Glastak och glasväggar ?

Den könssegregerade arbetsmarknaden

Redaktörer: Inga Persson & Eskil Wadensjö

Ur KB:s samlingar
Digitaliserad år 2015

KUNGL. BIBLIOTEKET
National Library of Sweden

Rapport till
Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt
och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

SOU 1997:137

Glastak och glasväggar ?

Den könssegregerade arbetsmarknaden

Redaktörer: Inga Persson & Eskil Wadensjö

Rapport till
Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt
och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

SOU 1997:137

Ref K
Occ 50

7

Statens offentliga utredningar
1997:137
Arbetsmarknadsdepartementet

Glastak och glasväggar?

Den könssegregerade arbetsmarknaden

Redaktörer: Inga Persson & Eskil Wadensjö

Rapport till
Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt
och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män
Stockholm 1997

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

Svara på remiss. Hur och Varför. Statsrådsberedningen, 1993.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:
Regeringskansliet Förvaltningsavdelningen
Distributionscentralen
103 33 Stockholm
Fax: 08–405 10 10
Telefon: 08–405 10 25

Omslag: Caroline Färnström
Tryck: Elanders Gotab, Stockholm 1998

ISBN 91-38-20712-5
ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för Arbetsmarknadsdepartementet

Genom direktiv 1994:102 den 15 september 1994 beslutades att tillsätta en särskild utredare för att kartlägga och analysera fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Den 19 maj 1995 utsågs landshövding Kristina Persson, Östersund, till utredare. Utredningen har antagit namnet *Kvinnomaktutredningen*.

Den 1 augusti 1995 tillkallades såsom vetenskapliga experter Göran Ahrne, professor i sociologi vid Stockholms universitet, Anna G. Jónasdóttir, FD och universitetslektor vid Högskolan i Örebro, Inga Persson, professor i nationalekonomi vid Lunds universitet, Elisabeth Sundin, docent i företagsekonomi och biträdande professor vid tema Teknik och social förändring vid Linköpings universitet samt Eskil Wadensjö, professor i arbetsmarknadspolitik vid Stockholms universitet. Sekreterare i utredningen har varit Anita Nyberg, universitetslektor i nationalekonomi och docent vid tema Teknik och social förändring vid Linköpings universitet, och biträdande sekreterare FK Eva Lindblad och Gunilla Rapp.

Inom ramen för Kvinnomaktutredningen publiceras ett antal monografier och antologier. Experterna har i egenskap av redaktörer och monografiförfattare svarat för urval och utformning av de olika skrifterna, medan de enskilda artikelförfattarna ansvarar för innehållet i sina egna bidrag. Experter och artikelförfattare har arbetat under vetenskaplig självständighet.

Utredningsarbetet skall vara klart före den 31 december 1997. Skrifter publiceras dock successivt. Föreliggande skrift, *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden,* utgör en av rapporterna i projektet Ekonomiska regelsystem och ekonomiska resurser. Redaktörer är Inga Persson och Eskil Wadensjö.

Östersund och Linköping i december 1997

Kristina Persson

/Anita Nyberg

Innehållsförteckning

Den könssegregerade arbetsmarknaden – en introduktion 1
INGA PERSSON & ESKIL WADENSJÖ

1 Hur skall vi förklara könsskillnader i utbildningsval? 16
En empirisk prövning av hypoteser
om rationella val och könsrollsmodeller
JAN O. JONSSON

2 Yrkessegregeringen mellan kvinnor och män 47
CHRISTINA JONUNG

3 Yrkessegregering efter kön – ett internationellt perspektiv 82
MAGNUS NERMO

4 Finns det ett glastak för kvinnor? 109
En studie av svenska arbetsplatser i privat näringsliv 1970–1990
EVA M. MEYERSON & TROND PETERSEN

5 Kvinnliga och manliga chefer – finns det ett glastak? 136
JÖRGEN OHLSSON & JOACHIM ÖHMAN

6 Karriärer inom varuhandeln – spelar kön någon roll? 169
LENA GRANQUIST & HELENA PERSSON

7 Invandrarkvinnornas arbetsmarknad 195
ESKIL WADENSJÖ

8 Mödrar på nittiotalets arbetsmarknad 213
En jämförelse mellan gifta och ensamstående
ULLA BJÖRNBERG

9 Kvinnors och mäns vägar ut ur arbetslöshet 229
– likheter och skillnader
ANNA THOURSIE

10 Atypiska jobb och atypisk arbetslöshet 251
– typiska för kvinnor?
INGA PERSSON

11 Kvinnors och mäns utträde ur arbetslivet 281
JONAS HÖÖG

Om författarna 323

Den könssegregerade arbetsmarknaden – en introduktion

INGA PERSSON & ESKIL WADENSJÖ

Glastak och glasväggar

Den kvinnohistoriska forskningen visar att det under alla historiska epoker funnits en klar arbetsfördelning mellan kvinnor och män. Men forskningen visar också att arbetsfördelningen mellan könen förändrats över tiden och varierar mellan olika samