta förändringar under perioden antingen är begränsade eller berör ganska små program är den totala förändringen i könssegregering inte särskilt stor, men heller inte försumbar.<sup>7</sup>

### Högskolevalet

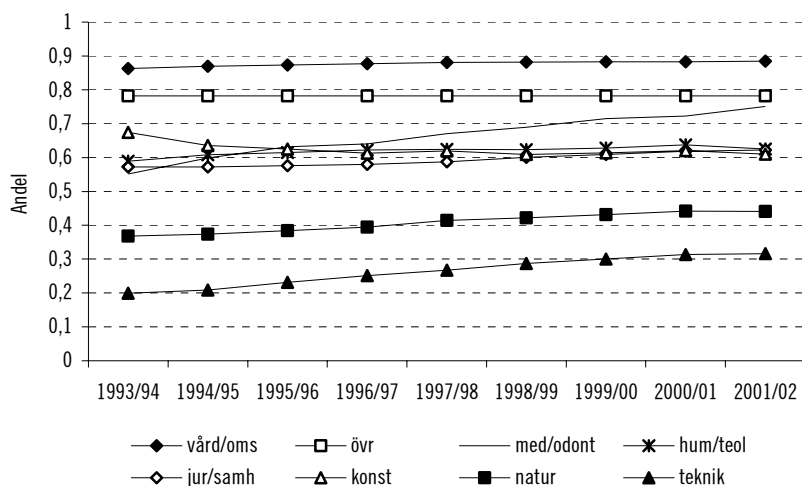
Om vi så går vidare till högskoleutbildningarna kan vi först konstatera att de elever som i högst grad valt köns specifika utbildningar – fr.a. pojkar på tekniska yrkesprogram – redan har försvunnit ur utbildningssystemet. Det kan alltså vara så att de som är mest konventionella i sina yrkesaspirationer redan tidigt väljer att gå ut i arbetslivet, men det kan också finnas andra förklaringar till detta.<sup>8</sup> I vilket fall tycks könssegregeringen i valet till högskoleutbildning vara mindre stark än den till gymnasieutbildning (jfr. Figur 1). Det verifieras också av Figur 4 som visar andel studenter inom olika

<sup>7</sup> Om vi beräknar ett totalt segregeringsmått, här ”dissimilarity index”, som är ett mått på hur många flickor och pojkar som skulle behöva ”byta plats” med varandra för att uppnå en könsjämn fördelning (där max-värdet blir 50 procent), blir detta 18,5 procent år 1994/95 respektive 20,4 procent år 2002/03.

<sup>8</sup> Det som talar för detta är också att de som lämnar skolan innan gymnasiet uppvisar en könssegregerad yrkesstruktur som mycket liknar dem som går yrkesutbildning på gymnasiet (SCB 1991).

områden inom högskolan. Olika ämnen har sammanförts till bredare områden (därvid kan inte pedagogik och lantbruk urskiljas i statistiken). Även här är könssegregeringen påtaglig, och igen är det teknik och vård/omsorg som uppvisar de största könsskillnaderna. Till skillnad från gymnasienivån finner vi i Figur 4 ett antal olika tendenser till könsutjämning. Det gäller teknik och naturvetenskap där den manliga dominansen minskade påtagligt under 1990-talet. Juridik/samhällsvetenskap blev något mer kvinnodominerad än vad som var fallet vid periodens början, men det var för medicin/odontologi som den stora förändringen ägde rum. Från att ha varit en 55/45-övertikt för kvinnor är dominansen år 2001/2002 hela 75/25. Det är en dramatisk förändring på så kort tid, men den rör ett numerärt sett litet utbildningsområde.

Figur 4. Andel kvinnliga studenter inom olika högskoleområden 1993/94–2001/02

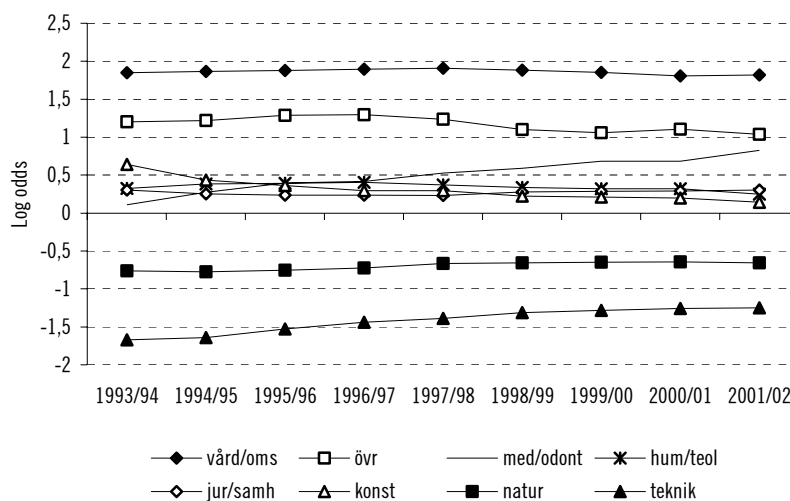


Källa: SCB.

När det gäller högskolenivån måste vi dock ta hänsyn till det faktum att kvinnor i allmänhet ökar sitt studiedeltagande (under perioden från 52,5 procent till 57,7 procent). Det betyder att även om valen skulle vara lika strukturerade som tidigare, kommer andelen kvinnor att öka inom alla områden och således vissa områden – de initialt mansdominerade – att uppvisa en könsutjämning.

Denna är visserligen reell, men vi skulle också vilja veta om valen är strukturerade på samma sätt som tidigare eller om det skett någon förändring i den underliggande mekanismen som får män och kvinnor att välja olika utbildningsinriktningar. Ett sätt att lösa detta problem är att kontrollera för den totala könsfördelningen av högskolestudier (marginalfördelningen) och därmed "trolla bort" den strukturella förändringen som innebär att kvinnor generellt sett ökat sitt studiedeltagande.<sup>9</sup> Den vanligaste metoden är att använda något sambandsmått som är marginaloberoende, oftast logaritmerade oddskvoter eller någon relaterad metod. I Figur 5 visar jag hur dessa "renodlade" samband mellan könstillhörighet och utbildningsval (med samma ämnesområden som i Figur 4) förändras under 1990-talet.

Figur 5. Log odds för "örrisken" för kvinnor att gå högskoleutbildning inom vissa ämnesområden 1993/94–2001/02



Källa: SCB.

Som framgår av Figur 5 är stabiliteten mer slående än i Figur 4. En viktig slutsats är att den ökade könssegregering i samhällsvetenskapliga inriktningar som framträder av andelsmättet i Figur 4 helt

<sup>9</sup> Detta är förstås inte teoretiskt oproblemiskt. Vi måste göra antagandet att den generella ökningen s.a.s. är exogen i förhållande till könssegregeringen.



kan ”förklaras av” en generellt sett ökad inströmning av kvinnor på högskolan. Den könsutjämning som vi registrerar när det gäller naturvetenskapliga studier i Figur 4 försvinner nästan helt när vi tar hänsyn till denna generella ökning av kvinnornas övergång till högre studier – det finns dock en svag tröskeffekt som avslöjar att perioden 1997/98–2001/02 är något mer könsjämn än perioden 1993/94–1996/97. Flera förändringar är dock tydliga även i Figur 5 och är värda att betona. Teknikområdet blir verkligen mindre mansdominerat under perioden.<sup>10</sup> Bland de kvinnodominerade områdena är den mest påtagliga förändringen att medicin/odontologi blir allt mer snedfördelat efter kön. Konstområdet blir dock något mindre kvinnodominerat. Sammanfattningsvis är det förhållandevis stora förändringar som skett under det senaste decenniet. Om vi skall peka på de mest märkbara måste det bli könsutjämningen inom teknikområdet och den ökade könsskevheten inom medicin/odontologi – båda trenderna beroende på ett ökat inflöde av kvinnor i sådana utbildningar. Dessa är idag två av de tre mest könssegregerade högskoleområdena. Det är värt att märka att vi inte finner någon könsutjämning vad gäller den tredje, vård/omsorg. Utvecklingen har därför medfört att detta område nu är det klart mest könssegregerade inom högskolan.

Vi bör också notera ämnesområdenas inbördes storlek för att få någon proportion på könsskillnaderna (redovisas ej i figurerna). Det helt dominerande området för män såväl som för kvinnor är samhällsvetenskap (inklusive juridik) – under perioden väljer ungefär 33 procent av männen och närmare 40 procent av kvinnorna som går vidare till högskolan något ämne inom detta område. Det näst största området för kvinnor är humaniora (lite drygt 20 procent; drygt 15 procent för män), följt av naturvetenskap (13 procent; 23 procent bland män). De två större områdena därutöver är vård/omsorg för kvinnor (ca 10 procent; 2 procent bland män) och teknik för män (ca 21 procent; ca 6 procent för kvinnor). Detta innebär att det bara är könsutjämningen inom teknikområdet som är av någon total numerär betydelse (och möjligen den svaga utjämningen inom naturvetenskap); och denna betydelse är ändå

---

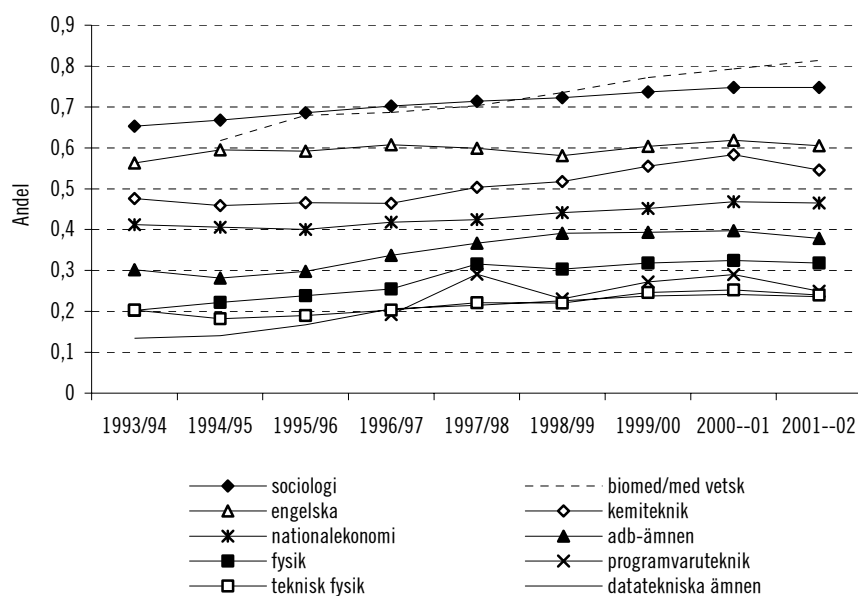
<sup>10</sup> Könsutjämningen inom teknikområdet är troligen fortsättningen på en längre trend. Andelen kvinnor vid de tekniska högskolorna ökade påtagligt under den trettioårsperiod som föregick den som studeras här. Den förändringen tilldrog sig dock på en låg nivå – kvinnornas andel ökade från 8 procent (av de inskrivna) år 1962 till 21 procent år 1993/94 (SCB 1993, s. 23; Utbildningsstatistisk Årsbok 1995, Tab. 48; omräknad för att inkludera arkitektexamen).

mindre än vad även en liten förändring inom samhällsvetenskap eller humaniora skulle ha medfört.

Det är också värt att notera att könsutjämnningen inom teknik (och den svaga utjämnningen inom naturvetenskap) sker mot bakgrund av en utveckling över tid av dessa områdens popularitet som är i stort sett identisk bland män och kvinnor (kan inte ses i figurerna). Båda dessa områden ökar svagt under slutet av 1990-talet för att sedan förlora något i början av 2000-talet – och dessa svängningar är samtidigt för män och kvinnor, medan magnituden alltså skiljer sig något.

Det kan vara intressant att också studera utvecklingen inom mer specifika ämnen, på en mer detaljerad nivå än de hopslagna områdena. Att presentera en sådan analys för alla ämnen är inte möjligt av utrymmesskäl, men Figur 6 visar ett litet urval. Jag har valt några ”manliga” områden (som data, fysik och nationalekonomi), ett par dito ”kvinnliga” (som sociologi och engelska), och några som är intressanta av andra skäl. Figur 6 visar andelen kvinnliga studenter inom dessa ämnen mellan 1993/94 och 2001/02 (vilket är det senaste året för vilket information finns tillgänglig).

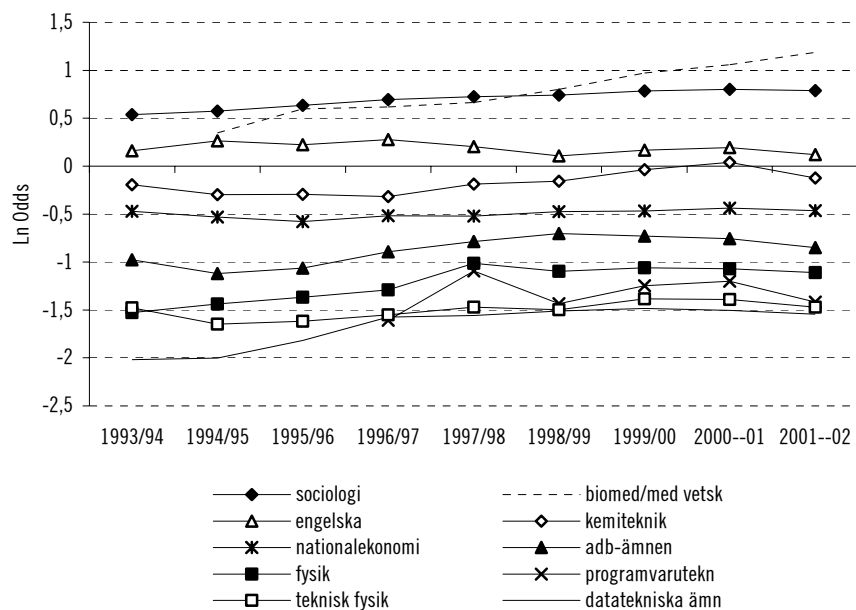
Figur 6. Andel kvinnor av alla högskolestudenter inom vissa utvalda ämnen läsåren 1993/94–2001/02



Källa: SCB.

Återigen kan vi se hur andelen kvinnor ökar generellt. Ökningen är mycket kraftig när det gäller biomedicin/medicinsk vetenskap men också påtaglig för ett antal ”manliga” ämnen som adb-ämnena, datatekniska ämnen, fysik och nationalekonomi. Om vi, som ovan, söker urskilja mer specifika könsförändringar från en generell ökning av kvinnligt högskoledeltagande genom att beräkna log-odds, får vi de resultat som visas i Figur 7.

Figur 7. Log odds för kvinnors ”överrisk” att gå vissa ämnen: studenter 1993/94–2001/02



Källa: SCB.

Figur 7 visar hur kvinnors ”överrisk” att gå vissa ämnen förändras över tid. För fysik, adb-ämnena och datatekniska ämnen är könsutjämnningen tydlig, för kemiteknik och teknisk fysik kan vi skönja en utjämnning, men den är mindre påtaglig.<sup>11</sup> Män har större benägenhet att välja nationalekonomi än vad kvinnor har, och denna relation är densamma i början av 2000-talet som den var vid

<sup>11</sup> Utvecklingen när det gäller adb och andra dataämnen är glädjande eftersom tidigare studier visat på en extrem könssegregering inom alla typer av studier där datakunskap ingår (Jonsson 1996).

1990-talets början (även om andelen kvinnor, som framgår av Figur 6, har ökat något på grund av den allmänna ökningen av kvinnor på högskolan). Engelska är också lika kvinnodominerat vid periodens början som vid dess slut (där är könsskillnaden emellertid ganska liten). Sociologi blev mer och mer ett "kvinnoämne" under 1990-talet, men den riktigt stora förändringen gäller biomedicin/medicinsk vetenskap där vi kan tala om en kraftig "feminisering". Idag är detta ämne mer kvinnodominerat än vad t.ex. fysik är mansdominerat.

## Förklaringar

Det är en grannliga uppgift att förklara könsskillnader i utbildningsval. Det rimligaste är att resonemangsvägen försöka finna förklaringar som är mer sannolika än andra, där resonemangen så långt möjligt stöder sig på empiriska data. En trovärdig förklaring borde också kunna göra reda för såväl den existerande könssegregeringen som förändringen över tid. Vi kan urskilja olika förklaringar till könsskillnader i val av studieinriktning utifrån antaganden om hur stora frihetsgrader elever har vid tiden för sina utbildningsval.

## Könsskillnader som ett resultat av rationella val

Vid ena polen finns vad vi kan kalla teorier om *rationella val*. Dessa teorier har det gemensamt att de menar att könssegregeringen uppstår därför att pojkar och flickor träffar könstypiska val när de aktivt och medvetet söker maximera sin "nytta", vilken vi kan jämföra med någon sorts "livstillfredsställelse". Orsaken till könsskillnaderna kan då sökas i att pojkar och flickor har olika intressen (för olika utbildnings/yrkesområden), olika avkastning för en given utbildningsinriktning, olika barriärer (praktiska eller legala), olika komparativa "produktivitet fördelar" (vad gäller hushållsarbete, marknadsarbete eller studier), och/eller olika "livsprojekt" (föreställningar om sin familje- och yrkeskarriär).<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Utmärkta sammanfattningar av förklaringar till könssegregering på arbetsmarknaden ges av bl.a. England (1992), Hakim (1996) och Jonung (1996). Tyvärr är det inte lika lätt att finna utarbetade teorier om könssegregerade utbildningsval – de blir oftast en återspeglning av teorier om yrkesval, vilket inte alltid är adekvat.

Barriärerna i form av faktiska hinder torde vara försumbara i dagens Sverige, även om det sannolikt kräver en stor personlig uppoffring för exempelvis en kvinna att bli byggnadsarbetare och för en man att bli förskollärare – de måste förbereda sig för att bli ifrågasatta och misstänkliggjorda i sin yrkesroll. Diskriminering, vilket kan ses som en svagare form av barriär, kan påverka mäns och kvinnors utbildningsval. Om kvinnor t.ex. tror att de blir diskriminerade eller trakasserade i vissa yrken eller på vissa arbetsplatser minskar deras förväntade avkastning (monetärt och/eller i form av trivsel) av utbildningar som kan väntas leda till sådana jobb.

En huvudsakligen ekonomisk teori gör gällande att kvinnor önskar kombinera hemarbete och marknadsarbete och därför väljer utbildningar och yrken där detta är praktiskt görbart och ekonomiskt försvarbart, eller till och med lönsamt (jfr. Beller 1982; England 1992). Det innebär att kvinnor väljer karriärer där det går att jobba deltid, där man kan få korta restider till jobbet samt där man inte behöver satsa så mycket på jobbet (Becker 1985). I samma anda argumenterar Hakim (1996; 2000) för att en stor andel av alla kvinnor sätter större värde på familjerollen än på yrkesrollen, delvis därför att deras män föredrar detta. Därmed kommer många kvinnor i första hand att ha praktiska (bekvämlighets-)krav, snarare än krav på karriär eller hög lön, på yrket.

En besläktad teori menar att kvinnor söker jobb där "straffet" i form av hämmade inkomstkärrärer vid bortovaro – framför allt för vård av barn – är så litet som möjligt, dvs. huvudsakligen jobb där ens kvalifikationer inte blir föråldrade vid ett längre uppehåll i yrkesarbetet (Polachek 1981). Ibland görs antagandet att kvinnor väljer utbildningar och yrken som har flackare livstidsinkomstkurvor men högre ingångsnivåer. Eftersom de planerar att investera relativt litet i humankapital under yrkeslivet (genom bortovaro etc.) söker kvinnor sig till utbildningar där lönen vid yrkeskarriärens start är hög, men där potentialen för lönetillväxt är måttlig (Zellner 1975).

En omdiskuterad teori om könssegregering ser familjen som en produktionsenhet där specialisering leder till maximal effektivitet för hushållet (Becker 1991). Eftersom kvinnor i allmänhet är bättre på hushållssysslor är det rationellt att de specialiserar sig på sådana medan mannen, som i genomsnitt har högre lön, koncentrerar sig på marknadsarbete. Därutöver förstärks könssegregeringen av det faktum att avkastningen av utbildningar i vård, omsorg och "hem-

kunskap” är dubbel – kvinnor som väljer sådan utbildning kan dels få avkastning av den på arbetsmarknaden, dels öka sin produktivitet i hemarbetet. Man kan dessutom förvänta sig att både för män och kvinnor får högre avkastning av könstypiska utbildningar om de har olika förkunskaper och därmed olika upplärningstider.

En förklaring som grundar sig på intresse för olika studie- och yrkesområden kan härledas från teorin om kompenserande lönedifferenser. Om kvinnor som önskar en yrkeskarriär värderar andra saker i jobbet än vad män gör, kommer utbildningsvalets nyttofunktion att skilja sig mellan könen. Exempelvis kommer vård, omsorg och service att väljas av genomsnittligt fler kvinnor om dessa i högre grad än män vill jobba med människor, även om den monetära avkastningen av sådana utbildningar är mager – ett intressant jobb uppväger en låg lön (jfr. Hakim 1996).

Flera av dessa teorier, speciellt Beckers arbetsdelningsteori, har kritiserats på såväl teoretiska som empiriska grunder (se t.ex. England 1982, 1992). Speciellt svagt stöd har idén att det skulle finnas kvinnojobb med högre ingångslöner men flackare inkomstbanor fått. Kvinnor har de facto lägre ingångslöner än män och det torde finnas få jobb som har höga startlöner men dålig löneutveckling. Överväganden som innebär att man söker maximera livslönen skulle dock vara förenliga med en kvinnostrategi som går ut på att lämna skolan tidigt för att erhålla inkomst under några år istället för att utbilda sig – då uppträder just en sådan inkomstprofil som enligt teorin skulle vara anpassad för personer som inte planerar att investera i humankapital på jobbet (se Erikson och Jonsson 1993, Figur 9:3).

Problemet med de ovan nämnda teorierna är dock att kvinnor nu går lika länge, eller längre, än män i skolan. Om kvinnor ser en kombinerad hemarbetar-yrkesarbetarkarriär framför sig, varför skulle de då gå så länge i skolan? Observera att svaret inte är att de gör det för pengarna – kvinnor väljer i genomsnitt utbildningar med mindre ekonomisk avkastning än män och skillnaden är inte obetydlig (Erikson och Jonsson 1994).<sup>13</sup> Ett annat empiriskt resultat som inte verkar passa in i teorier om arbetsfördelning mellan män och kvinnor är att könsskillnaden i hushållsarbete – trots att männen inte tar särskilt stort ansvar – har minskat relativt kraftigt i Sverige (Evertsson 2001, Tab. 9:3). Detta beror nästan enbart på att kvinnor nu för tiden spenderar betydligt mindre tid med sådant

<sup>13</sup> Ett svar skulle möjligen kunna vara att konsumtionsvärdet av högre utbildning är högre för kvinnor än för män, i genomsnitt tycks kvinnor trivas bättre i skolan.

hemarbete än vad äldre generationer gjorde, medan männens ökning är måttlig (Nermo 1994; Evertsson 2001; SCB 2003).

En grundläggande fråga, och en problematisk sådan för flera av de refererade teorierna om rationella val, är huruvida högstadieslever kan förutsäga sina arbetsmarknadsvillkor tillräckligt precist för att låta antagna villkor i framtiden styra utbildningsvalen. Studier (oftast på mindre urval) av ungdomars framtidsplaner talar för att pojkar har en mer diffus bild av familjelivet än av yrkeslivet medan det omvända gäller för flickor, även om flickor nuförtiden också planerar att yrkesarbeta (se Bierrum Nielsen och Rudberg 1991; Jönsson 1992; samt forskningsgenomgången av Wernersson 1991). Vissa menar också att utbildningsvalen i femtonårsåldern kommer i en känslig ålder då ungdomars könsidentitet mejslas ut och då de således kan tänkas vara speciellt mottagliga för alternativ med en kvinnlig respektive manlig prägel (jfr. Head 1987). Det saknas inte invändningar mot sådana tankegångar. De som hävdar att flickor anteciperar sin dubbla roll som yrkesarbetande och huvudansvarig för hem och familj gör ändå ett starkt antagande om flickor i femtonårsåldern. Det kan nog ifrågasättas att de har sådana könstypiska planer och anpassar sitt studieval efter detta – det förefaller betydligt mer sannolikt att de numera ser fram mot att leva i ett jämställt parförhållande. För de flesta ligger också familjelivet ännu långt fram. Problemet med dessa förklaringar är därutöver att två av de stora vattendelarna i utbildningsvalen – att flickor inte väljer teknik och pojkar inte väljer språk – också är tydliga vid val som görs i *yngre* åldrar. För inte särskilt länge sedan, då tillvalsämnen i årskurs sju enligt Lgr 69 innefattade könstypiska alternativ, var också könsskillnaderna betydande. År 1977 t.ex., var mer än hälften av alla tillval könstypiska (bara tyska var könsblandat). Det populäraste bland dessa var teknik, som valdes av var fjärde tolv/trettonåring; där utgjorde flickorna mindre än två procent av samtliga. Flickorna utgjorde istället närmare tre fjärdedelar av alla som valde ekonomi, konst och franska (Utbildningsstatistisk Årsbok 1978, Tab. 3.12). Könscrollstänkande uppträder åtminstone ända ner till tioårsåldern (Wernersson 1977). Att utbildningsvalen till gymnasiet är mer könssegregerade än dem till högskolan är ändå ett visst stöd till tanken att könscrollstänkandet är starkare bland de yngre: för de ungdomar som snabbare ämnar sig ut i arbetslivet kan könscrollsbevarande strategier möjligen vara mer akuta om könsidentiteten är central vid den åldern (jfr. diskussionen om ”doing

gender”, där sådana strategier tycks komma i förgrunden för mäns ”manliga roll” är hotad, t.ex. genom arbetslöshet).

Givet svenska kvinnors långa utbildningstider och de låga åldrarna vid vilka de könstypiska valen uppkommer, skulle det trots allt vara en styrka i en teori om könssegregering om den *inte* utgick från att flickor och pojkar har olika livsprojekt. Hakim (1996) refererar visserligen ett antal empiriska studier, främst amerikanska, som ger vid handen att bara en relativt liten andel kvinnor skulle vara hängivna förvärvsarbete. Det råder dock brist på goda data och det finns skäl att vara uppmärksam på skillnader över livscykeln och mellan länder vad gäller kvinnligt yrkesarbetsengagemang. Numera är det ungefär lika stor andel kvinnor som män som förvärvsarbetar i Sverige. Kvinnors mindre intresse för förvärvsarbete skulle möjligen kunna vara ett skäl till att betydligt fler kvinnor än män jobbar deltid.<sup>14</sup> Samtidigt är skillnaderna inte stora jämfört med den dramatiska könssegregeringen i val av utbildningsinriktning, speciellt när vi beaktar kvinnors jämbördiga investeringar i humankapital i utbildningssystemet. Till detta kommer att dagens höga skilsmässotal borde få kvinnor att ta hänsyn till att de vid någon tidpunkt kan bli tvungna att försörja sig själva, och möjligen sina barn.

Jämfört med teorier som söker förklara könssegregerade utbildningsval med att kvinnor anteciperar en framtida roll som huvudansvarig för familjen, förefaller teorier om könsskillnader i yrkesrelaterade intressen – skillnader som alltså leder pojkar och flickor till att ha skilda ”nyttokalkyler” – mer lovande. Vissa yrkesrelaterade könsroller, t.ex. åsikterna att vård/omsorg är mest för flickor, medan tekniska/hantverksinriktade aktiviteter är mest för pojkar, existerar i tio-trettonårsåldern (Wernersson 1977). Undersökningar om yrkesaspirationer/attityder (oftast gjorda i femtonårsåldern) visar i allmänhet få könsskillnader – t.ex. verkar flickor och pojkar numera ha ungefär samma intresse av lön och karriärmöjligheter. Den riktigt stora skillnaden tycks vara när det gäller olika dimensioner av att ”arbeta med människor”, t.ex. att flickor hellre vill ha ett jobb där man kan hjälpa människor (Bengtsson 1972, Figur 40; Gamberale, Sconfienza och Hagström 1996), vilket förstås till stor del har samband med att flickor är mer inriktade på vårddyrken.

---

<sup>14</sup> Här kan man invända att könsskillnader i ”intresse för förvärvsarbete” kan uppstå därför att kvinnor har en svagare förhandlingssituation gentemot sina makar och anpassar sina yrkesaspirationer till den faktiska situationen.



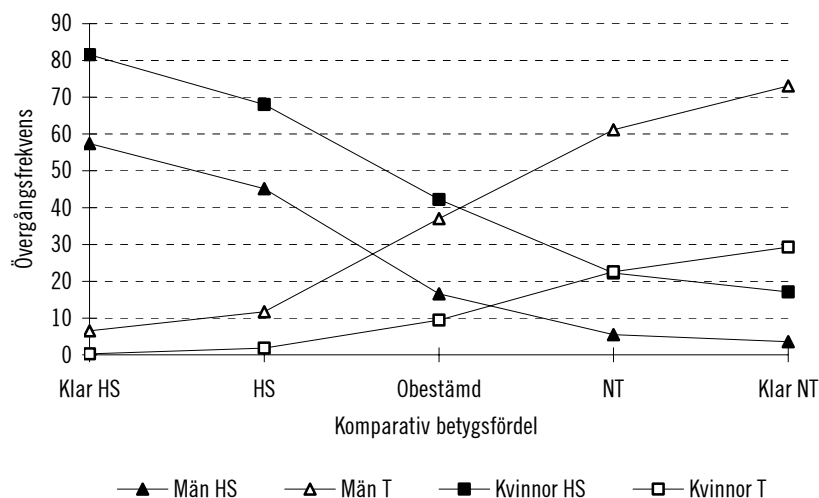
TVå varianter av teorier om rationella val framstår därmed som mer fruktbara när det gäller att förklara den bestående könssegregeringen. Den ena är den som hävdar att män och kvinnor har olika intresse för olika utbildningsområden, dvs. för utbildningens innehåll, framför allt att män attraheras av teknik och kvinnor av språk, vård och omsorg. En besläktad och på sitt sätt elegantare förklaring är att flickor och pojkar under skolåren ådagalägger olika skicklighet och kunnande i olika skolämnena och att deras lämplighet och komparativa fördelar i olika ämnen faller avgörandet vid deras val av utbildningsinriktning.<sup>15</sup> I en analys av detta för utbildningsvalen till gymnasiet grundat på betygen i olika ämnen i årskurs 9, skattar Jonsson (1999) denna betydelse till mellan 10–30 procent av könsskillnaderna. Det innebär att den enkla handlingsregeln att välja en utbildningsinriktning för vilken ens tidigare skolprestationer verkar lämplig har en god förklaringspotential – samtidigt som mer än två tredjedelar ändå återstår att förklara.

Figur 8 visar de skattade övergångsfrekvenserna till hum/sam respektive teknisk linje på gymnasiet (år 1988–1992) för flickor och pojkar med olika betygsprofil. Vi kan se att det finns påtagliga könsskillnader även när signalerna om deras komparativa fördelar är starka. Av kvinnor vars betyg i humanistiska och samhällsvetenskapliga (HS) ämnen i årskurs 9 är betydligt bättre än dem i naturvetenskapliga och tekniska (NT) ämnen väljer över 80 procent HS på gymnasiet – för män är motsvarande andel under 60 procent (se figurens vänstra sida). Ännu större könsskillnader finner vi i valet av teknisk linje. Av dem som har klart bättre betyg i NT än i HS – längst till höger i figuren – väljer över 70 procent av männen teknisk linje, men bara 30 procent av kvinnorna. Bland dem som har ungefär samma förutsättningar för endera studieinriktning (i figurens mitt) slår könstillhörigheten också igenom tydligt. Det är framför allt kvinnor som väljer könstraditionellt i denna analys, men det måste påpekas att den bara rör val av teoretiska gymnasielinjer och som vi har sett är könssegregeringen betydligt kraftigare på yrkesprogrammen.

---

<sup>15</sup> I båda dessa fall lämnas, som nästan alltid i teorier om könssegregering (England 1993), den bakomliggande orsaken oförklarad – varför har pojkar och flickor så olika intressen, alternativt så olika förmågor? Den komplicerade debatten om biologiska faktorerens betydelse relativt inverkan av tidig socialisation etc. kan dock inte utvecklas här.

Figur 8. Övergångsfrekvenser till studier inom hum/sam respektive teknik efter komparativa betygsfördelar och kön



### Socialisationsteorier

Rationella val representerar en förklaringsstyp som söker orsaken till könssegregationen i utbildning att kvinnor och män har olika kostnader för, intäkter av och sannolikhet för att lyckas vid olika utbildningsalternativ. Vid den andra polen finns olika typer av *socialisationsteorier*. De fokuserar individens beroende av sin sociala omgivning, sin uppväxt och de normer hon internaliserat, snarare än att framhålla individens intentionella och övervägda val. Det måste påpekas att det inte föreligger någon logisk motsättning mellan förklaringar i termer av socialisation och tron på att människor träffar rationella val: exempelvis kan man tänka sig fall där våra preferenser helt är en funktion av vår sociala omgivning och vi väljer rationellt enligt dessa preferenser. (I ett sådant fall är dock den bästa förklaringen till handlandet socialisationen, inte rationaliteten.)

En vanlig förklaring av könstypiska utbildningsval brukar ges i termer av *könsrollsocialisation*. I denna teori betraktas individers val som formade och beskurna av det omgivande samhället, så att exempelvis utbildningsval främst är en konsekvens av uppväxtmiljö

i hem och skola, men också av massmedias bild av män och kvinnor, den existerande könssegregeringen på arbetsmarknaden, etc. Om barn och ungdomar socialiseras in i könsroller kommer deras val, snarare än att vara framåtsyftande, att reflektera den starka påverkan som det omgivande samhället har; valet blir så att säga en bekräftelse på pojkars och flickors uppfattning om vad pojkar och flickor bör göra, vilka yrken de kan och bör ha. I vissa situationer – t.ex. yrkesval – manifesterar män och kvinnor sin könsidentitet sådan den existerar i ett könssegregerat samhälle. En sådan syn implicerar en tröghet mot förändring eftersom könsroller liksom ärvs mellan generationer.

Inom sociologin är socialisationsteorier vanliga och när politiska åtgärder föreslås för att minska könssegregeringen förs ofta resonemang om könsrollsocialisation och rollmodeller. Bakom politiska krav på fler kvinnliga professorer och en jämn fördelning av ministrar ligger delvis idén att kvinnliga förebilder är viktiga för kvinnors utbildnings- och yrkesval. Även om begreppet ”könsroll” förkastas av vissa feminister ingår tankar om socialisationens betydelse i de flesta feministiska teorier. Även sociologer som står närmare den ekonomiska skolbildningen lyfter fram könsrollsocialisation som en fundamental faktor bakom könssegregering (England 1992).

Förklaringar till könstypiska utbildningsval i termer av socialisation innebär att det bör finnas en variation i valen som kan återföras till variationer i socialisationen. När det gäller könsrollsbeteende är det kanske rimligt att anta att det finns en gemensam kärna som beror på rådande värderingar och faktiska förhållanden i samhället och som överförs inte bara via föräldrarna utan också av kamrater, släktingar, lärare och massmedia. Därutöver torde det finnas en betydande överföring av könsrollstypiska värderingar och beteenden inom familjen, som ju är den viktigaste socialisationsagenten, speciellt under barndomen. Överföringens styrka torde variera mellan familjer beroende på föräldrarnas roller när det gäller yrkesarbete och hushållsarbete – ”roller” i betydelsen vad de faktiskt gör – och på de könsrollsvärderingar de förmedlar när de uppfostrar sina barn. Utifrån ett socialisationsperspektiv skulle man förmoda att barn som växer upp i ”könstraditionella” familjer oftare själva kommer att göra könstypiska utbildningsval, medan de vars föräldrar inte har de traditionella könsrollerna i högre utsträckning bryter könsmönstret i sina utbildningsval.

Empiriska studier visar emellertid inte något starkt stöd för hypotesen att könstypiska (eller -atypiska) föräldrar påverkar barnen i liknande riktning. Jonsson (1997) visade att moderns sysselsättning (en skala från hemmafru till fullt förvärvsarbete) under uppväxten inte tycks ha någon betydelse för hur könstypiska utbildningsval barnen gör. Inte heller gör barnen annorlunda val i de "oortodoxa" familjer där modern hade en högre klassposition än fadern. Dryler (1998) fann inget eller svagt stöd för antagandet att barn i familjer där någon av föräldrarna har en könsotypisk inriktning på sin utbildning själva i högre grad kommer att bryta traditionella könsroller i sina utbildningsval. Istället tycks det finnas en generellt positiv effekt av föräldrarnas utbildningsinriktning på barnens. Denna är densamma för mödrar-döttrar som för mödrar-söner; däremot är den något starkare för fäder-söner än för fäder-döttrar. Att den könsspecifika effekten är svag (jfr. Nordli Hansen 1993) utgör ett viktigt fynd eftersom en stark överföring mellan föräldrar och barn av samma kön skulle ha varit en potentiell förklaring till hur könssegregeringen i skolan reproduceras.

Slutsatsen av de refererade analyserna är denna: Den socialisationsteori som menar att barnen imiterar eller påverkas av föräldrarnas könsroller (eller könsstereotyper) som dessa manifesteras i föräldrarnas förvärvsarbetsgrad respektive utbildnings- och yrkesval, får bara svagt stöd. Barn som är uppvuxna i familjer där föräldrarna hade "traditionella" könsroller väljer könstypiska utbildningsinriktningar i ungefär lika hög grad som barn där föräldrarna hade icke-traditionella roller (och vice versa). Även om få kanske skulle antagit att det finns ett starkt element av påverkan av föräldrakönsroller på barnens utbildningsval, tas könsrollsförklaringar av den typ som refererats många gånger för given, ingår ofta som en reflexmässig tolkning hos forskare och allmänhet.

### **Svårt att förklara könsbundna utbildningsval**

Förklaringar till könsbundna utbildningsval kan bland annat sökas i teorier som betonar individers rationella val, grundade i ådagalagd lämplighet för vissa studieinriktningar inklusive komparativa fördelar, samt i socialisationsteorier som betonar människors präglning av rollmodeller under uppväxten. Analyserna som refererats visat att dessa teorier får relativt svagt stöd i empiriska studier, även om

könsskillnader i val av gymnasielinje till viss del tycks kunna förklaras av pojkars och flickors komparativa betygsfördelar – detta ger visst stöd åt teorier som menar att utbildningsvalen är rationellt fattade.

Det vore önskvärt att kunna pröva teorier om rationella val och socialisation i deras fulla bredd. När det gäller rationella val skulle man framför allt vilja veta vilka intressen eleverna har vid val-tillfället. Är det exempelvis så att flickor finner det rationellt att välja en utbildning där arbete och familj kan kombineras? Avhåller sig ungdomar från vissa utbildningsval därför att de tror att de kommer att bli diskriminerade inom könsotypiska yrken? När det gäller socialisationsteorier har jag fr.a. fokuserat frågan om barnens valbeteende präglas av föräldrarnas könstypiska/-atypiska egenskaper när det gäller deras sysselsättning, yrke och utbildning. Möjligt hade resultaten blivit annorlunda om vi kunnat inlemma också andra rollmodeller – föräldrarna bör dock vara viktiga. Kanske är fördelningen av hushållsarbetet viktigare än föräldrarnas yrke/utbildning eftersom den är mer synlig för barnen? Kanske finns det en generell socialisationseffekt som verkar i riktning mot könstypiskt valbeteende, där såväl föräldrar som det omgivande samhället överför könstypiska värderingar till barn?

Avslutningsvis kan det vara fruktbart att även söka diskutera slutsatserna från de refererade analyserna i ljuset av andra studier och förklaringsmodeller. Den stora utmaningen när det gäller att förstå könssegregering i val av utbildningsinriktning – och ett huvudproblem för anhängare av olika socialisationsteorier – är att förklara varför denna segregering fortfarande är så stark under det att det skett en dramatisk utjämning av könsskillnaderna i utbildningsnivå. Om överföringen av traditionella könsroller är viktig för ungdomars utbildningsval borde detta slå igenom både för nivå och inriktning. Under flera decennier har istället flickor gradvis brutit det könsmonster som deras mödrar representerat när det gäller hur långt de går i utbildningssystemet, samtidigt som de – liksom sina bröder – i hög grad bibehållit sin benägenhet att göra könstypiska val av studieinriktning.

En rimlig delförklaring till detta är att kvinnors utbildningskarriärer, åtminstone efter 1927 års skolreform då kvinnor fick tillträde till de allmänna läroverken, varit beroende av efterfrågan på kvinnlig arbetskraft/jobbs i kvinnotypiska yrken och på den ekonomiska avkastningen av utbildning för kvinnor. Om utvecklingen varit styrd av efterfrågan på arbetskraft skulle det också kunna vara

en möjlig förklaring till att könssegregeringen i inriktning inte minskat lika snabbt som könsskillnader i utbildningsnivå. Den ökade efterfrågan på arbetskraft under 1960- och 1970-talen sammanhängde ju med expansionen av kvinnotypiska yrken inom den offentliga sektorn (vård, omsorg och utbildning) och i en tid då strukturella förändringar samtidigt medförde att industriarbetena minskade torde det ha varit rationellt för flickor att välja könstypiska utbildningar. Om då t.ex. pojkarna samtidigt uppfattade att flickorna har komparativa fördelar inom dessa områden, eller av andra skäl höll fast vid val av tekniska/hantverksyrken – av intresse eller därför att de expanderande sektorerna ofta erbjöd deltidsarbeten som män i allmänhet undviker – kan en starkt könssegregerad arbetsmarknad ha följt den växande efterfrågan (jfr. Jonung 1996). Väl etablerad, skulle denna könssegregering möjligen kunna ha en självständig effekt för efterkommande generationers utbildningsval. Man kan tänka sig att arbetsmarknaden kastar en skugga över utbildningssystemet och att befintliga yrkes/könnsstrukturer därmed påverkar ungdomars syn på vilka utbildningsalternativ som är realistiska. Men sådana tröghetsmekanismer kan knappast förklara frånvaron av större förändringar på lite längre sikt.

Det vi söker måste vara en uppsättning faktorer som är svårföränderliga och som är fundamentala i pojkars och flickors medvetande när de avgörande utbildningsvalen görs. Det ligger nära till hands att söka sådana förklaringar i individers egna önskemål och intressen. Det förefaller inte lika lovande att utgå från traditionella könsroller när det gäller hemarbete. En potentiellt viktig faktor är förväntade icke-monetära belöningar (positiva eller negativa) av ett visst utbildningsval. Om pojkar och flickor, genom biologi eller socialisation, värderar olika jobbegenskaper olika mycket, kommer de att göra könstypiska överväganden: stereotypen är att män offerar familjen (och kanske arbetsmiljön) för pengarna och kvinnor försakar ekonomin för att få ett arbete som är meningsfullt i sig, gärna ett där man kan hjälpa andra människor. Men könsspecifika förväntade belöningar skulle också kunna förklara könsskillnader i utbildningsval om många uppfattar det som att otraditionella utbildningar och yrken är belagda med en "straffskatt" – det kan gälla omgivningens ogillande, osäkra karriärvägar, social isolering, diskri-

minering eller t.o.m. sexuella trakasserier.<sup>16</sup> Dessa förklaringar är kanske inte så glamorösa, men kan ändå vara slagkraftiga.

Ytterligare en utbudsmekanism som förtjänar ett närmare studium är i vilken utsträckning pojkar och flickor tar hänsyn till sina kamraters val när de själva gör sitt utbildningsval. Att göra detta skulle enligt teorin om rationella val kunna bero på att man minimerar informationskostnaderna, alternativt att de upplevda belöningarna i termer av ”konsumtion av utbildning” – trivsel under studietiden, aversion mot att vara ett kraftigt underrepresenterat kön t.ex. – väger tungt. Generellt sett underskattas troligen ofta det kortare tidsperspektivet i förklaringar av utbildningsval därför att man förbiser det faktum att valen är helt avgörande för det vardagliga välbefinnandet under en för ungdomar relativt lång och näraliggande tidsperiod. En icke-rationell förklaring är också möjlig: valen är inte överlagda och framåtsyftande utan många följer sina kamrater eller konvensansen utan att reflektera så mycket över konsekvenserna av studiernas inriktning. Det finns få empiriska analyser av detta, men en studie på svenska data talar mot att kamratinflytande har några märkbara könssegregerade effekter (Dryler 1999).

Avslutningsvis är det möjligt, givet de resultat som redovisats ovan, att könssegregeringen uppstår därför att utbildningsvalen är beroende av vilka områden som eleven finner vara intressanta och meningsfulla i kombination med hans/hennes uppfattade lämplighet för studier inom dessa områden. I så fall handlar både pojkar och flickor vad man skulle kunna kalla *institutionellt rationellt*, dvs. de beter sig faktiskt som skolans företrädare vill och låter anlag och intressen styra utbildningsvalen. Detta är dock en hypotes. Det är inte omöjligt att exempelvis pojkar som inte är särskilt intresserade av teknik väljer en sådan inriktning för att den ger högre ekonomisk avkastning, dvs. de låter den instrumentella rationaliteten överflygla den institutionella.

---

<sup>16</sup> Denna förklaring kan väl närmast betraktas som en kombinerad efterfråge- och utbudsförklaring; om det finns en diskriminering, så att arbetsgivare föredrar män framför kvinnor är det snarast en efterfrågeförklaring, men om diskrimineringen, som den uppfattas av enskilda individer, leder till att deras ”nyttokalkyl” förändras kan förklaringen också formuleras i utbudstermer.

## Litteraturförteckning

- Becker, G. S. (1985), "Human capital, effort, and the sexual division of labour", *Journal of Labor Economics* Vol. 3, s. S33–S58.
- Becker, G. S. (1991), *A Treatise on the Family*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Beller, A. H. (1982), "Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes", *Journal of Human Resources*, Vol. 17, s. 371–92.
- Bengtsson, J. (1972), *Utbildningsval, utbildningsforskning och utbildningsplanering*. Lund: Studentlitteratur.
- Bierrum Nielsen, H. och M. Rudberg (1991), *Historien om flickor och pojkar. Könssocialisation i ett utvecklingspsykologiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Bradley, K. (2000), "The incorporation of Women into Higher Education: Paradoxical Outcomes?", *Sociology of Education* 73:1–18.
- Dryler, H. (1998), "Parental Role Models, Gender, and Educational Choice", *British Journal of Sociology* 49:375-98.
- Dryler, H. (1999), "The Impact of School and Classroom Characteristics on Educational Choices of Boys and Girls: A Multilevel Analysis", *Acta Sociologica* 42:299-318.
- England, P. (1982), "The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation", *Journal of Human Resources*, Vol. 17.
- England, P. (1992), *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- England, P. (1993), "Sociological Theories and the Study of Gender", i P. England (red.) *Theory on Gender / Feminism on Theory*. New York: Aldine de Gruyter.
- Erikson, R. och J. O. Jonsson (1993), *Ursprung och utbildning. Social snedrekrytering till högre studier* (SOU 1993:85). Stockholm: Fritzes.
- Erikson, R. och J. O. Jonsson (1994), "Ökade löneskillnader – ett sätt att ta tillvara begåvningsreserven?", *Ekonomisk Debatt*, Vol. 22, No 6, s. 581–94.
- Evertsson, M. (2001), "Barns hushållsarbete och könsroller", s. 265–300 i J.O. Jonsson och V. Östberg, *Barns och ungdomars välfärd*. SOU 2001:55. Stockholm: Fritzes.



- Gamberale, F., C. Sconfienza och T. Hagström (1996), *Värderingar och förhållningssätt till arbete bland ungdomar i Sverige*. (Arbete och hälsa 1996:19.) Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hakim, C. (1996), *Key Issues in Women's Work. Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment*. London: Athlone.
- Hakim, C. (2000), *Work-Lifestyle Choices in the 21<sup>st</sup> Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Head, J. (1987), "A Model to Link Personality Characteristics to a Preference for Science", i A. Kelly (red.), *Science for Girls?*, Milton Keynes: Open University Press.
- Jonsson, J.O. (1996), "Utbildningsskillnader mellan män och kvinnor – vilka är de och hur kan de förklaras?", i E. Hemlin (red.) *"Det har ändå hänt fantastiskt mycket!" Vad har jämställdhetsforskningen uppnått? Rapport från ett jämställdhetsseminarium den 25e april 1996*. Riksbankens Jubileumsfond & Gidlunds Förlag.
- Jonsson, J.O. (1997), "Hur skall vi förklara könsskillnader i utbildningsval? En empirisk prövning av hypoteser om rationella val och könsrollsmodeller", s. 16–46 i I. Persson och E. Wadensjö (red.), *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Stockholm: Fritzes.
- Jonsson, J.O. (1999), "Explaining Sex Differences in Educational Choice. An Empirical Assessment of a Rational Choice Model", *European Sociological Review* 15:391–404.
- Jonung, C. (1996), "Economic Theories of Occupational Segregation by Sex – Implications for Change over Time", i P. Beckman (red.) *Gender Specific Occupational Segregation*. Nürnberg: BeitrAB.
- Jönsson, I. (1992), "Women in Education from a Swedish Perspective", i J. Wrigley (red.), *Education and Gender Equality*, London: The Falmer Press.
- Nermo, M. (1994), "Den ofullbordade jämställdheten", i J. Fritzell och O. Lundberg (red.), *Vardagens villkor*, Stockholm: Brombergs.
- Nordli Hansen M. (1993), "Kjønnssegregering i høyere utdanning. Betydningen av foreldrerenes fagutdanning og sosial bakgrunn for studenters valg av fag", *Tidsskrift for samfunnsforskning* 34:3–29.

- Polachek, S. W. (1981), "Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure", *The Review of Economics and Statistics* Vol. 1, s. 60-69.
- SCB (1988), *Svensk utbildningsnomenklatur (SUN)*. (Meddelanden i samordningsfrågor 1988:4.) Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- SCB (1991), *På skilda banor. Så väljer kvinnor och män utbildning och yrke*. (Information om arbetsmarknaden 1991:5.) Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- SCB (1993), *Högskoleutbildningar 1939/40–91/92*. (Siffror om högskolan 13.) Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- SCB (2003), *Tid för vardagsliv. Kvinnors och mäns tidsanvändning 1990/91 och 2000/01*. Levnadsförhållanden. Rapport nr 99. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Shavit, Y. och H-P. Blossfeld (red.), (1993), *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*. Boulder, Co.: Westview.
- Turner, S.E. och W.G. Bowen, 1999, "Choice of Major: The Changing (Unchanging) Gender Gap", *Industrial and Labor Relations Review* 52:289–313.
- Utbildningsstatistisk Årsbok 1978, 1992, 1995. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- Wernersson, I. (1977), *Könsdifferentiering i grundskolan*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Wernersson, I. (1991), *Könsskillnader i gymnasieskolan. En kunskapsöversikt*. (F 91:2.) Stockholm: Skolöverstyrelsen.
- Zellner, H. (1975), "The determinants of occupational segregation", i C. B. Lloyd, E. S. Andres och C. L. Gilroy (red.) *Women in the Labour Market*. New York: Columbia University Press.

# Ökad rekrytering av kvinnor till högre utbildning i matematik, naturvetenskap och teknik

Inger Wistedt  
Stockholms universitet

## Inledning och frågeställningar

För tio år sedan, 1993, formulerade den svenska regeringen ett program med syfte att öka andelen kvinnor inom mansdominerade utbildningsområden (prop. 1992/93:169). Som en del i denna satsning anslogs fem miljoner kronor årligen under en treårsperiod för att bredda rekryteringen till högre utbildning inom matematik, naturvetenskap och teknik, områden med låg andel kvinnliga studerande. Grundutbildningsrådet, numera Rådet för högre utbildning, fick i uppgift att fördela medlen.

Grundutbildningsrådet utlyste en konkurrens där landets universitet inbjöds att komma med projektförslag. Projekten skulle, enligt Grundutbildningsrådet direktiv, fylla två krav: De skulle öka rekryteringen av underrepresenterade grupper, särskilt kvinnliga studerande, och de skulle därtill vara utformade med tanke på dessa studenters erfarenheter och kvalifikationer. Grundutbildningsrådet såg med andra ord pedagogisk förnyelse som ett medel för att nå rekryteringsmålet.

Fem universitet gick segrande ur konkurrensen<sup>1</sup>:

- *Chalmers tekniska högskola*, för projektet *D++* som avsåg en revidering av civilingenjörsutbildningen med inriktning mot datateknik.
- *Göteborgs universitet*, för ett nytt program *Naturvetenskaplig problemlösning* i samverkan mellan matematik, fysik och miljövetenskap.

---

<sup>1</sup> För en utförligare beskrivning av projekten, se Wistedt 1996.

- *Karlstad universitet* för projektet *Fler kvinnliga ingenjörer* som vid starten omfattade tre högskoleingenjörsprogram: Data-teknik, Energi och miljö och Innovation och Design.
- *Linköpings universitet* för ett nytt civilingenjörsprogram med datateknisk inriktning, *IT-programmet*, samt
- *Stockholms universitet* för ett nytt program i samverkan mellan fysik, matematik och matematisk statistik, *Projektlinjen*.

Under åren 1995–1997 och 1999–2000 genomfördes en utvärdering av regeringssatsningen (Wistedt 1996; 1998; 2001). Under dessa år skedde dramatiska förändringar inte bara i projektens inre verksamhet utan också i deras omgivning. Den kanske mest påtagliga förändringen var den starka expansionen av högskolesektorn. Mellan åren 1991 och 1999 ökade t.ex. antalet civilingenjörsprogram från 15 till 32 (Ingemarsson & Björk 1999, s. 5). De ökade inte bara i antal. Enskilda program ökade också i volym. När regeringen tog initiativet till satsningen (1993/94) var antalet studerande inom teknikområdet 46 000. Sex år senare var de 66 000. Samma trend gällde för det naturvetenskapliga området som ökade från 64 000 till 83 000 studerande under samma tidsperiod (Högskoleverket 2001a, s. 16). År 1995, då planeringsperioden för projektet som fick medel ur regeringssatsningen övergick till en implementering av de nya eller reviderade programmen, antogs t.ex. 106 teknologer till civilingenjörsprogrammet i datateknik vid Chalmers. Läsåret 2000/2001 antogs 156 nya teknologer till utbildningen och under samma period hade högskoleingenjörsutbildningen med datateknisk inriktning i Karlstad nära nog tredubblat sitt studerandeantal.

En nästan lika dramatisk förändring inträffade efter att utvärderingen avslutats. I början av 2000-talet sprack IT-bubblan och hela den tekniska och naturvetenskapliga sektorn drabbades av en kännbar nedgång i tillströmningen av studerande, mest märkbar inom högskoleingenjörsområdet (Högskoleverket 2003, s. 16). Det som för många utgjort ett starkt argument för rekrytering av nya grupper studerande till naturvetenskaps- och teknikområdet, den ökade efterfrågan på utbildad personal med matematisk, naturvetenskaplig och teknisk kompetens förutspådd vid slutet av 1990-talet (SCB 1999), förlorade i aktualitet då bristsituationen vändes i ett tillstånd av ökande arbetslöshet inom framförallt datasektorn. Det var i denna tid av turbulens inom samhälle och högskolevärld som projektet hade att fylla sina högt ställda målsättningar: att

bredda rekryteringen till utbildningarna och att anpassa sig till nya studerandegrupper med nya krav på sin utbildning.

Hur lyckades satsningen? Hur gick det med rekryteringen av kvinnor och av studenter med annan utbildningsbakgrund än den traditionella? Vad betydde den pedagogiska förnyelsen i sammanhanget och vilka slutsatser kan vi dra av försöken att förnya och förändra utbildningarna i riktning mot mera jämställda utbildningsmiljöer och därmed, i förlängningen, ökad jämställdhet inom yrkesområden med matematisk, teknisk och naturvetenskaplig inriktning?

## Underlag för utvärderingen

Under de år som utvärderingen pågick samlades data om studenterna som antogs till de sju programmen<sup>2</sup> åren 1995–1996, senare också studenter antagna 1999–2000. Dels samlades kvantitativa data om studenterna, dels kvalitativa data om den pedagogiska satsningen och dess betydelse för jämställdheten inom programmen.

Den kvantitativa delen omfattade uppgifter ur Ladoksystemet om antal registrerade studenter och andelen kvinnliga studenter bland dem. Uppgifter inhämtades också om studenternas studiebakgrund, deras medelbetyg från gymnasiet och betyg på prov inom respektive högskoleutbildning. Därtill samlades information om avbrott i studierna och eventuella studieuppehåll. Under år 2000 samlades nya uppgifter om de studenter som antagits läsåren 1995–1996 och 1999–2000, en totalundersökning av 1 494 studenter. För studenter antagna 1995–96 och 1999 samlades dessutom information om hur många högskolepoäng studenterna erhållit inom utbildningen och, i förekommande fall, uppgift om datum för examen.

Den kvalitativa delen av studien genomfördes i tre etapper. År 1995, implementeringsåret, intervjuades 22 lärare, 3–4 från respektive projekt. Vid intervjuerna som pågick under någon timme ombads lärare och projektledare att ge sin personliga bild av det egna projektet och dess målsättningar, av möjligheterna att öka rekryteringen av nya grupper studerande, särskilt kvinnor, och om sin syn på pedagogisk förändring som ett medel att nå jämställdhetsmålet (se Wistedt 1996). Skriftlig dokumentation samlades

---

<sup>2</sup> Fem projekt fick medel inom satsningen (se ovan). Projektet vid Karlstad universitet omfattade emellertid tre program vilket gör att sju program deltog i satsningen.

också in: projektansökningar, broschyrer, informationsmaterial mm. Hela det samlade materialet låg till grund för en analys som syftade till att lyfta fram huvudtankarna inom projekten, mål att utvärdera satsningen emot (a.a. 55ff.). År 1996–1997 genomfördes fyra fallstudier i tre av projekten (D++, Naturvetenskaplig problemlösning och Projektlinjen) med syftet att undersöka hur målsättningarna omsattes i den konkreta verksamheten (se även Wistedt, Brattström & Martinsson 1996). I dessa fallstudier deltog totalt 76 studenter varav 32 kvinnor. Fallstudierna följdes av intervjuer med 26 studenter och 10 lärare (Wistedt 1998). 1999–2000 genomfördes uppföljande intervjuer med 20 lärare och 14 studenter från de sju programmen (Wistedt 2001), där de intervjuade fick summera sina erfarenheter fem år efter implementeringen av satsningen.

### **Hur lyckades rekryteringssatsningen?**

Läsåret 1999/2000 var nära 60 procent av de som antogs till högskoleutbildning i Sverige kvinnor. Inom matematisk, teknisk och naturvetenskaplig sektor var emellertid andelen kvinnor betydligt lägre. Inom datasektorn var 24 procent kvinnor, inom fysik 32 procent och inom matematik 33 procent (Högskoleverket 2001a, Appendix 2). Hur stod sig rekryteringen till de fem projekten i jämförelse med den nationella statistiken?

### **Rekryteringen av kvinnliga studenter**

Tabell 1 nedan visar rekryteringen till de sju programmen inom satsningen åren 1995–1996 och 1999–2000.

Tabell 1. Antal studenter registrerade på programmen 1995–1996 och 1999–2000. Kvinnliga studenter (K) i absoluta tal och procent

Universitet	Program	1995			1996			1999			2000		
		Totalt	K	%	Totalt	K	%	Totalt	K	%	Totalt	K	%
Chalmers	D	106	16	15	111	21	19	161	26	16	157	16	10
Göteborg	NP	32	18	56	34	18	53	38	23	61	22	8	36
Karlstad	K/D	46	7	15	65	10	15	110	12	11	130	12	9
Karlstad	K/E&M	24	7	29	25	9	36	66	27	41	34	17	50
Karlstad	K/I&D	20	3	15	22	10	45	29	19	66	56	28	50
Linköping	IT	35	14	40	34	16	47	39	10	26	41	10	24
Stockholm	P	25	8	32	25	10	40	7	5	71	–	–	–
<i>Totalt</i>		<i>288</i>	<i>73</i>	<i>25</i>	<i>316</i>	<i>94</i>	<i>30</i>	<i>450</i>	<i>122</i>	<i>27</i>	<i>440</i>	<i>91</i>	<i>21</i>

Som framgår av tabellen låg flera av utbildningarna över eller långt över de nationella jämförelsesiffrorna. Projekten i Stockholm och Göteborg med inriktning mot matematik och fysik (i kombination med statistik respektive miljövetenskap) rekryterade betydligt fler än de 32–33 procent kvinnor i riket som under perioden valde att studera ämnena på högskolenivå<sup>3</sup>. Två av de tre högskoleingenjörsutbildningarna vid Karlstad universitet lyckades också väl med rekryteringen av kvinnliga studerande. Under hela perioden utvärderingen pågick låg två av programmen högt över genomsnittet för riket. Däremot visade datateknikutbildningarna dystrare siffror. Chalmers och Karlstads datateknikprogram låg, trots satsningen, samtliga år under siffrorna i den nationella statistiken. Endast vid Linköpings universitet lyckades man höja sig över medeltalet för riket som helhet. Men som synes minskade andelen kvinnor på Linköpingsprogrammet mellan åren 1996 och 1999 för att 2000 hamna på medelnivå. Tabell 2 nedan, visar förändringen i rekryteringen av kvinnor under perioden 1995–1996 till 1999–2000:

<sup>3</sup> Som framgår av tabellen antogs inga nya studenter till Projektlinjen vid Stockholms universitet från läsåret 2000/2001. Programmet, som under hela sin existens haft svårt att rekrytera studenter, lades ner.

Tabell 2. Förändringar i rekryteringen av kvinnor. Antal studenter antagna 1995-1996 jämfört med 1999-2000. Kvinnliga studenter (K) i antal och procent

Universitet	Program	1995-1996			1999-2000			Upp/ner %
		Totalt	K	%	Totalt	K	%	
Chalmers	D	217	37	17	318	42	13	-4
Göteborg	NP	66	36	55	60	31	52	-3
Karlstad	K/D	111	17	15	240	24	10	-5
Karlstad	K/E&M	49	16	33	100	44	44	+11
Karlstad	IK/I&D	42	13	31	85	47	55	+24
Linköping	IT	69	30	43	80	20	25	-18
Stockholm	P	50	18	36	7	5	71	+35
<i>Totalt</i>		<i>604</i>	<i>167</i>	<i>28</i>	<i>890</i>	<i>213</i>	<i>24</i>	<i>-4</i>

Tre av programmen ökade sin rekrytering av kvinnliga studerande under perioden. Även projektet i Göteborg måste ses som framgångsrikt. Trots en mindre nedgång i andelen kvinnliga studenter rekryterade programmet år 2000 fortfarande över 50 procent kvinnor. Men inom datautbildningarna kvarstod rekryteringsproblemen, där Linköpingsprojektet fram till 1999 utgjorde ett undantag.

Men om en satsning ska få effekter på sikt krävs inte bara god rekrytering. Studenterna bör också stanna kvar i programmen och avsluta sina studier med en examen. Tabell 3 nedan visar antal avhopp från programmen, och andelen avhopp bland manliga och kvinnliga studenter.

Tabell 3. Tendens att lämna programmen. Antal studenter antagna 1995, 1996, 1999 och 2000. Avhopp bland kvinnor och män i antal och procent

	Antal studenter	Antal avhopp	Avhopp %
Kvinnor	380	71	19
Män	1 114	128	11

I tabellen ovan framträder en tydlig tendens: kvinnliga studenter tycktes lämna utbildningarna i större utsträckning än sina manliga studiekamrater. Emellertid nyanserades den generella bilden när vi studerade avhoppet från respektive program.



Tabell 4. Avhopp från programmen 1995/96 och 1999/2000 bland kvinnor (K) och män (M) i antal och procent av gruppen storlek

Universitet	Program	Kön	Totalt Antal	Avhopp	Avhopp %
Chalmers	D	K	79	15	19
Chalmers	F	M	456	44	10
Göteborg	NP	K	67	16	24
Göteborg	NP	M	59	14	24
Karlstad	K/D	K	41	8	20
Karlstad	K/D	M	310	35	11
Karlstad	K/E&M	K	60	6	10
Karlstad	K/E&M	M	89	7	8
Karlstad	K/I&D	K	60	3	5
Karlstad	K/I&D	M	67	5	7
Linköping	IT	K	50	13	26
Linköping	IT	M	99	10	10
Stockholm	P	K	23	10	43
Stockholm	P	M	34	13	38

Som synes är det de tre datateknikutbildningarna som drabbats av de större avhoppet bland kvinnliga studerande. Inom övriga fyra program var skillnaderna mellan könen försumbara. Datateknikprogrammen tycks med andra ord ha stått inför ett dubbelt problem i genomförandet av satsningen; dels hade de svårt att rekrytera kvinnor, dels hade de problem med att behålla de få kvinnor som ändå sökt sig till utbildningarna. Nu måste man emellertid vara försiktig vid tolkningen av statistiken. Är det en bild av könsbundna avhopp vi betraktar, eller kan det finnas andra faktorer än kön som påverkat utfallet?

### Rekrytering av icketraditionella grupper studerande

Som nämnts samlades data om studenternas studiebakgrund. En stor grupp av de nyantagna studenterna hade sökt sig direkt från gymnasiet till högskolan (i utvärderingen kallade *Gymnasister*). En mindre grupp hade tidigare högskolestudier bakom sig men ingen arbetslivserfarenhet (*Studenter*) medan en tredje grupp återupptagit sina studier efter en längre eller kortare tid i arbetslivet (*Ny-startare*). Samtliga dessa grupper hade en gymnasieutbildning från program med naturvetenskaplig eller teknisk inriktning. En fjärde grupp hade emellertid inte denna bakgrund. Gruppen bestod av

studerande med gymnasieutbildning från samhällsvetenskapligt eller humanistiskt program, vilka hade kompletterat sina betyg för att fylla inträdeskraven genom studier vid kommunal vuxenutbildning eller inom Basåret (*Omsadlare*). Flera av dessa "omsadlare" hade också längre eller kortare erfarenhet av arbetslivet.

Ett av målen för satsningen var att bredda rekryteringen till icke-traditionella grupper, ett mål som också betonats i senare satsningar, t ex i regeringens proposition om den öppna högskolan (prop. 2001/2002:15). En sådan icke traditionell grupp utgörs av de elever som efter gymnasiestudier eller efter en tid i arbetslivet ändrat sin intresseinriktning. Gruppen "omsadlare" visade sig vara en mycket heterogen grupp (se Wistedt 1998, s. 36–37). Många av dem var äldre studerande och kvinnor var överrepresenterade inom gruppen.

Projektet lyckades olika väl i sin rekrytering av dessa icke-traditionella studenter. Tabell 5 nedan visar deras andel inom de sju programmen:

Tabell 5. Kategorin *Omsadlare* inom programmen. Studenter antagna 1995–1996 och 1999–2000. Kategorin *Omsadlare* (O) i absoluta tal och procent

Universitet	Program	1995			1996			1999			2000		
		Totalt	O	%	Totalt	O	%	Totalt	O	%	Totalt	O	%
Chalmers	D++	106	16	15	111	22	20	147	11	7	115	9	8
Göteborg	NP	32	7	22	34	8	24	38	14	37	22	5	23
Karlstad	K/D	42	12	29	65	22	34	110	25	23	130	23	18
Karlstad	K/E&M	24	1	4	25	4	16	65	31	48	34	13	38
Karlstad	K/I&D	20	3	15	22	9	41	29	9	31	56	18	32
Linköping	IT	35	6	17	32	2	6	39	1	3	41	0	0
Stockholm	P	25	4	16	24	6	25	7	2	29	–	–	–
<i>Totalt</i>		<i>284</i>	<i>49</i>	<i>17</i>	<i>313</i>	<i>73</i>	<i>23</i>	<i>435</i>	<i>93</i>	<i>21</i>	<i>398</i>	<i>68</i>	<i>17</i>

Inom många av programmen var andelen icke-traditionella studenter hög och ökande. Här finns dessvärre inga nationella jämförelsetal att tillgå, men en jämförelse mellan de sju programmen visar hur rekryteringen utvecklades under utvärderingsperioden:

Tabell 6. Förändringar i rekryteringen av studenter utan naturvetenskaplig bakgrund från gymnasiet (Kategori O: Omsadlare). Antagna studenter 1995–1996 jämfört med 1999–2000. Kategorin Omsadlare i absoluta tal och procent

Universitet	Program	1995–1996			1999–2000			Upp/ner %
		Totalt	O	%	Totalt	O	%	
Chalmers	D	217	38	17	262	20	8	-9
Göteborg	NP	66	15	23	60	19	32	+9
Karlstad	K/D	107	34	3	240	48	2	-1
Karlstad	K/E&M	49	5	10	99	44	44	+34
Karlstad	IK/I&D	42	12	29	85	27	32	+3
Linköping	IT	67	8	12	80	1	1	-11
Stockholm	P	49	10	20	7	2	29	+19
<i>Totalt</i>		<i>597</i>	<i>122</i>	<i>20</i>	<i>833</i>	<i>193</i>	<i>23</i>	<i>+3</i>

För tre av programmen, alla datateknikutbildningar, fann vi en nedgående trend i rekryteringen av icketraditionella studenter. Många av omsadlarna hade svårt att finna sig tillrätta inom utbildningarna och avhoppet inom denna grupp var högre än inom övriga grupper, vilket framgår av tabell 7 nedan.

Tabell 7. Tendens att hoppa av från programmen bland kategori Omsadlare (O). Antal studenter i kategori O respektive annan kategori (Gymnasister, Studenter och Nystartare) som antogs 1995, 1996, 1999 and 2000. Antal avhopp i varje kategori i absoluta tal och procent

Universitet	Program	Kategori	Antal	Avhopp	Avhopp %
Chalmers	D	O	58	22	38
Chalmers	D	Annan	421	36	9
Göteborg	NP	O	34	11	32
Göteborg	NP	Annan	92	19	21
Karlstad	K/D	O	82	18	22
Karlstad	K/D	Annan	265	24	9
Karlstad	K/E&M	O	49	3	6
Karlstad	K/E&M	Annan	99	10	10
Karlstad	K/I&D	O	39	2	5
Karlstad	K/I&D	Annan	88	6	7
Linköping	IT	O	9	3	33
Linköping	IT	Annan	138	19	14
Stockholm	P	O	12	7	58
Stockholm	P	Annan	44	15	34

Tendensen var tydlig för samtliga program men mest uttalad inom programmen med datateknisk inriktning (Chalmers, Karlstad D, IT-programmet) där avhoppet visade sig vara dubbelt så många, ibland upp till fyra gånger så frekventa som bland övriga studerandekategorier.

Som nämnts var kvinnor överrepresenterade inom gruppen "omsadlare". En fråga som vi då fann anledning att ställa var om den större andelen avhopp bland kvinnliga studerande kunde förklaras av att många kvinnor också tillhörde en icke-traditionell grupp med en annan studiebakgrund än övriga studerande. Den statistiska analysen visade emellertid att den ökade frekvensen avhopp bland kvinnor inte kunde förklaras av detta och omvänt, att den ökade frekvensen avhopp bland "omsadlarna" inte kunde förklaras av att många av dem var just kvinnor (a.a. sid. 48). Snarare var det så att båda kategorierna, kvinnliga studerande och icke-traditionella studenter, hade högre avhoppsfrekvens än övriga, dvs. manliga studerande och studerande med en traditionell naturvetenskaplig eller teknisk gymnasiebakgrund.

Frågan uppstod då om båda dessa grupper, kvinnor och "omsadlare", hade något gemensamt som gjort dem speciellt sårbara i systemet. I analysen av det samlade materialet undersökte vi flera möjliga faktorer. Hade de t.ex. lägre betyg från gymnasiet än övriga studenter? Resultaten av analysen visade inga skillnader mellan kvinnors och mäns gymnasiebetyg. Kategorin "omsadlare" däremot hade visserligen lägre betyg från gymnasiet, men även när vi kontrollerade för dessa lägre betyg kvarstod den ökade tendensen att hoppa av. Gymnasiebetygen kunde alltså inte förklara varför dessa studenter valde att lämna utbildningarna.

### Studieresultat

En vanlig förklaring till studieavbrott, som studenterna själva gav i intervjuerna, var att dessa hade samband med svaga studieresultat. Som nämnts samlades information om studenternas poängproduk-

tivitet för årskullarna 1995, 1996 och 1999. Poängproduktivitet<sup>4</sup> kan ses som ett mått på studief framgång även om vi inte heller här hade några nationella jämförelsesiffror att tillgå. Vi använde istället måttet för att undersöka den relativa framgången för olika kategorier studenter *inom samma program*. De variabler vi undersökte var "kvinnor" och kategorin "omsadlare" för att utröna hur olika kategorier studenter lyckades med sina studier.

Vi behövde då en definition av vad som skulle räknas som låg prestation inom utbildningen, inte med syfte att utvärdera studenternas arbete utan av jämförelseskäl<sup>5</sup>. En första undersökning visade att varken kvinnor eller kategorin "omsadlare" var överrepresenterade i gruppen lågpresterande studenter, dvs. bland de studenter som hade en poängproduktivitet på 30 poäng per år eller mindre. Det betyder att de icketraditionella studenterna som hade valt att stanna kvar inom programmen lyckades lika väl som övriga studenter.

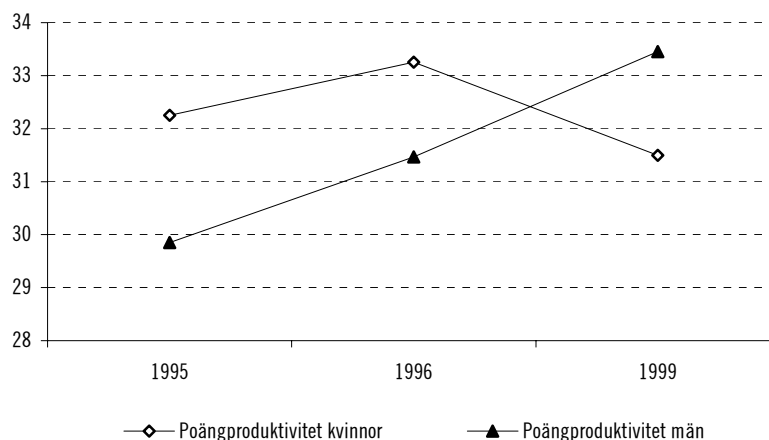
Detta var emellertid den generella bilden. Poängproduktiviteten varierade avsevärt mellan programmen och även över de tre åren 1995, 1996 och 1999. Vi stratifierade då data efter tidsperiod och program och fann intressanta skillnader. Diagrammet nedan visar den generella bilden för kvinnors och mäns poängproduktivitet under perioderna 1995-96 och 1999. (Observera att ett år fattas i diagrammet (1998) och att X-axeln är stympad.)

---

<sup>4</sup> *Poängproduktivitet*: Definierades i utvärderingen med hjälp av begreppet "effektiv studietid" = [2000 eller tid för examen] - [antagningsår] - [studieavbrott i år räknat]. Poängantalet varierar inom programmen mellan 120 poäng (programmen i Karlstad), 160 poäng (Stockholm och Göteborg) och 180 poäng (Chalmers och Linköping). En individs poängproduktivitet ges av individens poängproduktion dividerad med effektiv studietid. Om poängproduktionen skulle överstiga det förväntade antalet poäng (120, 160 respektive 180 beroende på var studenten är antagen), ersätts dock poängproduktionen av det förväntade antalet poäng.

<sup>5</sup> "Lågpresterande" är den student som inte har hoppat av studierna men som har en poängproduktivitet på 30 poäng per år eller mindre (30 poäng är vad CSN kräver för att bevilja fortsatta studiemedel). Undantag utgör studenter som antingen har tagit examen eller där det bara återstår 15 av de erforderliga poängen på utbildningen.

Figur 1. Poängproduktivitet för studenter antagna till samtliga sju program 1995, 1996 och 1999. X-axeln anger antagningsår. Y-axeln anger poängproduktivitet i medeltal för gruppen



Kvinnor antagna under implementeringsåren 1995 och 1996 producerade betydligt bättre än sina manliga studiekamrater. De lyckades också ta examen i samma utsträckning som sina manliga kamrater (Wistedt 2001, s. 50). För kvinnor antagna 1999 var relationen den omvända. Det såg alltså ut som om kvinnorna tappat mark. Trenden var densamma i samtliga program men särskilt tydlig inom de tre datateknikutbildningarna där resultaten var statistiskt signifikanta. För övriga program fann vi bara en smärre tillbakagång av kvinnornas försteg i poängproduktivitet.

Tendensen var densamma för kategorin "omsadlare", även om den där var något mindre markerad. Vad kunde förklara ett sådant uppseendeväckande resultat? Hade möjligen kvinnor och "omsadlare" som antogs 1999 lägre gymnasiebetyg än de som togs in i utbildningarna under de första två åren? Vi fann inga sådana skillnader (a.a. s. 55). Relationen i betyg mellan män och kvinnor ändrade sig inte mycket över tid, vilket betydde att gymnasiebetygen inte kunde förklara skillnaderna i poängproduktivitet. Vi måste söka andra förklaringar till varför vissa av programmen lyckades rekrytera och också behålla de icke-traditionella studenterna. Men först en kort summering av rekryteringsresultaten.

## En kort summering av rekryteringsresultaten

Fyra av de sju programmen lyckades i sina ambitioner att rekrytera kvinnor och icketraditionella studenter: *Naturvetenskaplig problemlösning* vid Göteborgs universitet, *Energi och Miljö* och *Innovation och Design* vid Karlstad universitet samt *Projektlinjen* som dock lades ned 2000, men som under sin korta livstid lyckades attrahera en stor andel kvinnor och icketraditionella studenter.

- Alla dessa program rekryterade en hög andel kvinnor (mellan 40 och 50 procent) och icketraditionella studenter, s.k. ”omsadlare” (mellan 20 och 40 procent).
- Avhoppen var jämnt fördelade mellan manliga och kvinnliga studenter och det fanns inga signifikant tendenser för någon enskild grupp att hoppa av studierna.
- Samtliga dessa program hade höga examinationsresultat (38–67 procent) i jämförelse med den nationella statistiken, som visar att runt 30 procent av studenterna tagit sin examen fem år efter antagningen (Riksdagens revisorer 1999, s. 17).
- De fyra programmen hade en hög andel kvinnliga examina. Mellan 40 och 60 procent av kvinnorna som antogs till utbildningarna 1995 hade tagit sin examen i oktober 2000, dvs. fem år efter antagning.
- Poängproduktiviteten var hög bland de kvinnliga studenterna relativt deras manliga kamrater. Emellertid fanns en svag tendens för kvinnor att förlora mark. Det kvinnliga försteget knappades in något för dem som antogs 1999.

Tre av programmen nådde inte rekryteringsmålet: civilingenjörsprogrammet i *Datateknik* (projektet D++) vid Chalmers tekniska högskola, högskoleingenjörsprogrammet i *Datateknik* vid Karlstad universitet, senare även *IT-programmet* vid Linköpings universitet. IT-programmet vid Linköpings universitet hade en lyckosam start, men andelen kvinnliga studenter minskade med tiden och stabiliserades så småningom runt medeltalet för riket.

- Datateknikprogrammen vid Chalmers och Karlstad universitet lyckades inte, trots satsningen, höja sig över 10–15 procent kvinnliga studerande.
- Kvinnor hade också en ökad tendens att lämna utbildningarna.
- Samtliga tre datateknikprogram hade en negativ utveckling i rekryteringen av kvinnor och av icketraditionella studenter.

- Icketraditionella studenter tenderade också att hoppa av utbildningarna i högre grad än övriga studerandegrupper; avhoppssiffrorna för denna grupp var dubbelt så höga i vissa fall fyra gånger så höga som för övriga studerande.
- För studenter antagna år 1995 var examinationsresultaten jämförbara med riket i övrigt och lika goda för män som för kvinnor. Kvinnor och män antagna 1995–1996 hade också en jämförbar poängproduktivitet. Emellertid skedde en drastisk förändring för studenter antagna år 1999. Kvinnorna i denna grupp hade en avsevärt lägre poängproduktivitet än sina manliga kamrater och detta gällde för samtliga datateknikprogram, skillnader som inte kunde förklaras av att dessa studenter skulle ha haft sämre förutsättningar att klara sina studier i termer av lägre gymnasiebetyg.

### Hur lyckades den pedagogiska satsningen?

Fyra av de sju programmen lyckades väl i sina ambitioner att rekrytera fler studenter bland kvinnor och icketraditionella grupper. Till de lyckade rekryteringssatsningarna kan vi till viss del också räkna IT-programmet vars rekryteringsresultat under de första två åren klart avvek från resultaten för övriga datateknikprogram<sup>6</sup>. Fanns det något gemensamt hos dessa program som kunde förklara varför de lyckades där andra misslyckades?

### Ökad jämställdhet genom pedagogisk förnyelse

Ett av målen för regeringsatsningen var att öka rekryteringen av nya grupper till utbildningarna. Ett annat mål, som betonades av Grundutbildningsrådet när medlen delades ut, var att höja kvaliteten i studenternas lärande genom införande av nya undervisningsmetoder och nya sätt att organisera innehållet i undervisningen, metoder som också stod i bättre samklang med de nya studerandegruppernas erfarenheter och krav på sin utbildning. Tvärvetenskapliga studier och problemorienterade arbetsmetoder infördes i samtliga program, metoder som Grundutbildningsrådet hade rekommenderat i sin utlysning av projektmedlen (Wistedt 1996, s. 8;

---

<sup>6</sup> För en diskussion om vad som kan förklara IT-programmets utveckling mot en allt lägre kvinnliga rekrytering, se Salminen-Karlsson 1999, s. 228–230.



Salminen-Karlsson 1999, s. 101–112). Medlen skulle alltså inte användas till rekryteringssatsningar utan till att åstadkomma pedagogisk förnyelse. De rekryteringssatsningar som ändå genomfördes inom projektet, såsom veckoslutskurser för kvinnliga gymnasister, informationsbroschyrer, filmer, rekryteringskampanjer och seminarier för kvinnliga studerande visade sig inte heller ge förväntade resultat. Sådana satsningar krävde dessutom ständigt inflöde av nya projektmedel vilket inte var i samklang med satsningen som ett treårsprojekt. Därtill bygger de på tanken att det skulle vara något fel på unga kvinnors inställning till utbildningar med teknisk eller naturvetenskaplig utbildning, attityder som är möjliga att förändra genom information och goda erfarenheter. Sådana antaganden har kritiserats under senare år (se t.ex. Björkman 2000, s. 54–55; Palm 1999, s. 12–14; Trojer 2002, s. 14) och kritiserades också av kvinnliga studerande som intervjuades i samband med utvärderingen (Wistedt 2001, s. 92–93). Den ledande principen för regeringssatsningen var istället övertygelsen om att felet borde sökas hos de mansdominerade utbildningarna, något som ställde krav på genomgripande reformer av både innehåll i och organisation av undervisningen.

De utbildningar som lyckades i sin rekrytering av nya grupper studerande hade vissa drag gemensamma, principer som styrde det pedagogiska arbetet:

- Många kvinnor var verksamma inom programmen, inte bara kvinnliga studenter utan också kvinnliga lärare och handledare.
- Det fanns en stor variation i ålder, erfarenhet och social bakgrund bland studenterna.
- Programmen var relativt små (<40 studenter) vilket skapade en social miljö med nära relationer mellan studenterna och mellan studenterna och deras lärare.
- Arbetsformerna var samarbetsinriktade och problemorienterade, vilket gav möjlighet för studenterna att kommunicera med varandra och med sina handledare.
- Programmen erbjöd en kombination av ämnen där åtminstone vissa förväntades passa kvinnliga studerande: humanistiska och samhällsvetenskapliga inslag och naturvetenskapliga ämnen som många kvinnor väljer att studera t.ex. statistik och miljövetenskap.

- Lärarna var djupt engagerade i utvecklingsarbetet. Lärare och handledare såg deltagandet i projektet som en utmaning, lika givande som forskningsarbetet.

De två datateknikprogrammen som inte lyckades bredda sin rekrytering var båda stora och expanderande program (>100 studenter). Det säger sig självt att det är mycket svårare att skapa en välfungerande social miljö om studentgruppen är stor och om det är många lärare som ska samordna sina insatser inom programmet. De pedagogiska förändringarna i dessa program var också mer modesta och det krävdes inte av lärarna som deltog i arbetet att de skulle anpassa sig till någon gemensam ideologi, t.ex. att de skulle införa samarbetsinriktade arbetsformer. På datateknikutbildningen vid Chalmers omfattade förnyelsen främst det första utbildningsåret: flera av studenterna som intervjuades beskrev det andra studieåret som en övergång från ”D++ till D--” eller ”tillbaka till ordningen” (Wistedt 2001, s. 86–87).

### **Kvinnliga studerande – kvinnliga rollmodeller**

Inom många av projekten påbörjades emellertid en utveckling mot en mer jämställd utbildningsmiljö, om vi med en sådan miljö menar en utbildning där de ansvariga problematiserar och synliggör studenters olika erfarenheter vid planeringen av innehåll i och uppläggning av undervisningen och där studenter ges möjlighet att interagera med varandra och med sina lärare i en samverkan som karakteriseras av respektfulla attityder oberoende av kön, ålder eller social bakgrund (jfr. Salminen-Karlsson 1999, s. 217; Bondestam 2003, s. 17–21). Flera av programmen lyckades rekrytera många kvinnor, och de lockade också många kvinnliga lärare till projekten. Linköpingsprojektet, det enda av datateknikprojekten som åtminstone inledningsvis rekryterade många kvinnor, genomfördes en medveten könspolitik vid anställningen av lärare – varannan damernas (Wistedt 1996, s. 46–47). Flera av programmen lyckade också rekrytera kvinnor till fortsatta studier på doktorandnivå inom fysik och matematik, kvinnor som i framtiden kan bli rollmodeller för nya kvinnliga studerande (Wistedt 2001, s. 75–78). I intervjuerna med lärare och studenter framhöll många betydelsen av sådana rollmodeller (a.a. s. 92–97). Även om förklaringarna till varför kvinnor inte söker sig till mansdominerade utbildningar var många

och varierade så var de intervjuade ense om några faktorer som de menade var särskilt viktiga när kvinnor väljer utbildning:

*Kvinnor tenderar att välja utbildningar som också väljs av andra kvinnor.* Detta gör det förstås svårt, åtminstone i ett inledningskede, att locka kvinnor till utbildningar där majoriteten av de studerande är män.

*Kvinnor är känsliga för rollmodeller.* Det skulle betyda att program med få kvinnliga lärare och handledare får problem med rekryteringen av kvinnliga studenter (förmodligen gäller det omvända argumentet för utbildningar med kvinnliga dominans).

*Allmänna uppfattningar om ämnesområdet har betydelse för valet av utbildning,* t.ex. uppfattningar om datateknik som hårt, stressigt och konkurrensinriktat, eller ”nördigt”.

*Valet av utbildning är mer än ett val av yrkesmässig eller akademisk karriär.* Studenter är känsliga för utbildningsmiljön, för möjligheterna att inom utbildningen skapa personliga nätverk, finna vänner och bli accepterade bland jämlingar, i korthet, för möjligheterna att utvecklas och växa som människa. Få kvinnor tycks idag se fysik, matematik och teknik som sådana arenor för personlig utveckling (jfr. Damarin 1993, s. 133–135; Palm 1999, s. 14–17; Seymore & Hewitt 1997; Udén 2000, s. 179ff).

## Öppen ingång till mansdominerade utbildningar

Ett gemensamt drag hos de utbildningar som lyckades med rekryteringen av kvinnor var att de erbjöd vad vi kan kalla ”en öppen ingång” till mansdominerade ämnesområden. Programmen vid Stockholms och Göteborgs universitet t.ex. kombinerade fysik och matematik med andra ämnen som kvinnor oftare väljer att studera: miljövetenskap och matematisk statistik. Studenterna behövde alltså inte välja ett bestämt ämne redan från start utan gavs möjlighet att pröva på flera olika ämnen inom utbildningen.

En vanlig uppfattning är att människor formar sina bilder av olika ämnesområden tidigt i livet och att åtminstone de flesta har valt inriktning när de slutar gymnasiet. Om dessa bilder sedan visar sig vara felaktiga eller överdrivet negativa kan högskolans lärare skylla på gymnasielärarna som inte lyckats förmedla en rimlig bild av ämnet eller väcka elevernas intresse för det, och gymnasielärarna

kan i sin tur skylla på grundskolelärarna som har förskolan att skylla på. Men högre skolstadier är inte bara mottagare av redan färdiga attityder till de akademiska ämnena. De är också aktörer på en social scen där dessa attityder formas och förändras som resultat av förändringar i utbildningssystemet. Vi vet att många elever är osäkra över sina val av studieprogram när de lämnar gymnasieskolan. Många möjligheter står öppna för dem och få har en klar bild av vad som väntar dem i högskolan. I en sådan situation får kulturella värderingar stort inflytande över valet. Det är betydligt lättare att göra ett icke-traditionellt val för den som är helt säker på sitt val, betydligt svårare för den som är tveksam. Om kvinnor ska göra icke-traditionella val, som t.ex. välja att studera matematik, kan en "öppen ingång" göra valet lättare, och, inte minst, lättare att argumentera för:

...changes of mind among women are more culturally supported than changes of mind among young men. This is especially the case where women initially proposed to enter fields which family, peers, faculty, or the wider community see as traditional male provinces. Among those whose first choice lies in the humanities and social sciences, women also exhibit (to a higher degree than do men) the liberal arts tradition of 'trying out' different majors before settling into a final choice.

(Seymour & Hewitt 1997, s. 23–24)

Tanken om en "öppen ingång" framfördes också i ett annat regeringsstött projekt, NyIngprojektet (Ingemarsson & Björk 1999) som syftade till förändring av ingenjörsutbildningen i Sverige. "Öppen ingång" är ett etablerat begrepp för möjligheten att uppskjuta valet av inriktning, en möjlighet som enligt NyIng borde erbjudas oftare än vad som nu är fallet.

Utbildningarna som lyckades med sin rekrytering av kvinnor erbjöd emellertid inte endast möjligheten att skjuta upp det oundvikliga valet. De erbjöd också studenterna möjligheten att pröva och utveckla sin kompetens inom olika ämnesområden. De fick möta lärare som företrädde de olika ämnena och flera av studenterna nämnde i intervjuerna hur detta påverkade deras syn på ämnena, inte minst synen på vad det innebär *för en människa* att ägna sig åt ett visst ämne. Som en kvinnlig student uttryckte det:

Många av oss som har gått programmet har fortsatt med doktorandstudier. Jag tror det beror på att vi har haft mycket mer kontakt med forskare och människor som är aktiva inom olika ämnesområden än studenter vanligen har. Vi har haft handledare och grupperna har varit

små, vilket betyder att vi har haft många möjligheter att prata med våra lärare. Man får en bild av vad dom gör, och då inser man att dom inte är så smarta att man inte vågar fråga dom om saker. Dom är vanliga människor, precis som vi.

(Kvinnlig studerande, Naturvetenskaplig problemlösning, Göteborgs universitet)

I det sammanhanget kan nämnas ett program som sökte medel ur regeringssatsningen men som inte beviljades anslag, det s.k. DTI-programmet (Data-Teknisk Ingång för kvinnor) vid Luleå Tekniska Universitet (Wistedt 2000). Projektet fick inga medel, möjligen för att man framförde det politiskt något inkorrekta förslaget om en *utbildning för enbart kvinnor*, därtill för kvinnor som alla var s.k. "omsadlare". Man slog ihop basåret med det första året på civilingenjörsutbildningen i datateknik till en tvåårig ingång till datatekniken till vilken man årligen antog 30 kvinnor. Vid första anblicken kunde projektet tolkas som ett försök att förbereda kvinnorna för den mansdominerad utbildningen, att forma dem så att de senare kunde passas in i den manliga miljön. Emellertid blev resultatet ett annat. De två inledande åren fungerade dels som en provotid för studenter som aldrig tidigare hade ägnat sig åt dataområdet. Vissa av dem upptäckte att datateknik passade dem mindre väl och dessa valde senare andra utbildningar, många dock med teknisk inriktning. Vissa valde att fortsätta på den kortare ingenjörsutbildningen, också den i stort behov av kvinnligt tillskott. Ungefär en tredjedel gick emellertid vidare till andra året på civilingenjörsprogrammet i datateknik och höjde därmed andelen kvinnliga studerande på utbildningen från 8 till 21 procent. DTI-arna hade dessutom utvecklat en säkerhet inom området och en intern kultur som i flera avseenden avvek från den manliga kulturen på datateknikprogrammet (se a.a. s. 28–43). DTI-satsningen visade sig alltså vara en mera radikal lösning av rekryteringsproblemet än flera av de satsningar som fick medel ur regeringssatsningen.

Att skapa alternativ till den mansdominerade utbildningskulturen på datateknikprogrammen är dock ingen enkel sak (jfr. Samlinen-Karlsson 1999, s. 238). Utvärderingen av regeringssatsningen visade att försöken att revidera redan etablerade program lyckades mindre väl än ansatserna att skapa nya utbildningar, ett resultat som också står i överensstämmelse med andra forskares slutsatser (Nissen 1998, Seymour & Hewitt 1997, s. 8). Eftersom dessa utbildningar var helt nya, ännu inte beslagtagna av någon

studerandekategori, öppnade de också dörren för nya grupper studenter, inte minst för kvinnor.

Emellertid finns ett problem med nya utbildningar: de är ytterst sårbara i konkurrensen om de sökande. Studier har visat att sökande till högskolan är känsliga för utbildningarnas marknadsvärde (Öckert & Regnér 1999). Nya utbildningar, som marknaden ännu inte har prövat och godkänt, framstår lätt som osäkra val för den som söker till högskolan. I en studie av avhopp och rekrytering till fysikutbildningarna vid Stockholms universitet (Wistedt & Brattström 1999) visade det sig att 80 procent av studenterna som antogs till Projektlinjen 1998/99 i första hand hade valt program på Kungliga Tekniska Högskolan, välkända utbildningar med prestige, högt skattade på arbetsmarknaden. Studenterna som intervjuades uttryckte också oro inför framtiden och utsikterna att få arbete efter utbildningen på Projektlinjen (Wistedt 2001, s. 69). I en tid av minskande ungdomskullar och ökande utbud av utbildningsplatser får en sådan existens på marginalen lätt katastrofala följder, vilket framgår av tabellen nedan som visar antagningen till programmen 2002/03:

Tabell 8. Antal studenter antagna 2002. Kvinnliga studenter (K) i antal och procent

Universitet	Program	2002			Förändring i % från 1999–2000
		Totalt	K	%	
Chalmers	D	175	14	8	-5
Göteborg	NP	15	5	33	-19
Karlstad	K/D	42	4	10	0
Karlstad	K/E&M	11	4	36	-8
Karlstad	IK/I&D	49	23	47	-8
Linköping	IT	39	9	23	-2
Stockholm	P	—	—	—	—
<i>Totalt</i>		<i>331</i>	<i>59</i>	<i>18</i>	<i>-6</i>

Det enda program som ökat i volym sedan 2000 är datateknikprogrammet vid Chalmers. Alla de övriga programmen har drabbats av kännbara minskningar i studerandeantalet, mest kännbara vid Karlstads högskoleingenjörsutbildning med datateknisk inriktning. Naturvetenskaplig problemlösning vid Göteborgs universitet och Energi och Miljö vid Karlstad universitet har både en

ytterst utsatt position med 15 respektive 11 studenter, alltför få för att garantera programmen överlevnad. DTI-programmet i Luleå som hade en mycket god rekrytering fram till år 1999 hade nollintag år 2002. Andelen kvinnliga studerande har också minskat överlag, även om de utbildningar som lyckades med rekryterings-satsningen fortfarande ligger runt eller klart över medeltalen för riket i övrigt. Men ändå, det ligger nära till hands att sucka och konstatera att regeringssatsningen på något sätt tycks ha runnit ut i sanden. Är det en rimlig slutsats eller finns det något vi kan bära med oss från satsningen som kan komma till nytta i det fortsatta jämställdhetsarbetet?

## Vad kan vi lära av satsningen?

### Det tar tid att uppnå jämställdhet

Att skapa jämställdhet inom utbildningar där män under lång tid format de vetenskapliga och pedagogiska villkoren är en process som kräver uthållighet och medvetenhet om de strukturer som skapar och bevarar ojämlikheter i forsknings- och studievillkor. Det finns institutionsmiljöer som aktivt motverkar en ökad medvetenhet om genusfrågor, där t.ex. kränkande bemötande och osynliggörande av kvinnor förekommer. Det är inte sådana miljöer som främst angår oss här. Snarare kan regeringssatsningen ses som ett initiativ riktat mot ett mera passivt motstånd mot ökad jämställdhet, en passivitet som kan ta sig uttryck i brist på ifrågasättande av den rådande institutionskulturen, där genusfrågor ges låg prioritet (jfr. Bondestam 2003, s. 23). Inom satsningen kunde en sådan brist på ifrågasättande ta sig uttryck i sätt att resonera om betydelsen av jämställdhet: Argumentet "Vad är bra för kvinnor?" formulerades inte så sällan om till "Vad är kvinnor bra för?" (Wistedt 2001, s. 35). Omformulerad handlar frågan om hur ett tillskott av kvinnor kan berika en manliga utbildningsmiljö snarare än om hur kvinnor kan beredas plats inom utbildningen på samma villkor och med samma rätt som män.

En lärdom vi kan dra av satsningen är att det tar tid att förändra attityder till jämställdhet och att nå ökad medvetenhet om genusfrågor. Smärre revideringar av existerande program synes inte tillräckliga för att förändra etablerade och djupt förankrade utbildningsstrukturer (a.a. s. 88). Snarare krävs genomgripande föränd-

ringar av undervisningen med syfte att skapa en miljö där en variation av kompetenser och erfarenheter synliggörs och tas tillvara (jfr. Perry & Greber 1996). Regeringsinitiativet sträckte sig över tre år, vilket är en mycket kort tid om vi betänker att de programansvariga och deras medarbetare inom den tiden förväntades formulera grunderna för förändringen, implementera satsningen och förankra idéerna i den egna organisationen, som i vissa fall gav ringa stöd åt satsningen (Wistedt 2001, s. 114). Grundutbildningsrådets beslut om att realisera initiativet i form av treåriga projekt kan i detta sammanhang ifrågasättas.

### Enskilda satsningar måste samordnas med andra satsningar

En annan lärdom vi kan dra av satsningen är att de initiativ som tas till förändring av den högre utbildningen inte får ses isolerade från andra satsningar som samtidigt genomförs. Av det som sagts ovan framgår att jämställdhetsatsningen sammanföll med en kraftig expansion av den tekniska och naturvetenskapliga utbildningssektorn, också den ett resultat av ett regeringsinitiativ. Det kan tyckas att en ökning av antalet studieplatser skulle gynna möjligheterna att rekrytera studenter till de nya utbildningsprogrammen. Det totala antalet sökande till högskolan förändrades emellertid mycket litet under perioden (Högskoleverket 2003, s. 15). En konkurrenssituation uppstod där de nya och oprövade utbildningarna drog det kortaste strået i kampen om de sökande. Projektet fick därmed inte möjlighet att i lugn och ro utveckla sin inre verksamhet utan fick istället ägna tid och kraft åt utåtriktad marknadsföring, en olycklig konsekvens av att de båda initiativen inte tänktes i ett sammanhang.

Ett annat initiativ som hade stor betydelse för rekryteringen av kvinnor och icketraditionella studerandegrupper var den s.k. NT-svuxsatsningen som gav äldre studerande med erfarenheter från arbetslivet möjlighet att med bibehållen lön studera matematik, naturvetenskap eller teknik på högskolan. Inom de nya utbildningarna var andelen NT-svux studenter hög och dessa bidrog också positivt till utvecklingen av programmen. Satsning avbröts emellertid i slutet av 1990-talet och bortfallet av studenter fick konsekvenser för de program som hade en hög andel vuxenstuderande, särskilt för de nya högskoleingenjörsutbildningarna vid Karlstad universitet (Wistedt 1998, s. 30). I utvärderingen av jäm-



ställdhetssatsningen påpekade flera av de intervjuade att man önskade ett återinförande av NT-svuxsatsningen (Wistedt 2001, s. 90). I utvärderingen av högskoleingenjörsutbildningarna gavs samma rekommendation (Högskoleverket 2001b, s. 74). Man kan dock konstatera att skadan redan var skedd. Trots att NT-svuxsatsningen gav möjlighet för många kvinnor i arbetslivet, många av dem också med annan social bakgrund än den traditionella, att bedriva högskolestudier sågs satsningen inte i ljuset av jämställdhetsinitiativet, en brist i samordning av samtidigta initiativ som fick negativa konsekvenser för de nya programmen.

### Möjligheter och svårigheter i jämställdhetsarbetet

Den ojämna könsfördelningen inom den matematiska, naturvetenskapliga och tekniska sektorn är ett samhällsproblem, särskilt besvärande eftersom den också påverkar jämställdheten i yrkeslivet. Inom vårdområdet är nära 90 procent av de examinerade studenterna kvinnor, medan deras andel inom teknikområdet fortfarande ligger runt 25 procent (Högskoleverket 2003, s. 32). Regeringsinitiativet var ett försök att rätta till denna obalans mellan könen i valet av studieinriktning och yrkeskarriär. I många avseenden kan initiativet ses som vällyckat. Programmen som skapades med medel ur regeringssatsningen visade att det är möjligt att öka rekryteringen av kvinnor till utbildningar i matematik, naturvetenskap och teknik. De visade hur man kan öppna dörren för kvinnliga studerande genom att erbjuda en öppen ingång som gör valet av en icke-traditionell utbildning mindre avgörande och lättare för en icke-traditionell student att argumentera för inför sig själv och inför andra. Satsningen visade också hur man kan arrangera utbildningar där kvinnliga studenter finner sig väl tillrätta och får möjlighet att pröva och utveckla sin kompetens i en omgivning av nära sociala kontakter med studenter och med lärare. Den visade emellertid också att jämställdhet inte uppnås genom kortsiktiga projekt och program sårbara i konkurrensen med de etablerade utbildningarna. För att uppnå jämställdhetsmålet krävs uthållighet och målmedvetenhet i de satsningar som görs och samordning av de initiativ som tas så att dessa tillsammans kan verka för en ökad jämställdhet inom högre utbildning och arbetsliv.

## Referenser

- Björkman, C. (2000). *Projekt Q. Med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*. Uppsala universitet: Enheten för utveckling och utvärdering.
- Bondestam, F. (2003). *Könsmedveten pedagogik för universitetslärare – en introduktion och bibliografi*. Uppsala universitet: Jämställdhetsfunktionen och Enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande.
- Damarin, S.K. (1993). Gender and mathematics education: Some implications from feminist science. In B. Grevholm & G. Hanna (eds.), *Gender and mathematics education* (pp. 129-136). Lund: Lund University Press.
- Högskoleverket (2001a). *Universitet och Högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2001*. Stockholm: Högskoleverket.
- Högskoleverket (2001b). *Utvärdering av högskoleingenjörutbildning, ingenjörutbildning samt brandingenjörutbildning vid svenska universitet och högskolor*. Högskoleverkets rapportserie 2003:20R. Stockholm: Högskoleverket.
- Högskoleverket (2003). *Universitet och högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2003*. Stockholm: Högskoleverket.
- Ingemarsson, I., & Björk, I. (1999). *Ny ingenjörutbildning. NyIng, Slutrapport*. Linköpings universitet: Institutionen för systemteknik.
- Nissen, J. (1998). Att lappa och laga eller bygga nytt. I K. Mårdsjö (red.), *Människa, teknik, samhälle i högre teknisk utbildning*. Linköpings universitet: Institutionen för systemteknik.
- Palm, F. (1999). *Det är inte bara image. Skäl till kvinnors bortval av ingenjörutbildning*. NyIng rapport nr 15. Linköpings universitet: Institutionen för systemteknik.
- Perry, R., & Greber, L. (1996). Women and computers: An introduction. In B. Laslett, S. Gregory Kohlstedt, H. Longino, & E. Hammonds (eds.), *Gender and scientific authority* (pp. 155-182). Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Prop. 1992/93:169. *Högre utbildning för ökad kompetens*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Prop. 2001/2002:15. *Den öppna högskolan*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Riksdagens revisorer (1999). *Högskoleutbildning i samhällsekonomisk belysning*. Rapport 1999/2000:9. Stockholm: Riksdagens revisorer.

- Salminen-Karlsson, M. (1999). *Bringing women into computer engineering. Curriculum reform processes at two institutes of technology*. Linköping Studies in Education and Psychology 60. Linköping University: Department of Education and Psychology.
- SCB (1999). Teknikerbristen borta om tio år. Pressmeddelande från SCB, 1999-02-22. Stockholm, SCB ([www.scb.se/press/press](http://www.scb.se/press/press)).
- Seymour, E., & Hewitt, N.M. (1997). *Talking about leaving. Why undergraduates leave the sciences*. Oxford: Westview Press, Boulder Colo.
- Trojer, L. (2000). *Genusforskning inom teknikvetenskaperna – en drivbänk för forskningsförändring*. Stockholm: Högskoleverket.
- Udén, M. (2000). *Tekniskt sett av kvinnor*. Doktorsavhandling. Luleå tekniska universitet: Institutionen för Arbetsvetenskap.
- Wistedt, I. (1996). *Gender-inclusive higher education in mathematics, physics, and technology. Five Swedish development projects*. Stockholm: National Agency for Higher Education.
- Wistedt, I. (1998). *Recruiting female students to higher education in mathematics, physics, and technology – An evaluation of a Swedish initiative*. Stockholm: National Agency for Higher Education.
- Wistedt, I. (2000). *Datateknisk ingång för kvinnor. En utvärdering*. Luleå tekniska universitet: Institutionen för systemteknik. Avdelningen för datalogi.
- Wistedt, I. (2001). *Five gender-inclusive projects revisited. A follow-up study of the Swedish Governments' initiative to recruit more women to higher education in mathematics, science, and technology*. Stockholm: National Agency for Higher Education.
- Wistedt, I., & Brattström, G. (1999). *Utredning av problem med rekrytering och avhopp från grundläggande studier i fysik och matematik vid Stockholms universitet*. Stockholms universitet: Pedagogiska institutionen.
- Wistedt, I., Brattström, G., & Martinsson, M. (1996). *Vägar till matematisk förståelse i universitetsutbildning som syftar till att utjämna könsskillnader*. Stockholm Universitet: Pedagogiska institutionen.
- Öckert, B., & Regné, H. (1999). *Högre utbildning i Sverige – En problemorienterad diskussion om utbildningssatsningar*. Stockholms universitet: Institutet för social forskning (SOFI).

## Abstract

Den ojämna könsfördelningen inom utbildningssektorn är ett samhällsproblem, särskilt besvärande eftersom den starkt påverkar jämställdheten inom arbetslivet. Under åren 1995–1997 och 1999–2000 genomfördes en utvärdering av en regeringssatsning vars syfte var att öka rekryteringen av kvinnor till högre utbildning i matematik, naturvetenskap och teknik. I artikeln sammanfattas resultaten av utvärderingen. Studien, som kombinerar kvantitativa och kvalitativa undersökningsmetoder, visar på svårigheter och möjligheter att uppnå jämställd: att det tar tid att förändra utbildningskulturer som formats för och av män, men också att det är möjligt att genom pedagogiskt utvecklingsarbete skapa miljöer där kvinnor stannar, trivs och lyckas med sina studier.

# Genusspecifika utbildningsval och ekonomisk utveckling

Anne Boschini  
Nationalekonomiska institutionen  
Stockholms universitet

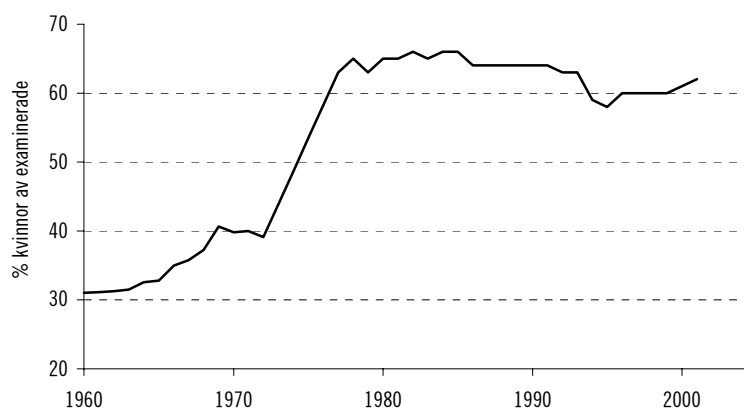
## Kort sammanfattning

Denna rapport handlar om implikationerna, både på individuell och på makronivå, av kvinnors och mäns val av högre utbildning. I Sverige såväl som internationellt finns det ett klart mönster av könssegregering inom högre utbildning. Män studerar i allmänhet mer tekniska och naturvetenskapliga ämnen på universitetet och kvinnor mer humaniora och vårdutbildningar. Detta ökar naturligtvis också tendenserna till könssegregering på arbetsmarknaden. Förklaringen till de genusspecifika utbildningsvalen står förmodligen huvudsakligen att finna i de rådande sociala normerna som finns. På en samhällslig nivå anses män mer lämpade för matematik och teknik, medan kvinnor anses vara relativt duktigare när det gäller verbal förmåga – trots att det ur en vetenskaplig synvinkel endast finns mycket små skillnader mellan könen. Normerna gör att det är svårare för kvinnor att välja att till exempel studera matematik och fysik eftersom de måste övervinna den allmänna föreställningen att de inte har talang för dessa studier. På samma sätt är det svårt för män att gå kraftigt kvinnodominerade utbildningar. Den empiriska studien visar att detta har konsekvenser bortom de individuella som består i att den ekonomiska tillväxttakten skadas av att personer väljer att inte utbilda sig inom det ämne som de är mest lämpade för.

## 1 Inledning

År 1903 fanns knappt 3000 studenter vid de svenska universiteten, varav 138, eller fem procent var kvinnor.<sup>1</sup> I början av 1970-talet var antalet studenter nästan 30 000 och kvinnoandelen hade stigit till 40 procent. Med 1977 års högskolereform kom kvinnoandelen att stiga ytterligare då den innebar att många postgymnasiala utbildningar, däribland sjuksköterske- och lärarutbildningarna, fick högskolestatus. Efter den reformen har kvinnoandelen pendlat mellan 60 och 65 procent under 1980- och 1990-talen – se *Figur 1*.

*Figur 1.* Andelen universitetsexamina som tilldelades kvinnor 1960–2002 i Sverige



*Källa:* Egna beräkningar från Statistisk årsbok.

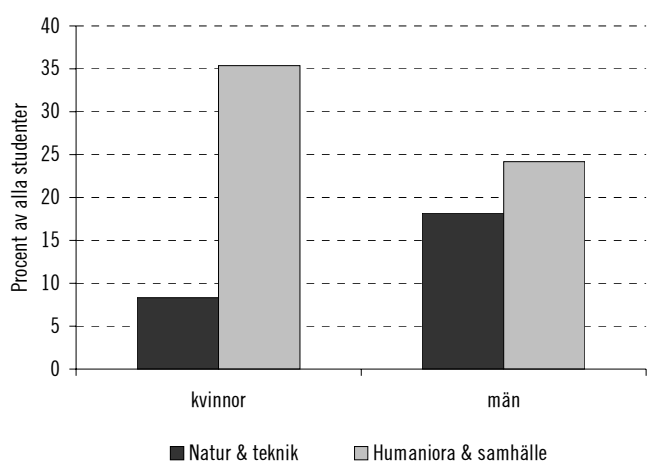
Om högre utbildning endast var tänkt för män i början av 1900-talet så skulle man kunna säga att 100 år senare är den en större angelägenhet för kvinnor än vad den är för män! Inriktningen på deras respektive utbildningar skiljer sig dock åt. Det är vanligare att kvinnor väljer vårdinriktade utbildningar än att män gör det och vanligare att män väljer tekniska utbildningar än att kvinnor gör det. Trots detta har flera av de tidigare mansdominerade utbildningarna, till exempel till jurist, ekonom och läkare, ökat sin

<sup>1</sup> Som universitet inkluderas här, förutom Lund och Uppsala universitet, även Göteborgs och Stockholms högskola samt Karolinka Mediko-kirurgiska institut. *Källa:* Statistisk årsbok 1950.

kvinnandelen och idag tillhör de gruppen 'genusbalanserade' utbildningar. Andelen kvinnor som avlade en juristexamen var till exempel 30 procent läsåret 1978/79, en andel som nästan fördubblats de senaste åren då den legat mellan 55 och 60 procent.<sup>2</sup>

Figur 2 visar hur fördelningen av kvinnliga och manliga studenter år 1999 ter sig inom två ämnesblock: naturvetenskapliga och tekniska ämnen samt humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnen.<sup>3</sup> Totalt sett finns 76 procent av alla studenter i något av dessa ämnen. Kvinnor och män fördelar sig dock olika inom dessa block. Medan ungefär lika många män väljer att läsa natur och teknik som humaniora & samhällsvetenskap, tenderar en stor majoritet av kvinnorna att studera humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnen. (Som vi ska se i Avsnitt 4 går detta mönster igen i stora delar av världen.)

Figur 2. Genusspecifika val av högre utbildning i Sverige år 1999



Källa: Egna beräkningar från UNESCO data.

De mest genusbalanserade ämnena inom det humanistiska och samhällsvetenskapliga fältet är statsvetenskap och sociologi och inom det naturvetenskapliga och tekniska blocket är de medicin,

<sup>2</sup> SCB (1994) och SCB (2002).

<sup>3</sup> Såsom naturvetenskapliga och tekniska ämnen räknas förutom alla naturvetenskapliga ämnen även matematik och ingenjörutbildningar; såsom humanistiska och samhällsvetenskapliga räknas språk, litteratur- och konstvetenskap, ekonomi, statsvetenskap, sociologi och relaterade ämnen.

kemi och biologi.<sup>4</sup> Däremot utgör andelen kvinnor inom tekniska utbildningar, matematik och vissa naturvetenskapliga utbildningar fortfarande endast i snitt runt 25–30 procent av studenterna.<sup>5</sup>

Denna relativa stabilitet i mönstret av genus specifika skillnader i utbildningsval är paradoxal i ljuset av de stora förändringar som universitetsväsendet har genomgått under de senaste decennierna. Trots att andelen kvinnor som avlagt en universitetsexamen ökat med flera hundra procent sedan 1960-talet, har deras val, av olika skäl, varit inriktade mot utbildningar som redan hade en avsevärd andel kvinnliga studenter.

Finns det då någon anledning att närmare studera dessa genus specifika skillnader i utbildningsval? Nej, inte om vi tror att alla väljer sina utbildningar isolerat och utan påverkan från det omgivande samhället. Ja, om vi tror att det finns sociala normer som hindrar 'fria' val, så är det någonting vi bör bry oss om. Ett annat skäl till varför vi bör studera genus specifika utbildningsval är att det är viktigt att alla studerande väljer det ämne de är mest lämpade för. Det skulle ge dem högsta graden av tillfredställelse – mest givande att arbeta med det som man är duktig på – samt ur ett samhällsekonomiskt perspektiv leda till att "rätt person hamnade sig på rätt position". Ytterligare ett skäl är att kvinnor tenderar att i mindre utsträckning än män studera de utbildningar som anses främja den teknologiska utvecklingen. Om motivet bakom kvinnors val är att de är relativt sett mindre begåvade i till exempel naturvetenskapliga ämnen än män, då är det lägligt att de väljer att ta sin universitetsexamen i andra ämnen. Om det däremot förhåller sig så att kvinnor är lika begåvade för naturvetenskapliga studier, men av olika orsaker ändå väljer bort dessa behöver detta analyseras.

Denna rapport handlar om konsekvenserna av kvinnors och mäns val av högre utbildning. Som vi ska se har dessa beslut stor betydelse både på det individuella och på det makroekonomiska planet. För individerna är utbildningsbeslutet intimt sammanvävt med möjligheterna till stimulerande och intressanta arbetsuppgifter samt framtida inkomster. På det makroekonomiska planet kommer fokus att ligga på kopplingen mellan val av utbildningsinriktning och den ekonomiska utvecklingen. Rapportens inriktning mot

---

<sup>4</sup> Det är intressant att notera att i flertalet länder var både medicin och biologi för tjugo år sedan lika mansdominerade utbildningar som till exempel fysik fortfarande är idag. Se Turner och Bowen (1999) för en analys av förändringar av genusbalansen inom olika utbildningar i USA.

<sup>5</sup> SCB (2002).



ekonomisk tillväxt leder till att mansdominansen på vissa tekniska och naturvetenskapliga utbildningar kommer att diskuteras mer än kvinnodominansen inom exempelvis pedagogik och vårdutbildningar. Detta kommer att avhandlas i Avsnitt 2. Avsnitt 3 diskuterar möjliga anledningar till de genusspecifika valen av högre utbildning. Där förs det fram att existensen av tydliga sociala normer förmodligen är en starkt bidragande orsak. Den empiriska analysen börjar i Avsnitt 4 med en redovisning och deskriptiv analys av de internationella skillnaderna av kvinnors och mäns val av högre utbildning och fortsätter sedan i Avsnitt 5 med tillväxtregressioner där betydelsen av genusspecifika utbildningsval studeras. Avsnitt 6 diskuterar policyimplikationer.

## 2 Den högre utbildningens roll i samhällsekonomin

Av inledningen framgick att allt fler utbildar sig allt längre. Hur stor effekten av investeringar i humankapital är på den ekonomiska utvecklingen råder det delade meningar om, men bland nationalekonomer är enigheten stor om att effekten är positiv.<sup>6</sup>

Vad gör då alla högutbildade personer? En del har kanske högteknologiska arbeten som inte fanns tidigare, andra har arbeten som funnits länge, men som blivit mer kunskapsintensiva, och sedan finns det personer som har samma arbetsuppgifter som tidigare, men där utbildningskraven stigit som en följd av att utbudet av högutbildade ökat. I de två första fallen bidrar ett större antal högskoleutbildade till den ekonomiska tillväxten, medan det i tredje fallet är mer osäkert hur samhällsekonomin påverkas.<sup>7</sup>

De senaste årens forskning – se till exempel de la Fuente och Donénech (2000) och Temple (2000) – visar att investeringar i utbildning inte endast är viktiga för utvecklingsländer utan också för industrialiserade länders ekonomiska utveckling. Bassanini och Scarpetta (2001) uppskattar till exempel att om befolkningen i snitt utbildar sig ett år längre i ett OECD-land, då ökar den årliga tillväxttakten med 6 procent på lång sikt.

En relaterad fråga handlar om *alla* utbildningsinriktningar bidrar i samma utsträckning till den ekonomiska utvecklingen. Murphy,

<sup>6</sup> Begreppet humankapital – de investeringar som görs av personer i färdigheter som ökar deras produktiva förmåga – användes redan av Adam Smith på 1770-talet – och har bland annat utvecklats av Gary Becker under 1960- och 1970-talen.

<sup>7</sup> Den engelska professorn Alison Wolf menar att det finns en klar tendens till överutbildning i dagens samhällen. Se Wolf (2002).

Shleifer och Vishny (1991) argumenterar för att det är bättre för ett land att ha många ingenjörer än att ha många advokater. Något tillspetsat säger de att medan flertalet ingenjörer bidrar till att bygga någonting nytt, är advokaters bidrag mest att hjälpa olika parter att undgå beskattning eller att slåss juridiskt och på så sätt blir bidraget till samhällsekonomin tillväxt olika. Det empiriska stödet för advokaters skadliga inverkan på ekonomin är obefintligt, däremot verkar antalet ingenjörer i ekonomin ha haft en positiv effekt på tillväxttakten i BNP per capita enligt författarna. Trots att detta är ett ganska grovt resonemang pekar det ändå på att det kan finnas anledning att närmare studera olika utbildningsinriktningar.

I min egen studie, där jag närmare granskat olika högskoleutbildningars betydelse för den ekonomiska utvecklingen, har jag funnit att högre utbildning främjar den ekonomiska utvecklingen och att investeringar i utbildning därför ökar produktiviteten.<sup>8</sup> Detta är speciellt tydligt när personer utbildar sig inom ämnen som de är både intresserade av och begåvade för. Den samhällsekonomiska vinsten av utbildning blir inte bara störst med 'rätt person i rätt utbildning', utan även på individplanet blir 'vinsten' störst när personen ifråga får syssla med det hon/han vill. Ju mer intresserad och begåvad en individ är, desto större är avkastningen på dennes utbildning. Detta kommer sig av att samhällskostnaden är densamma för alla individers utbildning, medan en mer intresserad och begåvad person har större möjligheter att tillgodogöra sig sin utbildning och omsätta denna i praktiken. Detta innebär att det är viktigt att de som väljer att utbilda sig gör det inom det område som de har mest intresse och talang för, både för samhällets och för sitt eget bästa.<sup>9</sup>

Ur dessa aspekter är *alla* utbildningar precis lika viktiga, och det är speciellt betydelsefullt att alla människor väljer att göra det de är mest intresserade/duktigast på. Det finns dock en aspekt som gör att vissa utbildningar har en dubbel funktion, och det gäller de utbildningar som påverkar den teknologiska utvecklingen. Enligt amerikanska data har till exempel nämligen minst 75 procent av de som arbetar med Forsknings- och utvecklingsarbete en teknisk eller naturvetenskaplig högskoleutbildning.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Boschini (2003).

<sup>9</sup> Noteras bör att jag i denna skrift utgår ifrån att begåvning och intresse går hand i hand. Det behöver ju naturligtvis inte vara fallet då det för många är omöjligt att 'bli' det man önskar för att begåvning saknas.

<sup>10</sup> National Science Foundations databas SESTAT.

Om teknologisk utveckling anses vara en viktig drivkraft för den ekonomiska tillväxttakten, måste de personer med kompetens inom exempelvis medicinsk forskning, naturvetenskapliga och tekniska ämnen, också vara betydelsefulla. Det blir således extra viktigt ur ett samhällsperspektiv att se till att personer med intresse och begåvning för dessa ämnen även väljer att studera dem.

Nästa avsnitt handlar om olika möjliga förklaringar till varför kvinnor och män skulle välja olika utbildningsinriktningar med ett speciellt fokus på varför kvinnor inte i någon högre utsträckning väljer naturvetenskapliga och tekniska utbildningar.

### **3 Varför väljer kvinnor och män så olika inriktning på sina universitetsstudier?**

Svaret på denna fråga är naturligtvis mångfacetterad. Redan på 1960-talet gjordes försök att förklara kvinnors och mäns olika utbildningsval. Syftet var då främst att förstå varför kvinnor valde kortare utbildningar, men också utbildningar där kunskaperna inte behövde uppdateras kontinuerligt. Den huvudsakliga tesen – först formulerad i Mincer och Polachek (1974) – förklarade genus-specifika utbildningsval som ett resultat av kvinnors annorlunda arbetskraftsdeltagande. Argumentet var att kvinnor tog hänsyn till att de skulle vara frånvarande från arbetsmarknaden i samband med att de skaffade barn. Därför ansågs kvinnor rationella när de utbildade sig till lärare, språkvetare eller sjuksköterskor, ty alla dessa yrken gick att återvända till efter en lång frånvaro från arbetsmarknaden. Även om denna hypotes fortfarande kan förklara en del av kvinnors annorlunda utbildningsval har dess förklaringsvärde minskat i betydelse dels för att kvinnor numera föder färre barn – och speciellt gäller detta högskoleutbildade kvinnor, dels för att en högre andel kvinnor skaffar sig universitetsutbildning. Humankapital-teorins hypotes om att kvinnor skulle välja kortare utbildningar för att deras förväntade avkastning är lägre stämmer alltså inte längre.<sup>11</sup>

Den kanske enklaste förklaringen till kvinnor och mäns olika val skulle vara att deras genuina intresse och/eller begåvning för olika ämnen skulle skilja sig åt. Låt oss börja med det senare. Medfödd talang har i sekler varit en omdebatterad fråga i termer av om det finns genus-specifika skillnader till exempel vad gäller hjärnans vikt, funktionssätt och så vidare. För att kort sammanfatta forskningen,

<sup>11</sup> SOU 1993:85, s. 83, och SCB (2002).

tyder den på att det skulle finnas skillnader i fördelningen av kognitiv förmåga mellan kvinnor och män, men att dessa skillnader inte bara är mycket små utan också mindre än de kognitiva skillnaderna inom respektive kön.<sup>12</sup> Om det således endast vore den medfödda begåvningen som styrde utbildningsvalen, då skulle dessa i snitt inte skilja sig åt mellan män och kvinnor i den utsträckning de gör. När det gäller vad som är genuina intressen och vad som är resultat av miljöns påverkan är svårt att veta. Det verkar ske en polarisering under gymnasietiden i killar och tjejers intressen för olika ämnen som håller i sig även på högskolenivå. Jonsson (1999) uppskattar att mellan 10 till 30 procent av de genus specifika utbildningsvalen senare i livet kan förklaras av att tjejer och killar utvecklar komparativa fördelar inom olika ämnen under sina gymnasiestudier.<sup>13</sup>

En annan möjlighet är att de ekonomiska incitamenten väger tungt vid val av utbildning. Exempelvis har det åtminstone i Sverige funnits en stor efterfrågan på välutbildade inom 'kvinnliga' områden – såsom vårdpersonal, socionomer och lärare – under den offentliga sektorns expansion främst på 1970-talet. Denna efterfrågan kan ha riktat in kvinnors utbildningsval och lett till en del av den segregering vi ser idag. Det verkar dock inte finnas några ekonomiska anledningar för kvinnor att undvika mansdominerade högskoleutbildningar. Enligt Wadensjö (1997) verkar det nämligen inte som att det i Sverige finns något mönster som tyder på att lönegapet mellan kvinnliga och manliga civilingenjörer skulle vara större än, exempelvis, lönegapet mellan kvinnliga och manliga civilekonomer.<sup>14</sup> Däremot är det ett välkänt faktum att kvinno-dominerade branscher uppvisar lägre genomsnittslöner än mansdominerade branscher.<sup>15</sup> Om något så verkar det således finnas ekonomiska incitament för kvinnor att välja just de utbildningar som de *inte* väljer.

Låt oss nu fokusera på en förklaring till genus specifika utbildningsval som bland annat framförts av en del sociologer, nämligen

---

<sup>12</sup> Se Fausto-Sterling för en överblick av forskningen.

<sup>13</sup> En vanlig uppfattning är att killar är bättre än tjejer i matematik, men forskning visar att detta fenomen varierar mellan länder. I länder med relativt sett bättre arbetsmöjligheter för kvinnor finns det en tendens till att tjejer är duktigare än killar i matematik i skolan, och vice versa. Se Baker och Perkins Jones (1993).

<sup>14</sup> En jämförelse av högutbildad personal som arbetar med FoU i USA ger att lönegapet mellan kvinnliga och manliga ingenjörer är mindre än det mellan kvinnliga och manliga naturvetare (en mindre mansdominerad yrkesgrupp än ingenjörer). Se National Science Foundations databas SESTAT, <http://srsstats.sbe.nsf.gov>

<sup>15</sup> Se exempelvis Le Grand (1997).

sociala normer.<sup>16</sup> Sociala (eller samhälleliga) normer är de oskrivna 'beteendemallar' som vi alla känner till. Bebisar av flickkön förväntas ha rosa sparkdräkt, medan de av pojkkön ska ha ljusblå. Att laga bilen är manligt medan att laga mat är kvinnligt. Trots att många spontant reagerar mot att de skulle påverkas av liknande normer är det sannolikt så att vi ändå influeras av dem.

Studier har gjorts av hur kvinnor och män med liknande begåvning väljer ämne att studera på universitetsnivå. Mer specifikt har i en studie av Turner och Bowen (1999) visats vilka utbildningar en grupp mycket begåvade individer i matematik väljer att läsa på universitetsnivå. Alla i gruppen har precis gått ut gymnasiet och har uppvisat ovanligt stor talang i matematik vid det antagningsprov som flertalet amerikanska universitetsstudenter gör innan de blir antagna. Turner och Bowen (1999) visar att inom denna grupp av individer finns det tydliga genusspecifika skillnader i utbildningsval. Männerna som är mycket begåvade i matematik väljer i första hand ingenjörsutbildningar samt matematik och fysik, medan kvinnorna, lika begåvade i matematik, främst väljer humaniora. Visserligen kan det vara så att kvinnorna i snitt har bättre betyg än männen i humaniora och därför väljer detta i större utsträckning, men det är hur som helst slående att många kvinnliga studenter som är begåvade i matematik inte i första hand väljer någonting matematik-relaterat.

En förklaring till detta beteendemönster skulle kunna vara existerande sociala normer. Poängen med sociala normer är att vi 'vet' – utan att någon egentligen berättat det för oss – vilka normer som en man respektive kvinna förväntas leva upp till. "Men jag gör som jag vill" kanske någon då invänder. Men att bryta mot sociala konventioner kan vara svårt och innebär i den bemärkelsen en kostnad för individen.

Hur skulle då sociala normer kunna påverka individers val? En teori, som framförts av Akerlof och Kranton (2000), är att sociala normer har betydelse för individers val genom att det inverkar på deras identitet, där identitet definieras som personers självuppfattning. Vi har som individer många olika identiteter: allt ifrån vår identitet som kvinna/man, vår nationalitet, till våra medlemskap i olika organisationer. Akerlof och Kranton (2000) menar att det är skadligt för den egna identiteten att bryta mot det mönster som

---

<sup>16</sup> Jacobs (1989) till exempel är en mycket intressant sociologisk studie om könssegregering och utbildnings- och karriärval eller Correll (2001) för att få en inblick i hur kvinnors och mäns självuppfattning påverkas av sociala normer.

samhället föreskriver för den egna gruppen. Kvinnor som väljer att studera tekniska ämnen på universitetet brottas sålunda med föreställningen om att det egentligen är 'manligt' att göra detta val och kanske kommer de därför att i någon utsträckning ifrågasätta sin egna kvinnlighet. Vidare skapar kvinnor som bryter mot den "manliga teknolog"-normen även tvivel hos män och andra kvinnor som börjar undra över sina egna val i termer av manligt respektive kvinnligt. En reaktion på liknande inducerade tvivel är att försöka normalisera situationen genom att få 'problemet' att försvinna. Den kvinnliga teknologen benämns som manhaftig, okvinnlig, inte lika duktig som en man, medan en man som väljer att bli förskolelärare lätt kan få epitet som feminin, klumpig och inte lika naturlig med barnen som deras kvinnliga kollegor. Att välja vissa utbildningsinriktningar blir därför förknippat med ifrågasättande av den studerandes manliga respektive kvinnliga identitet.

Forskning har visat att individers egna uppfattningar om hur begåvade de är i ett visst ämne är avhängig den genusstämpel som ämnet har. Kvinnor tenderar att övervärdera sin förmåga i språk, medan män på samma sätt kan övervärdera sina kunskaper i matematik enligt Correll (2001). Denna internalisering av utbildningsnormerna är naturligtvis av grundläggande vikt när det gäller att förklara genus specifika val.

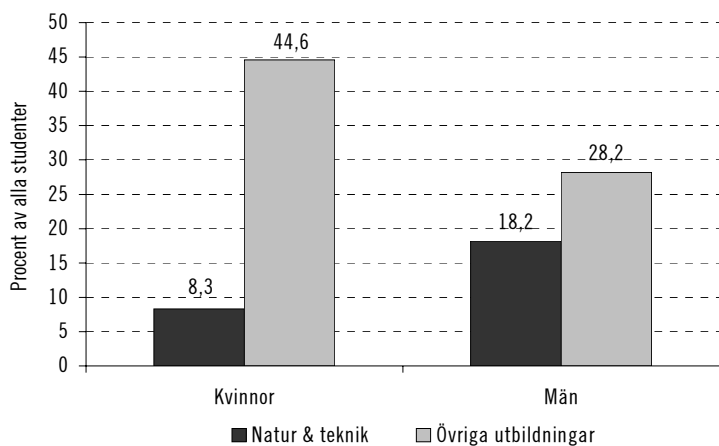
Könsrollsidentiteter har förändrats avsevärt under de senaste femtio åren i takt med att det kvinnliga arbetskraftsdeltagande ökat och närmat sig männens. Vissa yrken och utbildningar verkar dock ha en genusmärkning som är seglivad. Men, som vi ska se i nästa avsnitt, har dessa utbildningar inte alltid samma genusprägling i alla länder och det finns heller inget entydigt samband mellan graden av jämställdhet i ett land och utsträckningen av genus specifika utbildningsval.

#### **4 Genus specifika skillnader i utbildningsval mellan olika regioner i världen**

Det här avsnittet syftar dels till att visa hur utbildningsnormer varierar världen över, dels att visa om det finns några samband mellan mängden och arten av genus specifika val i ett land, dess allmänna jämställdhetsnivå och ekonomiska utveckling.

Till en början studeras en grupp av länder som är likartade ur ett ekonomiskt perspektiv, nämligen OECD-länderna.<sup>17</sup> *Figur 3* visar de genusspecifika skillnaderna i val av utbildningsinriktning mellan kvinnor och män i OECD-området som helhet under slutet av 1990-talet. "Natur & teknik" omfattar samtliga studenter i naturvetenskapliga ämnen, matematik och ingenjörutbildningar. Således finns det på OECD-nivå ett markant mönster av genusspecifika utbildningsval på universitetsnivå.

*Figur 3.* Genusspecifika val av högre utbildning i OECD i slutet av 1990-talet



*Källa:* Egna beräkningar från UNESCO data.

Variationen inom OECD-området är dock rätt stor. *Tabell 1* visar andelen kvinnor som studerade inom olika utbildningsområden i sex av OECD-länderna år 1999. Det kanske mest intressanta är att Turkiet – som har lägst andel kvinnliga studenter – har högsta andelen kvinnor som studerar matematik och data. Italien, ett land som har en något lägre andel kvinnliga universitetsstudenter än Sverige, har också en högre andel kvinnor som studerar matematik och till ingenjör.

<sup>17</sup> Till gruppen av OECD-länder hör Australien; Belgien; Danmark; Finland; Frankrike; Grekland; Island; Irland; Italien; Japan; Kanada; Luxemburg; Mexiko; Nederländerna; Norge; Nya Zeeland; Polen; Portugal; Slovakien; Spanien; Sverige; Schweiz; Storbritannien; Sydkorea; Tjeckien; Turkiet; Tyskland; Ungern; USA och Österrike.

*Tabell 1.* Andelen kvinnor inom olika utbildningsområden på universitet 1999

	<i>Alla</i>	<i>Vård</i>	<i>Biologi och kemi</i>	<i>Matematik och data</i>	<i>Humaniora</i>	<i>Samhälls- vetenskap</i>	<i>Ingenjör- utbildningar</i>
Italien	55	57	53	37	81	55	27
Nederländerna	52	74	35	19	70	47	13
Storbritannien	54	68	51	27	66	53	19
Sverige	61	78	50	30	76	55	24
Turkiet	42	56	43	40	46	39	25
USA	56	75	48	32	68	52	19

*Källa:* OECD (2001).

Förenta Nationernas mått på 'gender empowerment' är en bra indikator på den allmänna uppfattningen om hur jämställt ett land är. Det mäter jämställdhet i tre dimensioner: kvinnors och mäns ekonomiska och politiska deltagande och beslutsfattande samt makt över ekonomiska resurser. I *Tabell 2* framgår hur jämställda de olika länderna är. Enligt den är de nordiska länderna mest jämställda, med Sverige på tredje plats. Turkiet och Italien däremot uppvisar en generellt lägre jämställdhetsnivå enligt UNDPs gender empowerment index. Därmed är det inte länder som är mest jämställda som har minst genusspecifika val av utbildningsinriktning. Exempelvis har Nederländerna, som rankas som nummer sex i världen med avseende på jämställdhet, den lägsta andelen kvinnliga studenter i matematik och ingenjörämnen av OECD-länderna i *Tabell 1*. Med andra ord, trots att det internationellt finns ett tydligt mönster av genusspecifika utbildningsval – såsom indikeras i *Figur 2* – varierar utsträckningen av genusspecifika val avsevärt även inom den relativt homogena gruppen av OECD-länder.



Tabell 2. Länder rankade efter gender empowerment index för 2003

1. Island	8. Tyskland
2. Norge	9. Kanada
3. Sverige	10. USA
4. Danmark	17. Storbritannien
5. Finland	21. Portugal
6. Nederländerna	32. Italien
7. Österrike	66. Turkiet

Källa: UNDP (2003).

Detta skulle kunna förklaras av att de sociala normerna förknippade med olika utbildningsval varierar mellan länderna. Kanske är det 'manligare' att studera matematik i Sverige än i Italien? En annan möjlighet är att de genomsnittliga normerna är desamma, men att normerna skiljer sig åt mellan inkomstgrupper. Döttrar såväl som söner från familjer i de övre percentilerna av inkomstfördelningen har förmodligen andra förväntningar på sig, det vill säga andra sociala normer, än de från undre delen av inkomstfördelningen. Ett enkelt empiriskt test av denna idé utgörs av att se om det finns skillnader mellan länder när det gäller andelen i befolkningen som studerar vid universitetet. Om det är en mycket liten andel av befolkningen som får universitetsutbildning, kommer studenterna sannolikt från de mer välbärgade klasserna och därmed skulle en del av mönstret i de genusspecifika utbildningsvalen mellan länder förklaras av klass snarare än kön. En titt på data visar dock att i såväl Sverige, Nederländerna som Italien bedrev drygt tre procent av samtliga i befolkningen universitetsstudier under den senare delen av 1990-talet. Således kan inte det faktum att kvinnor i större utsträckning studerar matematik och data i Italien jämfört med Sverige och Nederländerna förklaras av att färre kvinnor studerar. I Turkiet däremot var andelen universitetsstudenter något lägre och uppgick till 1.8 procent av befolkningen.<sup>18</sup> Det verkar dock inte som att hela förklaringen till de, jämfört med Norden, annorlunda utbildningsvalen i Medelhavsregionen består i skillnader i den sociala snedrekryteringen, utan det måste även vara andra faktorer, till exempel arbetsmarknaden, som påverkar.

<sup>18</sup> Siffrorna är beräknade utifrån den UNESCO-data, som används i den senare analysen.

Den empiriska analysen i den resterande delen av detta och nästa avsnitt baserar sig på ett urval av 88 länder världen över för perioden från 1970 till 1998.<sup>19</sup> Perioden är uppdelad i tre tioårsintervall: 1970–79, 1980–89 och 1990–98. Syftet med empirin är att sätta den svenska utvecklingen i ett internationellt perspektiv och att studera hur stor betydelse genusspecifika skillnader har för den ekonomiska utvecklingen. Data är indelad i sju regioner: OECD, Östeuropa, Östasien och Stilla havet, Södra Asien, Mellanöstern och Nordafrika, Latinamerika och Afrika söder om Sahara.<sup>20</sup> Som väntat är skillnaderna mellan regionerna stora i termer av hur många kvinnor och män som studerar vid universiteten.

I OECD regionen studerar i snitt 3,6 procent av befolkningen på universitetet, medan motsvarande siffra för Afrika söder om Sahara är 0,2 procent. Sambandet mellan graden av jämställdhet (återigen mätt i termer av UNDPs gender empowerment index) och andelen universitetsstudenter respektive andelen kvinnliga studenter är dock mindre än väntat. *Figur 4A* visar att det finns ett svagt negativt samband mellan jämställdhet och antalet universitetsstudenter (som andel av befolkningen) speciellt för de mest jämställda länderna.<sup>21</sup> Detta överensstämmer med att både högre utbildning och jämställdhet i stor utsträckning är utvecklingsmått, det vill säga de är intimt förknippade med ett lands ekonomiska välstånd.

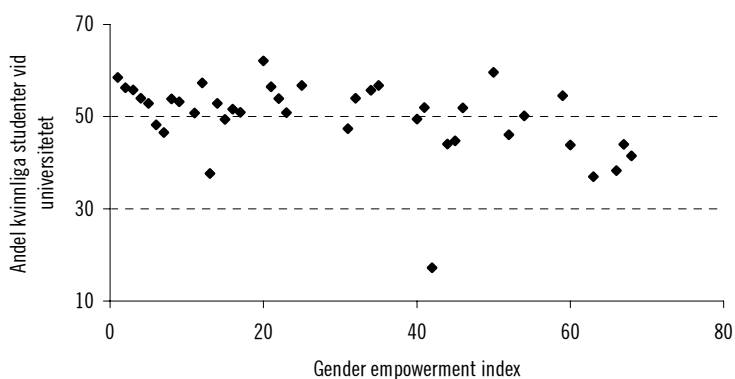
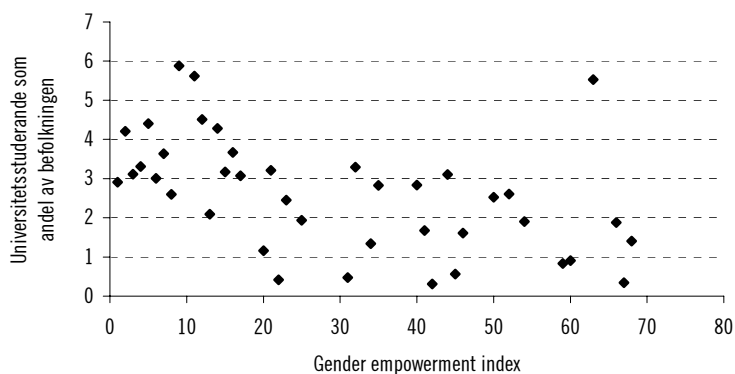
---

<sup>19</sup> Den härstammar från Boschini (2002) och (2003).

<sup>20</sup> *OECD*: Australien; Belgien; Danmark; Finland; Frankrike; Grekland; Island; Irland; Italien; Kanada; Nederländerna; Norge; Nya Zeeland; Portugal; Spanien; Sverige; Schweiz; Storbritannien; Turkiet; Österrike. *Östeuropa* (EEA): Polen; Ungern. *Östasien och Stilla havet* (EAP): Filippinerna; Hong Kong; Japan; Malaysia; Sydkorea; Papua Nya Guinea. *Södra Asien* (SA): Bangladesh; Indien; Nepal; Pakistan; Sri Lanka. *Mellanöstern och Nordafrika* (MENA): Algeriet; Bahrain; Cypern; Egypten; Iran; Israel; Jordanien; Kuwait; Malta; Syrien; Tunisien. *Latinamerika* (LAC): Argentina; Barbados; Brasilien; Chile; Ekvador; El Salvador; Guyana; Haiti; Honduras; Mexiko; Nicaragua; Panama; Paraguay; Peru; St. Lucia; Trinidad och Tobago; Uruguay; Venezuela. *Afrika söder om Sahara* (SSA): Benin; Burundi; Central Afrikanska Republiken; Kongo. Rep.; Ghana; Kameroun; Kenya; Lesotho; Malawi; Mali; Mauritius; Mozambique; Niger; Rwanda; Senegal; Sudan; Swaziland; Tanzania; Togo; Uganda.

<sup>21</sup> Notera att ju lägre gender empowerment är desto mer jämställt är landet.

Figur 4A och 4B. Jämställdhet och universitetsstudier

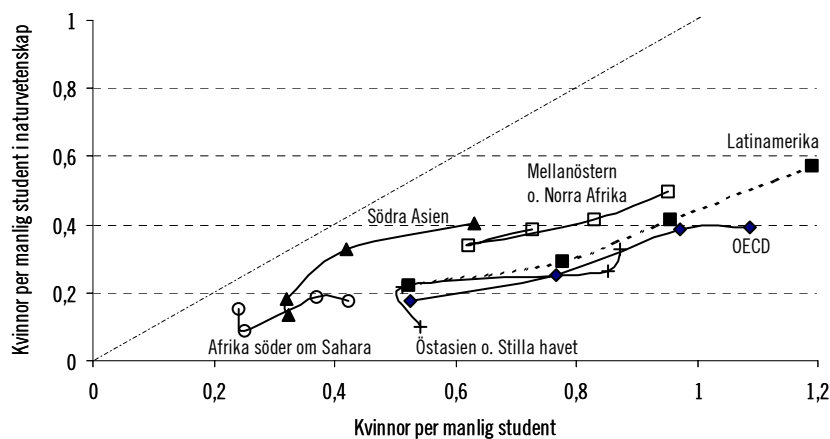


Källa: UNDP (2003) samt egna beräkningar från UNESCO data.

Mindre väntat är att det inte finns någon stark korrelation mellan andelen kvinnliga universitetsstudenter och graden av jämställdhet i landet, såsom *Figur 4B* indikerar. Det visar sig också (*Figur 5*) att andelen genusspecifika utbildningsval inte är minst i OECD-länderna utan i Latinamerika. Givet att andelen kvinnliga universitetsstudenter i OECD-området är ungefär detsamma som i Latinamerika, framstår det som anmärkningsvärt att andelen kvinnor i naturvetenskap och teknik är så låg. *Figur 5* visar hur andelen kvinnliga universitetsstudenter har förändrats över tiden i för-

hållande till andelen kvinnliga studenter i naturvetenskap och teknik i de olika regionerna.

Figur 5. Regional utveckling i kvoten kvinnliga/manliga studenter på universitetet och inom naturvetenskap (Observationer för 1970, 1980, 1990 och 1997 för varje region)



Källa: Egna beräkningar från UNESCO data.

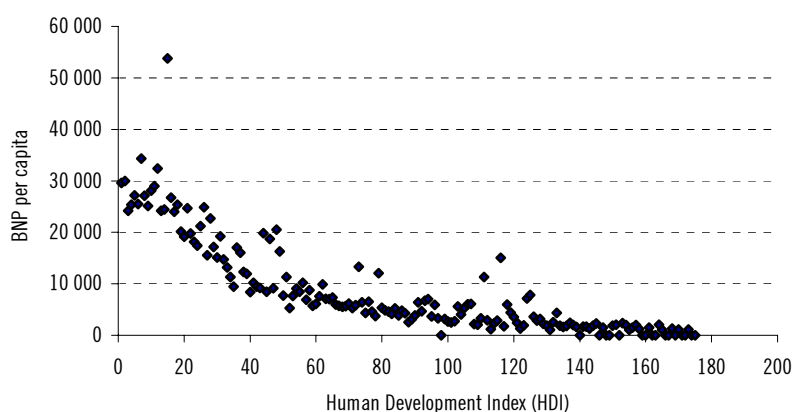
Inflödet av kvinnor på universiteten har således inte resulterat i ett motsvarande inflöde av kvinnor inom naturvetenskapliga och tekniska ämnen. Visserligen finns det ett positivt samband mellan andelen kvinnor som studerar och andelen som blir naturvetare, men den senare ökar mycket långsammare.

## 5 Hur stor betydelse har skillnader i utbildningsval för den ekonomiska utvecklingen?

Att kvinnors och mäns utbildning är viktig för tillväxten oberoende av varandra har visats i flera studier, såsom Klasen (1999), Dollar och Gatti (1998) och World Bank (2001). Klasen (1999) uppskattar att tillväxttakten i BNP per capita i snitt skulle kunna öka med upp till 0,9 procent varje år om skillnaderna i utbildning mellan kvinnor och män minskade.

Hur stor effekt har genusspecifika val på universitetsnivå på den ekonomiska utvecklingen? Till en början är det viktigt att bestämma hur ”ekonomisk utveckling” ska mätas. Helst skulle ett mått på allmän levnadsstandard i befolkningen användas som mått, men det är ofta problematiskt i termer av mätfel och att de inte finns tillgängliga för någon längre tidsperiod. Dock är BNP per capita starkt korrelerat inte bara med enstaka mått som förväntad livslängd vid födseln och läskunnighet utan också med United Nation Development Programmes (UNDP) vedertagna mått på levnadsstandard, det så kallade Human Development Index (HDI) – se *Figur 6*.<sup>22</sup>

*Figur 6.* Sambandet mellan Human Development Index och BNP per capita år 2003<sup>23</sup>



*Källa:* UNDP (2003).

Detta leder till att det går att använda tillväxttakten i BNP per capita som ett mått på ekonomisk utveckling, i vetskapen om att den fångar mer än den genomsnittliga inkomstens utveckling i ett land.

<sup>22</sup> Human development index är ett vägt mått av tre fundamentala dimensioner för mänsklig utveckling: ett långt och hälsosamt liv, kunskap och en viss nivå av materiell levnadsstandard. Se UNDP (2003).

<sup>23</sup> BNP per capita är mätt i US dollars och är köpkraftsjusterad. Notera att HDI är ett index, så att ju lägre index, desto högre välfärdsnivå.

Effekten av genusspecifika val på tillväxten kan fångas genom att definiera hur stor skillnaden är i antalet kvinnliga respektive manliga studenter i naturvetenskap och humaniora på universitetet. Närmare bestämt, säg att vi definierar *naturvetenskap* som bestående av studenter i alla de naturvetenskapliga ämnena samt ingenjörsvetenskaperna och matematik; låt *humaniora* på liknande vis bestå av studenter i språk, litteratur- och konstvetenskap samt relaterade ämnen. Då kan skillnader i mäns och kvinnors utbildningsval fångas av de två följande måtten: *GapNatur* som är absolutvärdet av skillnaden i andelen kvinnliga och manliga studenter i naturvetenskap; och *GapAlla* som är summan av *GapNatur* med motsvarande siffra på skillnaden i andelen kvinnliga och manliga studenter som studerar humaniora.

$$GapNatur = \left| \frac{naturvetenskap^{män} - naturvetenskap^{kvinnor}}{naturvetenskap} \right|$$

$$GapAlla = GapNatur + \left| \frac{humaniora^{män} - humaniora^{kvinnor}}{humaniora} \right|$$

Detta innebär att *GapNatur* kommer att variera mellan 0 och 1, där 1 är helt könssegregerade utbildningsval, medan *GapAlla* kan fluktuera mellan 0 och 2, där 2 är tillståndet där kvinnor och män väljer helt olika. Dessa mått fångar i vilken utsträckning genusspecifika val görs. *Tabell 3* visar hur måtten varierar mellan de olika regionerna.

Tabell 3. Regioner rankade efter genusspecifika utbildningsval 1997

	<i>GapNatur</i>		<i>GapAlla</i>	
<i>Stort gap</i>				
↑	Afrika söder om Sahara	0.70	Afrika söder om Sahara	1.11
	Östasien och Stilla havet	0.54	Östasien och Stilla havet	0.83
	OECD	0.45	OECD	0.74
	Södra Asien	0.43	Mellanöstern och Norra Afrika	0.64
	Mellanöstern och Norra Afrika	0.36	Latinamerika	0.62
↓	Latinamerika	0.30	Södra Asien	0.59
<i>Litet gap</i>				

Källa: Egna bearbetningar utifrån UNESCO data.

Som synes är inte utbildningsskillnaderna minst i OECD-regionen utan snarare i Latinamerika, Södra Asien och Mellanöstern och Nordafrika. De senare två regionerna är speciellt anmärkningsvärda eftersom – som framgår av *Figur 5* – har dessa relativt sett färre kvinnliga universitetsstudenter. Det betyder att skillnaderna i utbildningsval mellan könen är betydligt mindre där än i till exempel OECD och Latinamerika som är regioner där flertalet studerande är kvinnor. Förklaringen till detta ligger förmodligen i att det är få som läser vid universiteten i dessa regioner, vilket innebär att det endast är den framtida eliten som utbildar sig.<sup>24</sup> Dock kvarstår att det är intressant att de genusspecifika valen är mindre markanta eftersom dessa utbildningsnormer kan fortplanta sig till nya studentgrupper.

För att studera betydelsen av genusspecifika utbildningsval på universitetsnivå används så kallade tillväxtregressioner. Dessa är minsta kvadrat skattningar med tillväxttakten i BNP per capita som beroende variabel. Såsom förklarande variabler inkluderas, förutom måtten på genusspecifika utbildningsval, även en rad kontroller som anses vara viktiga för att förklara ekonomisk utveckling. Bland dessa har vi investeringar (som procent av BNP), initial BNP per

<sup>24</sup> I genomsnitt är andelen av befolkningen som studerade vid universitet år 1997 i de olika regionerna som följer: OECD 3,6 procent; Södra Asien 0,7 procent; Afrika söder om Sahara 0,2 procent; Mellanöstern och Nordafrika 1,5 procent; Östasien och Stilla havet 2,3 procent; Latinamerika 1,2 procent. Variationerna inom regionerna är stora. Exempelvis varierar andelen av befolkningen vid universitetet i Latinamerika mellan 2,6 procent i Chile och 0,3 procent i Jamaica. Kom ihåg att denna förklaring inte gäller skillnaderna inom OECD (till exempel mellan Italiens relativt mer genusbalanserade utbildningsval jämfört med Sverige).

capita nivå, utbildningsnivån i befolkningen mätt såsom genomsnittligt antal år i utbildning, graden av politisk instabilitet i ett land och graden av öppenhet i handeln med omvärlden. (Alla variabler definieras utförligt i Appendix och där finns även källhänvisningar.)

Utöver dessa, inkluderas två ytterligare variabler. Den första utgörs av antalet studenter inom naturvetenskap i början av perioden, *naturvetare*. Naturvetare är en proxy för antalet forskare in i Forsknings- och Utbildningssektorn (dessa utgörs till största delen av ingenjörer och naturvetare) och syftar till att kontrollera om de har någon egen effekt på BNP tillväxten. Även förändringen i antalet naturvetare inkluderas som förklaringsvariabel i regression,  $\Delta$ *naturvetare*. Den andra variabeln ämnar fånga jämställdheten i landet, vilket är speciellt viktigt eftersom skillnader i utbildningsinriktning mellan könen – som vi såg i *Figur 3* – i någon mån beror på den allmänna bilden av kvinnors och mäns roll i samhället. Fertilitet (antalet barn per kvinna) används som ett mått på ett lands jämställdetsnivå.<sup>25</sup> Dummyvariabler för regionerna samt för varje tioårsperiod i samplet inkluderas också i regressionerna, men presenteras inte. Deskriptiv statistik för de viktigaste variablerna rapporteras i *Tabell 4*.

*Tabell 4.* Deskriptiv statistik

	<i>Genomsnitt</i>	<i>Std. Avv.</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Tillväxt i BNP per capita (i %)	1.75	2.31	-4.51	8.19
Investeringar (% av BNP)	16.56	8.75	1.07	47.41
Naturvetare (% av studenterna)	21.25	9.91	0	53.55
GapNatur	0.64	0.21	0.04	1.00
GapAlla	0.98	0.34	0.19	1.81
Utbildning (genomsn. antal år)	4.87	2.94	0.04	11.42

<sup>25</sup> Idealet hade varit att använda ett sammanvägt mått såsom UNDPs gender empowerment index, men det finns endast för en del av länderna i urvalet och finns dessutom bara för 1990-talet.



Tabell 5 presenterar resultaten från minsta kvadrat skattningarna med tillväxttakten i BNP per capita som den beroende variabeln.<sup>26</sup> I kolumnerna (1) och (2) visas utfallet av skattningarna utan extra kontrollvariabler. Förutom investeringar som är positivt signifikanta för tillväxten påverkas den ekonomiska utvecklingen positivt även av antalet naturvetare och av förändringar i den genomsnittliga utbildningsnivån i befolkningen. Att antalet naturvetare gynnar tillväxten är i linje med resultaten i Murphy, Shleifer och Vishny (1991) och indikerar att val av utbildningsinriktning är ekonomiskt betydelsefullt bortom den allmänna kompetens utbildning skapar. I kolumn (1) är varken nivån eller förändringen i *GapNatur* signifikant, vilket innebär att kvinnors och mäns representation inom teknisk och naturvetenskaplig utbildning inte slår igenom i sig. Däremot påverkas tillväxten negativt av både nivån och förändringar i *GapAlla* – se kolumn 2. Detta innebär att ju mer kvinnor och mäns utbildningsval ändras mot att vara genusneutrala, desto högre blir tillväxttakten i BNP per capita.

---

<sup>26</sup> Motiveringen till den exakta specifikationen av regressionsmodellen finns i Boschini (2003).

Tabell 5. Tillväxtregressioner

	(1) Tillväxt	(2) Tillväxt	(3) Tillväxt	(4) Tillväxt
<i>Investeringar</i>	0.102*** (0.030)	0.109*** (0.031)	0.102*** (0.038)	0.110*** (0.035)
<i>Naturvetare</i>	0.049** (0.022)	0.057*** (0.021)	0.025 (0.020)	0.040** (0.019)
$\Delta$ <i>Naturvetare</i>	0.060 (0.063)	0.077 (0.057)	0.069 (0.063)	0.080 (0.059)
<i>GapNatur</i>	-0.130 (1.118)		0.916 (1.371)	
<i>GapAlla</i>		-1.718*** (0.775)		-0.916 (0.929)
$\Delta$ <i>GapNatur</i>	-1.834 (1.529)		-0.705 (1.530)	
$\Delta$ <i>GapAlla</i>		-3.148*** (1.013)		-2.243** (0.098)
<i>Utbildning</i>	1.028 (0.989)	-0.135 (0.096)	0.126 (0.109)	0.077 (0.105)
$\Delta$ <i>Utbildning</i>	0.673** (0.289)	0.489* (0.279)	0.395 (0.256)	0.412* (0.240)
<i>Fertilitet</i>	0.128 (0.237)	-0.106 (0.225)	0.297 (0.249)	0.213 (0.234)
<i>Initial BNP per capita</i>			-0.0002*** (0.000)	-0.0002*** (0.000)
<i>Öppenhet</i>			-0.004 (0.006)	-0.002 (0.005)
<i>Politisk Instabilitet</i>			3.566 (4.928)	2.751 (4.962)
<i>R2</i>	0.42	0.46	0.48	0.49
<i>Antal obs.</i>	145	145	145	145

\*\*\* indikerar signifikans på 99 procentsnivån; \*\* på 95 procentsnivån; och \* på 90 procentsnivån. Robusta standardfel inom parenteserna.

Hur ska vi tolka att *GapAlla* men inte *GapNatur* är signifikant för den ekonomiska tillväxten? Mer forskning och data skulle behövas för att veta exakt vad som händer. Men en anledning till att *GapNatur* inte blir signifikant kan vara att variationen i variabeln är ganska liten. I många av utvecklingsländerna i urvalet var högskolan länge föga utbyggd och de tekniska och naturvetenskapliga ämnena

eftersatta relativt andra utbildningsinriktningar såsom vård. Eftersom jag i regressionerna kontrollerar för både befolkningens genomsnittliga utbildningsnivå och graden av jämställdhet kan vi åtminstone utesluta att *GapAlla* skulle vara ett mått som fångar den allmänna ekonomiska nivån i ett land. Det är svårt att tro att genusbalansen inom olika utbildningsinriktningar inte annat än påverkar den ekonomiska tillväxttakten. Detta innebär att de sociala normerna som inverkar på dessa val har mycket stora ekonomiska implikationer.

Dessa resultat står sig i kolumnerna (3) och (4) där resultaten baseras på att även initial BNP per capita, öppenhet och politisk instabilitet inkluderas. Fertilitet påverkar inte tillväxten i dessa specifikationer och detsamma gäller när jag testar för andra indikatorer på jämställdhet, såsom kvinnligt arbetskraftsdeltagande.

Då effekten på tillväxt av genus specifika utbildningsval, såsom fångad av *GapAlla*, är avsevärd illustrerar följande numeriska exempel dess betydelse för den ekonomiska utvecklingen. Föreställ er att ett land har 10 000 studenter på universitetsnivå, vara hälften är kvinnor. 60 procent av de manliga studenterna läser naturvetenskap och ingenjörstudier, medan 10 procent av kvinnorna gör det. Tillväxttakten i BNP per capita skulle då öka med 1 procent per år om kvinnor och män skulle välja likadant, det vill säga om alla utbildningar skulle bli genusbalanserade. Detta är en mycket betydelsefull effekt och har stora implikationer för ett lands långsiktiga utveckling. Tankeexperimentet förutsätter dock en rad långtgående förändringar i exempelvis företagsstruktur som kan absorbera det större utbudet av naturvetare och teknologer.

## 6 Policy implikationer

Denna rapport har studerat anledningarna till genus specifika utbildningsval och dess konsekvenser. Jag har visat hur sociala normer till exempel kan styra in tekniskt begåvade kvinnor på traditionellt kvinnliga områden samtidigt som konstnärligt lagda män kan ledas att välja ingenjörstudier, som de varken har intresse eller begåvning för.

Hur kan då ekonomisk politik adressera de makroekonomiska effekterna av genus specifika val av utbildningsinriktning? Ur en strikt makroekonomisk synvinkel talar resultaten av tillväxtregressionerna ett klart språk: åtgärder bör vidtas för att minska de

genusspecifika valen då de leder till produktivitetstförluster. Dock måste den ekonomiska politiken ta ett ännu bredare perspektiv och beakta den samhällsekonomiska vinsten av en åtgärd. Så för att i slutändan besvara frågan om vilka ekonomiska politiska åtgärder som bör vidtas måste upphovet till de genusspecifika valen begrundas.

Om det är så att kvinnors och mäns olika utbildningsval enbart beror på genuina skillnader i intressen mellan könen, då är det förmodligen direkt olämpligt att vidta någon åtgärd.

Är det däremot så att det finns anledning att tro att sociala normer kan förklara en del av de genusspecifika valen av högre utbildning, då bör aktiva åtgärder tas. Dels finns det anledning att på olika sätt stödja och uppmuntra utbildningsval som bryter mot traditionella utbildningsmönster. Till exempel, bör det även fortsättningsvis finnas speciella program för att uppmuntra kvinnor att utbilda sig inom tekniska ämnen. Men det finns anledning att även arbeta aktivt tidigt i åldrarna. Eftersom upp till en tredjedel av de genusspecifika valen grundläggs redan under gymnasietiden, finns det motiv att på olika sätt uppmuntra elever redan i grundskolan att utforska nya valmöjligheter, samt att under gymnasietiden försöka att locka till mer genusneutrala val av ämnen.

## Referenser

- Akerlof, George A. and Rachel E. Kranton, 2000, "Economics and Identity", *Quarterly Journal of Economics* 115:3, ss. 715–753.
- Albrecht, James, Björklund, Anders och Susan Vroman, 2003, "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics* 21:1, pp. 145–77.
- Bassanini, Andrea och Stefano Scarpetta, 2001, "Does human capital matter for growth in the OECD countries? Evidence from pooled mean-group estimates", *OECD Economics Department Working Papers* 282.
- Baker, David P. och Deborah Perkins Jones, 1993, "Creating Gender Equality: Cross-national Gender Stratification and Mathematical Performance", *Sociology of Education* 66:2, pp. 91–103.
- Barro, Robert J. och Jong-Wha Lee, 2000, "International Data on Educational Attainment: Updates and Implications", Harvard University, *CID working paper* 42.

- Boschini, Anne D., 2002, "Three essays on the economics of institutions", Stockholm University, *Dissertations in Economics* 2002:3.
- Boschini, Anne D., 2003, "The impact of gender stereotypes on economic growth", Stockholm University, *Working Papers in Economics* 2003:4.
- Correll, Shelley J., 2001, "Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments", *American Journal of Sociology* 106:6, ss. 1691–1730.
- Dollar David och Roberta Gatti, 1999, "Gender Inequality, Income and Growth: Are Good Times Good for Women?", The World Bank, *Gender and Development Working paper* 1.
- Fausto-Sterling, Anne, 1992, *Myths of gender: Biological theories about men and women*, BasicBooks, New York.
- de la Fuente, Angel och Rafael Donénech, 2000, "Human capital in growth regressions: How much difference does data quality make?", *OECD Economics Department Working Papers* 262.
- Jacobs, Jerry A., 1989, *Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers*, Stanford University Press, Stanford.
- Jonsson, Jan O., 1999, "Explaining Sex Differences in Educational Choice. An Empirical Assessment of a Rational Choice Model", *European Sociological Review* 15:4, ss. 391–404.
- Klasen, Stephan, 1999, "Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence form Cross-Country Regressions", World Bank *Gender and Development Working paper* 7.
- Knack Stephen och Philip Keefer, 1995, "Institutions and Economic Performance: Cross-Country Tests Using Alternative Institutional Measures", *Economics and Politics* 7, ss. 207–227.
- Le Grand, Carl, 1997, "Kön, lön och yrke", i SOU 1997:136, ss. 45–88.
- Murphy, Kevin M., Shleifer Andrei och Robert W. Vishny, 1991, "The Allocation of Talent: Implications for Growth", *Quarterly Journal of Economics* 106:2, ss. 503-530.
- Mincer, Jacob och Solomon Polachek, 1974, "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women", *Journal of Political Economy* 82:2, ss. 76–108.
- OECD, 2001, *Education at a Glance*, OECD, Paris.
- SCB. 1994, "Universitet och högskolor. Grund- och påbyggnadsutbildning. Examina 1977–1992/93.", U20 SM 9402.
- SCB. 2003, "Universitet och högskolor. Studenter och examina i grundutbildningen 2001/2002", U20 SM 0301.

- SOU 1993:85, *Ursprung och Utbildning*, Utbildningsdepartementet.
- Temple, Jonathan, 2000, "Growth effects of education and social capital in the OECD countries", *OECD Economics Department Working Papers* 263.
- Turner, Sarah E. och William G. Bowen, 1999, "Choice of major: the changing (unchanging) gender gap", *Industrial and Labor Relations Review* 52:2, ss. 289–313.
- UNESCO, olika år, *UNESCO Statistical Yearbook*. (Delvis tillgänglig på <http://www.uis.unesco.org/en/stats/stats0.htm>)
- United Nations Development Programme (UNDP), 2003, *Human Development Report 2003: Millennium Development Goals: A compact among nations to end human poverty*, Oxford University Press, Oxford.
- Wadensjö, Eskil, 1997, "Arbetsinkomster för kvinnor med högre utbildning", SOU 1997:137.
- Wolf, Alison, 2002, *Does Education Matter? Myths about education and economic growth*, Penguin Books, London.
- World Bank, 2001, *Engendering Development*, World Bank and Oxford University Press, New York.
- World Bank, 2002, *2000 World Development Indicators*, CD-rom.

## Appendix

<i>Variabel</i>	<i>Definition och källa</i>
<i>Initial BNP per capita</i>	Real BPN per capita i 1996 internationella dollar mätt i början av varje decennium. <i>Källa:</i> Penn World Tables 6.1
<i>Tillväxttakten i BNP per capita</i>	Årlig genomsnittlig tillväxttakt i real BNP per capita, snitt över varje decennium. <i>Källa:</i> Penn World Tables 6.1
<i>Investeringar</i>	Genomsnittliga inhemska brutto investeringar som andel av BNP. <i>Källa:</i> Penn World Tables 6.1
<i>Naturvetare</i>	Studenter i naturvetenskap och ingenjörsmännen som procent av alla studenter i högre utbildning, mätt i början av varje period. <i>Källa:</i> UNESCO
<i>GapNatur</i>	Överskott av män relativt till kvinnor som studerar naturvetenskap som andel av totala antalet studenter i naturvetenskap (i absolut värde). <i>Källa:</i> UNESCO
<i>GapAlla</i>	<i>GapNatur</i> plus överskottet av män relativt till kvinnor som studerar humaniora som andel av totala antalet studenter i humaniora (i absolut värde). <i>Källa:</i> UNESCO
$\Delta$ <i>GapNatur</i>	Absolut förändring i <i>GapNatur</i> över varje period. Till exempel, $\Delta$ <i>GapNatur</i> <sub>90</sub> = <i>GapNatur</i> <sub>90</sub> - <i>GapNatur</i> <sub>80</sub>
$\Delta$ <i>GapAlla</i>	Absolut förändring i <i>GapAlla</i> över en period
$\Delta$ <i>Utbildning</i>	Absolut förändring i totala antalet år i utbildning i befolkning som är 25 år eller äldre. <i>Källa:</i> Barro, R.J. och J.-W. Lee (2000)
<i>Fertilitet</i>	Genomsnittligt antal barn per kvinna. <i>Källa:</i> World Bank (2002)
<i>Öppenhet</i>	Sammanlagd handel (export plus import) som andel av BNP. <i>Källa:</i> Penn World Tables 6.1
<i>Politisk instabilitet</i>	Genomsnittligt antal regimskiften, brytpunkter och kollapser i regim i POLITY varje period, där POLITY är ett index som antar värdet 0 i en fullständigt autokratisk regim och 20 i en fullfjädrad demokrati. Egna beräkningar från Polity IV. <i>Källa:</i> Marshall, M.G. och K. Jaggers (2000)





# Den könssegregerade arbetsmarknaden – samband med sjukdom

Positiva effekter av könsintegration, negativa av könssegregering?

Kristina Alexanderson

## Sammanfattning

Det finns endast ett fåtal studier om samband mellan sjuklighet och arbetsmarknadens könssegregering. Dessa visar att personer som arbetar i könsintegrerade yrken inte är sjuka och sjuk-skrivna lika ofta. Sjukfrånvaron blir högre ju mer könssegregerade yrken är, och högst är den i de extremt mansdominerade yrkena. Kvinnorna i denna grupp har en extremt hög sjukfrånvaro.

Det verkar alltså finnas ett tydligt samband mellan arbete i könsintegrerat yrke och bättre hälsa. Studierna tillåter dock inte att några slutsatser om orsaker till detta kan dras. Dessutom saknas kunskap om betydelse för hälsa av grad av könsintegration på själva arbetsplatsen, liksom om det har betydelse hur länge man arbetat på ett könssegregerad eller -integrerad jobb.

Trots att arbetsmarkanden så starkt präglas av könssegregation saknas alltså t.o.m. basal kunskap om betydelsen av detta för sjukligheten i samhället. De studier som finns tyder dock på att värdefull kunskap skulle kunna fås av sådan forskning.

De allt högre sjuktalen sedan slutet av 1990-talet har alltmer hamnat i fokus i samhällsdebatten och ses som ett av samhälls-ekonomins stora problem. Sjukfrånvaro är ett mycket komplext fenomen som påverkas av många olika faktorer på olika strukturella nivåer. Arbetsmarkanden och dess utformning är en central sådan faktor. I detta avsnitt kommer fokus att vara den betydelse köns-

segregeringen av arbetsmarknaden kan ha för sjukfrånvaro och sjuklighet.

Många studier har visat på ett starkt samband mellan arbetsmarknadens segregation utifrån socialgruppstillhörighet och sjuklighet (Diderichsen, 1991; North, 1993). Däremot har endast ett fåtal studier gjorts om sambandet med könssegregation. Det kan verka förvånande att intresset för klasskillnader varit så starkt medan hälsokonsekvenser av könssegregeringen i stort sett inte uppmärksammats av forskare förrän under 1990-talet, och inte ens då i mer än några få studier. Dessa studier visar dock liknande resultat, nämligen ett tydligt samband mellan horisontell könssegregation i yrken och sjuklighet, både för kvinnor och för män (Gonäs, 2001).

Sammanfattningsvis har både kvinnor och män lägre sjuklighet i gruppen av könsintegrerade yrken, i jämförelse med dem i mans- eller kvinnodominerade. I gruppen av extremt könssegrerade yrken (mer än 90 procent kvinnor eller män) är sjukligheten högst. Kvinnor har t.ex. mycket hög sjuklighet i gruppen av extremt mansdominerade yrken. Detta gäller oavsett om sjukdom mätts i termer av 'illness', dvs. självrapporterad sjuklighet, 'disease'; sjukdom diagnostiserad av läkare eller som 'sickness', dvs. en social sjukroll i form av sjukfrånvaro (Marklund, 2000; Medin, 2000).

I en enkätstudie från Skottland fann man att personer i könsintegrerade yrken har bättre hälsa (Hunt, 1997) och i en svensk registerstudie visade sig risken för hjärtinfarkt vara högre i könssegrerade yrken (Östlin, 1998). I några andra studier har grad av sjukfrånvaro i förhållande till könssegregation analyserats. Det framkom då att sjukfrånvaron var lägst i könsintegrerade yrken och allra högst i gruppen av extremt mansdominerade yrken. Detta gällde för sjukfrånvaro generellt (Alexanderson, 1995a; Alexanderson, 1994) (Figur 1, Tabell 1), liksom för sjukfrånvaro med specifika diagnoser såsom muskeloskelledala (Leijon, 2003), psykiatriska (Hensing, 1995), graviditetsrelaterade (Alexanderson, 1995b) och hjärtkärlsjukdomar (Alexanderson, 2000a).

En fördel med samtliga dessa studier är att de är populationsbaserade och att personer från både kvinnodominerade, mansdominerade och könsintegrerade yrken har inkluderats. Detta är självklart viktigt för att kunna studera eventuella skillnader mellan könsintegrerade och könssegrerade yrken. Det finns också några studier av sjukdom bland kvinnor och män i vissa mycket könssegrerade yrken. Sådana studier kan mer användas för att få

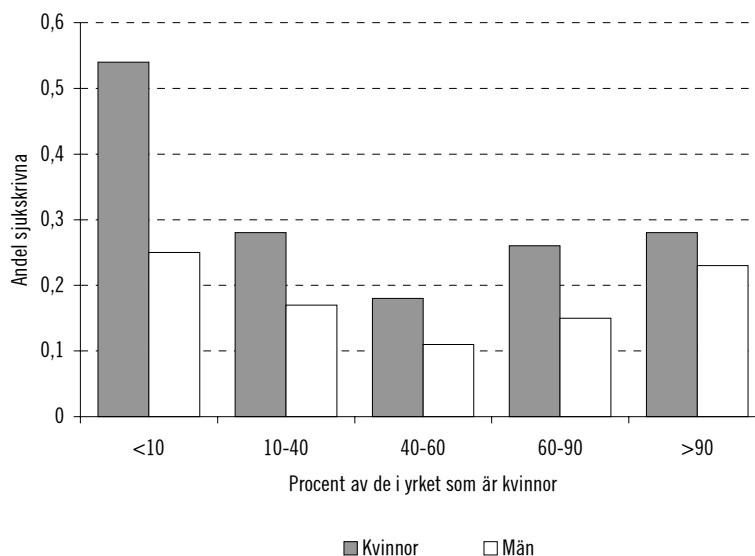
kunskap om faktorer som påverkar hälsan i just dessa grupper, inte för att titta på skillnader mellan könssegregerade och könsintegrerade.

En svaghet med de här studierna är att de är tvärsnittstudier, vilket innebär att det går att konstatera att ett samband finns mellan sjuklighet och könssegregering, däremot går det inte att säga något om *orsakssambandet*. En annan nackdel är att man haft få data om andra centrala aspekter, vilket innebär att resultaten inte kunnat kontrolleras olika s.k. störningsfaktorer, konfounders.

## Östgötastudien

I ett forskningsprojekt från Östergötlands läns landsting finns data om alla sjukfall som varade mer än sju dagar under 1985, inklusive uppgifter om diagnoser och yrken. Från Folk- och bostadsräkningen från 1985 finns uppgifter om andel kvinnor och män i olika yrken av de ca 185 000 personer som då yrkesarbetade i Östergötland. Vi delade in dessa i fem grupper utifrån grad av könssegregation. Samtliga yrken som hade 40–60 procent kvinnor anställda kallades könsintegrerade, de med 60–90 procent kallades kvinnodominerade och de med mer än 90 procent kvinnor anställda kallades extremt kvinnodominerade. På motsvarande sätt delades de mansdominerade yrkena i två grupper. Andelen personer i var och en av de fem grupperna som hade minst ett sjukfall överstigande sju dagar under året framgår av Figur 1.

*Figur 1.* Andelen sjukskrivna, utifrån graden av numerär könssegregation i yrken. Gäller samtliga sjukfall överstigande 7 dagar för samtliga yrkesverksamma personer, 16-64 år gamla, i Östergötlands läns landsting 1985.  $N \approx 185.000$ . Åldersstandardiserat. Yrkesindelning enl. NYK (Nordisk yrkesklassificering)



Av figuren framgår för det första att kvinnors sjukfrånvaro är högre än mäns i samtliga fem grupper. För det andra att sjukfrånvaron är betydligt lägre i den könsintegrerade gruppen. För det tredje att sjukfrånvaron ökar med grad av könssegregation, både för kvinnor och män. För det fjärde, slutligen, att andelen kvinnor med sjukskrivning är betydligt högre i den extremt mansdominerade gruppen (yrken med mindre än 10 procent kvinnor).

Samma siffror presenteras i Tabell 1. Av konfidens intervallen där framgår att skillnaderna mellan de olika grupperna och mellan kvinnor och män är statistiskt säkerställda, dvs. inte beror på slumpen. Vidare framgår av tabellen att kvinnor har mer än två gånger så hög sjukfrånvaro än män i gruppen av extremt mansdominerade yrken.

Dessa resultat är liknande om sjukfrånvaron i olika diagnosgrupper analyseras var för sig. Enda undantaget är att för psykiatriska diagnoser och hjärtkärlsjukdomar har männen något

högre sjukfrånvaro än kvinnorna i gruppen av extremt kvinnodominerade yrken. Med nuvarande kunskapsläge förefaller det alltså som om numerär könsintegration i arbetslivet i sig skulle kunna vara en faktor av betydelse för hälsan men mer kunskap om detta, och framför allt om de bakomliggande mekanismerna, behövs!

Tabell 1. Andelen sjukskrivna utifrån graden av numerär könssegregation i yrken

Yrkesgrupper	% kvinnor i yrket	Kvinnor		Män		Relativ andel (Kvinnor/Män)
		Andel	k.i.	Andel	k.i.	
Extremt mansdominerade	<10	0,54	0,52–0,56	0,25	0,25–0,25	2,16
Mansdominerade	10–40	0,28	0,27–0,29	0,17	0,17–0,17	1,65
Könsintegrerade	40–60	0,18	0,17–0,19	0,11	0,11–0,11	1,64
Kvinnodominerade	60–90	0,26	0,26–0,26	0,15	0,14–0,16	1,73
Extremt kvinnodominerade	>90	0,28	0,27–0,29	0,23	0,21–0,25	1,22

Ålderstandardiserade siffror, direkt standardisering. k.i. = 95% konfidens intervall.

Data om sjukfrånvaro kan användas som ett mått på ohälsa, men i ännu större utsträckning som ett mått på de sociala konsekvenserna av ohälsa (Marmot, 1995). Dessa skiljer sig mycket åt mellan olika yrken, och kunskapen om betydelsen av könssegregation för detta är otillräcklig. Överhuvudtaget är kunskapsbasen om vad som predicerar sjukfrånvaro låg, liksom om sambandet mellan ohälsa och sjukskrivning i olika yrken, detta trots att utgifterna för sjukfrånvaro ökat väsentligt de senaste åren (Alexanderson, 2003).

### Vad kan sambandet mellan sjuklighet och könssegregation bero på?

Den frågan finns det ännu ingen vetenskaplig kunskap om, eftersom endast ett fåtal studier gjorts, och nästan inga av dessa har gjorts så att de kan svara på frågor om orsaker utan 'bara' visa på samband. Utifrån andra typer av studier och teorier kan man dock antaga att följande faktorer kan ha betydelse för samband mellan sjuklighet och numerär könssegregation i arbetslivet:

- *Selektion* utifrån den numerära könssammansättningen i arbeten, antingen genom:
  1. en selektion av sjukare eller mer sårbara personer *in* i könssegregerade yrken, dvs. fler sjuka än friska personer börjar arbeta där. Alternativt kanske friskare eller mindre sårbara personer söker sig/rekryteras till könsintegrerade yrken, eller
  2. att det finns en selektion *ut ur* könssegregerade yrken av friskare personer alternativt av personer med hälsoproblem ut ur könsintegrerade. Toleransen för personer med dålig hälsa skulle t.ex. kunna vara lägre inom könsintegrerade arbeten. Här kan det även finnas könsskillnader – en hypotes som nämnts är t.ex. att toleransen för sjukdom bland kvinnor är lägre i mansdominerade yrken, men högre för män i kvinnodominerade yrken (Goine, 1994; Reinholds, 2003). Hälsa kan påverka val av yrke eller arbetsplats men yrke kan även påverka hälsa. Studier om sådana selektionsfaktorer saknas för kvinnor, men Östlin (Östlin, 1998) har visat på en negativ hälsoselektion av män in i det extremt kvinnodominerade sekretaryrket, dvs. fler män som är anställda som sekreterare hade redan vid värnpliktsmönstringen sämre hälsa än andra män.
- Det kan vara skillnad vad gäller t.ex. hur *fysiskt tunga* yrken i de olika grupperna är. Detta verkar dock åtminstone inte kunna förklara den stora skillnaden mellan extremt mansdominerade och mansdominerade yrken – det finns en blandning av fysiskt mycket, respektive lite, krävande yrken i alla grupper med undantag för gruppen av könsintegrerade yrken. För närvarande krävs oftast minst gymnasieutbildning för de flesta könsintegrerade yrken och dessa är ofta inte så fysiskt tunga, faktorer som i sig har samband med bättre hälsa. Samtidigt finns det många yrkesgrupper som kräver hög utbildning i de könssegregerade grupperna, t.ex. ingenjörer.
- Att '*Mannen ofta är norm*' för arbetets organisation och fysiska utformning (Kilbom, 1999; Lagerlöf, 1993) kan antagas ha negativa konsekvenser för kvinnors hälsa. Eventuellt är det mer så i mansdominerade yrken, och kanske också svårare att påverka för de få kvinnorna där.

- En låg grad av *känsla av inflytande i arbetet* har visats ha samband med sjuklighet. Ellen Hall (Hall, 1990) har studerat hur känsla av inflytande varierar med numerär könssegregation av yrken. Hon fann att både kvinnor och män hade högst känsla av inflytande i könsintegrerade yrken, lägre ju mer segregerade yrkena blev. I samtliga grupper hade kvinnor lägre värden än män, även i de extremt kvinnodominerade. Ellen Hall hittade alltså samma samband som det som finns i Figur 1 men omvända.
- Att få *socialt stöd* på arbetet har också stor betydelse för hälsan (Östergren, 1995). Kanske är möjligheten att få socialt stöd på arbetet högre, för både kvinnor och män, i könsintegrerade än i könssegrerade grupper? (Amos, 1991). Eventuellt är det extra svårt för kvinnor att få socialt stöd i extremt mansdominerade yrken (Kanter, 1977; Oakley, 1994). Även andra aspekter av arbetsplatskulturen (Bergman, 1997) skulle kunna utvecklas positivt i könsintegrerade yrken, men kunskap om mekanismerna för detta behövs. Eventuellt är det också tvärtom, t.ex. att konkurrensen mellan män och kvinnor om resurser och belöningar ökar i könsintegrerade grupper (Wharton, 1987).
- Risken för kvinnor att utsättas för *sexuella trakasserier* verkar vara större i extremt mansdominerade arbeten (Reskin, 1986; Stanko, 1988; Walby, 1988).
- Yrken har olika *status* och 'kvinnoyrken' har oftast lägst status, vilket bl.a. har kunnat kopplas till en hög stressnivå (Le Grand, 1997), varför könsintegrerade arbeten torde ha högre status än dessa. Att arbeta i ett mansdominerat yrke kan alltså ge en kvinna högre status eller självkänsla än att arbeta i ett kvinnodominerat. Män förefaller dock att må psykiskt bättre i könssegrerade, oavsett vilket kön som det är mest av (mans- eller kvinnodominerade) än i könsintegrerade arbeten (Kilbom, 1999).
- Både kvinnor och män förlorar på den starka könssegregationen genom att den starkt *begränsar individens möjlighet* att välja yrke och arbetsuppgifter utifrån sina förutsättningar och intressen snarare än utifrån kön (Reskin, 1986).

- Möjligheten att *bli bekräftad i sin könsidentitet* på arbetet, som kvinna respektive som man, torde vara större i en könsintegrerad arbetsmiljö.
- Eftersom det finns *färre 'kvinnoyrken'* på arbetsmarknaden är det svårare för kvinnor att finna ett alternativa arbete när arbetsrelaterade hälsoproblem uppstår inom en typ av yrke (Vogel, 1992). Om hon blir kvar i jobbet ökar risken för allvarlig ohälsa och om hon blir arbetslös ökar även det risken för ohälsa.
- Flera av mekanismerna mellan ovanstående faktorer och sjukdom torde kunna gå över *stressreaktioner*. Kanter (Kanter, 1977) har beskrivit ytterligare stressande faktorer för personer i minoritet (s.k. tokens) i en arbetsorganisation. Dessa är relaterade till processer som hör i hop med synlighet, assimilation och kontrast. Liknande fynd om stressfaktorer för kvinnor i minoritet i ett yrke har Gerd Lindgren (Lindgren, 1985) gjort, t.ex. att det finns en stark norm för kvinnor att ej framstå som kunnigare eller duktigare än män, liksom att på andra sätt bekräfta sin underordning gentemot män på en extremt mansdominerad arbetsplats.
- Även social stratifiering kan ha betydelse, effekten av könssegregeringen kan bli olika alternativt få olika styrka beroende på om det är ett yrke eller arbetsplats med hög eller låg status/socialgrupp (Reinholds, 2003).

## Andra aspekter som kan ha betydelse

### Yrke eller arbetsplats?

En annan central frågeställning är huruvida det är *segregation på yrkesnivå eller i den konkreta arbetsmiljön* som har betydelse (Hensing, 2000; Karlqvist, 2003). I studierna som nämnts här har fokus varit på yrke. Men en person som t.ex. har ett kvinno-dominerat yrke, såsom sekreterare, kan mycket väl arbeta i en extremt mansdominerad miljö. Kunskap behövs alltså om betydelsen av sambandet mellan segregering/integrering i yrket kontra på



arbetsplatsen. Könnssegregering/integrering kan med andra ord dels vara

- På yrkesnivå – de flesta studier om sjuklighet och segregering handlar om detta.
- På företagsnivå, dvs. av samtliga anställda kan andelen kvinnor vara hög eller låg
- På arbetsplatsnivå (t.ex. ett sjukhus, eller en fabrik)
- På avdelningsnivå (t.ex. en klinik)
- På arbetsenhet (t.ex. en avdelning, mottagning, enhet, dvs. den enskilde personens faktiska arbetsplats)

Det är rimligt att anta att mekanismerna för samband med sjukdom ser olika ut på dessa nivåer. Vidare kan även kunders/patienters/klienters etc. könstillhörighet ha betydelse, t.ex. om det är skillnad att arbeta på en dam- eller en herrfrisering. Vi behöver även kunskap om betydelsen av hur länge man arbetat i ett könssegregerad eller könsintegrerad miljö, dvs. av *durationen av exponeringen*. Kvarstår en eventuell effekt även när man slutat? Hur länge då?

I ett initialt forskningsskede är det rimligt att antaga att samband mellan sjuklighet och könssegregation är relaterade till faktorer på *olika strukturella nivåer i samhället*, såsom individ-, arbetsplats-, lokalsamhälles- samt nationell nivå (Alexanderson, 2000b). Detta innebär att ett brett spektra av forskningsmetoder och perspektiv behövs för att få mer kunskap om eventuella samband och mekanismer som grund för intervention i preventivt syfte.

Olika studier tyder på att kraven på flera sätt *ökat* de senare 10–15 åren i framförallt kvinnodominerade yrken – både för de kvinnor och män som arbetar där (Marklund, 2000). Eftersom det ju främst är kvinnor som arbetar där innebär det att stressen och pressen i betalt arbete generellt ökat mer för kvinnor än för män, vilket torde vara en central förklaring till att sjukfrånvaron ökat mer för kvinnor än för män.

Det behövs fler och bättre studier om samband mellan numerär könssegregering och sjukdom.

## Referenser

- Alexanderson, K. (1995a). *Sickness absence in a Swedish county, with reference to gender, occupation, pregnancy and parenthood*. Doktorsavhandling, Linköpings universitet, Linköping.
- Alexanderson, K., Allebeck, P., Hansson, T., Hensing, G., Jensen, I., Mastekaasa, A., et al. (2003). *Sjukskrivning – orsaker, konsekvenser och praxis*. En systematisk litteraturöversikt (Vol. 167). Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering, SBU.
- Alexanderson, K., & Hensing, G. (2000a). Sickness absence with cardiovascular diseases; variation with gender-segregation of occupations. *In manuscript*.
- Alexanderson, K., Hensing, G., Carstensen, J., & Bjurulf, P. (1995b). Pregnancy-Related Sickness Absence among Employed Women. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 21, 191–198.
- Alexanderson, K., Leijon, M., Åkerlind, I., Rydh, H., & Bjurulf, P. (1994). Epidemiology of sickness absence in a Swedish County in 1985, 1986 and 1987. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 22(1), 27–34.
- Alexanderson, K., & Söderberg, E. (2000b). *Försäkringsmedicinsk forskning – en litteraturgenomgång* (Vol. 2000:1). Linköping: Försäkringsmedicinskt centrum.
- Amos, A. (1991). Health promotion in medical education: a challenge for the 1990s. Editorial. *Medical Education*, 25, 97–99.
- Bergman, B. (1997). *Women among men. Gender-Related Stress and Health Hazards Affecting Women Working in a Male-Dominated Industry*. Göteborg: Department of Psychology, Göteborg University.
- Diderichsen, F., Östlin, P., Dahlgren, G., & Hogstedt, C. (1991). *Klass och ohälsa – en antologi om orsaker till den ojämlika ohälsan*. Tiden-Folksam.
- Goine, H., Knutsson, A., & Nilsson, T. (1994). *Yrke och långvarig sjukskrivning i Västernorrlands och Jämtlands län* (En studie av sjukfall som varat 30 dagar eller mer relaterade till yrke No. 1994:21): Medicinska enheten, Umeå.
- Gonäs, L., Lindgren, G., & Bildt, C. (Eds.). (2001). *Könssegrering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Hall, E. M. (1990). *Women's work: an inquiry into the health effects of invisible and visible labor*. Doktorsavhandling, Karolinska Institutet, Stockholm.
- Hensing, G., & Alexanderson, K. (2000). The relation of adult experience of domestic harassment, violence, and sexual abuse to health and sickness absence. *International Journal of Behavioral Medicine*, 7(1), 1-18.
- Hensing, G., Alexanderson, K., Åkerlind, I., & Bjurulf, P. (1995). Sick-leave due to minor psychiatric morbidity: role of sex integration. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 30(1), 39-43.
- Hunt, K. (1997). Men's work, women's work? Is there an effect of taking account of occupational sex ratios on gender differences in health? In K. Orth-Gomer, M. Chesney & N. Wenger (Eds.), *Women, Stress, and Heart Disease* (In manuscript). Stockholm.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Karlqvist, L. (2003). *Gender segregated workplaces and ergonomic conditions: consequences of musculoskeletal health for women and men?* Paper presented at the Ergonomics in the Digital Age, XVth Triennial Congress of the International Ergonomics Association, Seoul, Korea.
- Kilbom, Å., Messing, K., & Bildt Thorbjörnsson, C. (Eds.). (1999). *Yrkesverksamma kvinnors hälsa*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Lagerlöf, E. (1993). *Women, work and health. National report, Sweden*. Stockholm: Ministry of health and social affairs.
- Le Grand, C. (1997). Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige. In I. Persson & E. Wadensjö (Eds.), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika? Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. (Vol. 136): SOU.
- Leijon, M., Hensing, G., & Alexanderson, K. (2003). Sickness absence with musculoskeletal disorders in occupational groups: the role of gender segregation. *Scandinavian Journal of Public Health*, Accepted.
- Lindgren, G. (1985). *Kamrater, kollegor och kvinnor. Avhandling*. Umeå: Sociologiska institutionen.
- Marklund, S. (Ed.). (2000). *Arbetsliv och hälsa 2000*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Marmot, M., Feeney, A., Shipley, M., North, F., & Syme, S. (1995). Sickness absence as a measure of health status and

- functioning: from the UK Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 49, 124-130.
- Medin, J., & Alexanderson, K. (2000). *Begreppen Hälsa och Hälsofrämjande – en litteraturstudie*. Lund: Studentlitteratur.
- North, F., Syme, S. L., Feeney, A., Head, J., Shipley, M., & Marmot, M. G. (1993). Explaining socioeconomic differences in sickness absence: the Whitehall II study. *Br Med J*, 306, 361–366.
- Oakley, A., Rigby, S., & Hickey, D. (1994). Life stress, support and class inequality. *European Journal of Public Health*, 4(2), 81–91.
- Reinholds, S. (2003). *En illustration av vägen till förtidspension*. Lic. avhandling, Luleå Tekniska universitetet, Luleå.
- Reskin, B., & Hartman, H. (Eds.). (1986). *The significance of sex segregation in the workplace*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Stanko, E. (1988). Keeping women in and out of line: sexual harassment and occupational segregation. In S. Walby (Ed.), *Gender segregation at work*. Philadelphia: Open University Press.
- Walby, S. (1988). *Gender segregation at work*. Philadelphia: Open University Press.
- Wharton, A. S., & Baron, J. N. (1987). So happy together? The impact of gender segregation on men at work. *American Sociological Review*, 52, 574–587.
- Vogel, J., Kindlund, H., & Diderichsen, F. (1992). *Arbetsförhållanden, ohälsa och sjukfrånvaro 1975–1989*: SCB.
- Östergren, P.-O., Lindbladh, E., Isacson, S.-O., Odeberg, H., & Svensson, S.-E. (1995). Social Network, Social Support and the Concept of Control - a Qualitative Study Concerning the Validity of Certain Stressor Measures Used in Quantitative Social Epidemiology. *Scand Journal of Social Medicine*, 23(2), 95-102.
- Östlin, P., Alfredsson, L., Hammar, N., & Reuterwall, C. (1998). Myocardial infarction in male and female dominated occupations. *Occupational and Environmental Medicine*, 55(9), 642–644.

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:  
Fritzes kundtjänst  
106 47 Stockholm  
Orderfax: 08-690 91 91  
Ordertel: 08-690 91 90  
E-post: [order.fritzes@nj.se](mailto:order.fritzes@nj.se)  
Internet: [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se)

*Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.*  
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:  
Information Rosenbad  
Regeringskansliet  
103 33 Stockholm  
Fax: 08-405 42 95  
Telefon: 08-405 47 29  
[www.regeringen.se/propositioner/sou/pdf/remiss.pdf](http://www.regeringen.se/propositioner/sou/pdf/remiss.pdf)

Tryckt av Edita Norstedts Tryckeri AB  
Stockholm 2004

ISBN 91-38-22125-X  
ISSN 0375-250X

# Statens offentliga utredningar 2004

---

## *Kronologisk förteckning*

1. Ett nationellt program om person-säkerhet. Ju.
2. Vem tjänar på att arbeta? Bilaga 14 till Långtidsutredningen 2003/04. Fi.
3. Tvång och förändring. Rättssäkerhet, vårdens innehåll och eftervård. + Bilagor. S.
4. Förnybara fordonsbränslen. Nationellt mål för 2005 och hur tillgängligheten av dessa bränslen kan ökas. M.
5. Från klassificering till urval. En översyn av Totalförsvarets pliktverk. Fö.
6. Översyn av personuppgiftslagen. Ju.
7. Ledningsrätt. Ju.
8. Folkbildning och lärande med ITK-stöd – en antologi om flexibelt lärande i folkhögskolor och studieförbund. U.
9. Bokpriskommissionens fjärde delrapport. Det skall vara billigt att köpa böcker och tidskrifter IV. Ku.
10. Rätten till skadestånd enligt konkurrenslagen. N.
11. Sveriges ekonomi – utsikter till 2020. Bilaga 1–2 till Långtidsutredningen 2003/04. Fi.
12. Patientskadelagen och läkemedelsförsäkringen – en översyn. S.
13. Samhällets insatser mot hiv/STI – att möta förändring. S.
14. Det ofullständiga pusslet. Behovet av att utveckla den ekonomiska styrningen och samordningen när det gäller länsstyrelserna. Fi.
15. Tolkförmedling. Kvalitet registrering tillsyn. Ju.
16. Digital Radio. Ku.
17. Turistfrämjande för ökad tillväxt. N.
18. Brottsförebyggande kunskapsutveckling. Ju.
19. Långtidsutredningen 2003/04. Fi.
20. Genetik, integritet och etik. S.
21. Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarna, arbetsmarknaden och välfärdsstaten. Ju.
22. Allmänhetens insyn i partiets och valkandidatens intäkter. Ju.
23. Från verksförordning till myndighetsförordning. Fi.
24. Utlandstjänstens villkor. Arbetsvillkor, ersättningssystem och skatteregler för statligt anställda under utlandsstationering. UD.
25. Informera om samhällets säkerhet. Fö.
26. Arbetstid vid vägtransporter – förslag till ny lag. N.
27. En Ny Doktorsutbildning – kraftsamling för excellens och tillväxt. U.
28. Hyressättning av vissa ändamålsbyggnader. Fi.
29. Tre vägar till den öppna högskolan. U.
30. Folkbildning i brytningstid – en utvärdering av studieförbund och folkhögskolor. U.
31. Flyktingskap och könsrelaterad förföljelse. UD.
32. Informationssäkerhet i Sverige och internationellt – en översikt. Fö.
33. Kunskap för integration. Om makt i skola och utbildning i mångfaldens Sverige. Ju.
34. Regional utveckling – utsikter till 2020. Bilaga 3 till Långtidsutredningen 2003/04. Fi.
35. Utan timplan – med målen i sikte. U.
36. Reformerade egendomsskatter. Fi.

37. Miljöbalkens sanktionsystem och hänsynsregler. M.
38. Alternativ för miljöbalkens prövningsorganisation. M.
39. Nytt regelverk för marksänd digital-TV. Ku.
40. Kortare instanskedja och ökad samordning. Alternativ för plan- och bygglagens prövningsorganisation. M.
41. Totalförsvarets forskningsinstitut. En översyn. Fö.
42. Lärare, forskare och läkare – tre kompetenser i en befattning. U.
43. Den könsuppdelade arbetsmarknaden. N.

# Statens offentliga utredningar 2004

---

## Systematisk förteckning

### **Justitiedepartementet**

---

Ett nationellt program om personsäkerhet. [1]

Översyn av personuppgiftslagen. [6]

Ledningsrätt. [7]

Tolkförmedling. Kvalitet registrering tillsyn. [15]

Brottsförebyggande kunskapsutveckling. [18]

Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarna, arbetsmarknaden och välfärdsstaten. [21]

Allmänhetens insyn i partiets och valkandidatens intäkter. [22]

Kunskap för integration. Om makt i skola och utbildning i mångfaldens Sverige. [33]

### **Utrikesdepartementet**

---

Utlandstjänstens villkor. Arbetsvillkor, ersättningsystem och skatteregler för statligt anställda under utlandsstationering. [24]

Flyktingskap och könsrelaterad förföljelse. [31]

### **Försvarsdepartementet**

---

Från klassificering till urval. En översyn av Totalförsvarets pliktverk. [5]

Informera om samhällets säkerhet. [25]

Informationssäkerhet i Sverige och internationellt – en översikt. [32]

Totalförsvarets forskningsinstitut. En översyn. [41]

### **Socialdepartementet**

---

Tvång och förändring. Rättssäkerhet, vårdens innehåll och eftervård. + Bilagor. [3]

Patientskadelagen och läkemedelsförsäkringen – en översyn. [12]

Samhällets insatser mot hiv/STI – att möta förändring. [13]

Genetik, integritet och etik. [20]

### **Finansdepartementet**

---

Vem tjänar på att arbeta? Bilaga 14 till Långtidsutredningen 2003/04. [2]

Sveriges ekonomi – utsikter till 2020. Bilaga 1–2 till Långtidsutredningen 2003/04. [11]

Det ofullständiga pusslet. Behovet av att utveckla den ekonomiska styrningen och samordningen när det gäller länsstyrelserna. [14]

Långtidsutredningen 2003/04. [19]

Från verksförordning till myndighetsförordning. [23]

Hyressättning av vissa ändamålsbyggnader. [28]

Regional utveckling – utsikter till 2020. Bilaga 3 till Långtidsutredningen 2003/04. [34]

Reformerade egendomsskatter. [36]

### **Utbildningsdepartementet**

---

Folkbildning och lärande med ITK-stöd – en antologi om flexibelt lärande i folkhögskolor och studieförbund. [8]

En Ny Doktorsutbildning – kraftsamling för excellens och tillväxt. [27]

Tre vägar till den öppna högskolan. [29]

Folkbildning i brytningstid – en utvärdering av studieförbund och folkhögskolor. [30]

Utan timplan – med målen i sikte. [35]

Lärare, forskare och läkare – tre kompetenser i en befattning. [42]



### **Kulturdepartementet**

---

Bokpriskommissionens fjärde delrapport.

Det skall vara billigt att köpa böcker och tidskrifter IV. [9]

Digital Radio. [16]

Nytt regelverk för marksänd digital-TV.

[39]

### **Miljödepartementet**

---

Förnybara fordonsbränslen. Nationellt mål för 2005 och hur tillgängligheten av dessa bränslen kan ökas. [4]

Miljöbalkens sanktionssystem och hänsynsregler. [37]

Alternativ för miljöbalkens prövningsorganisation. [38]

Kortare instanskedja och ökad samordning. Alternativ för plan- och bygglagens prövningsorganisation. [40]

### **Näringsdepartementet**

---

Rätten till skadestånd enligt konkurrenslagen. [10]

Turistfrämjande för ökad tillväxt. [17]

Arbetsvid vid vägtransporter – förslag till ny lag. [26]

Den könsuppdelade arbetsmarknaden. [43]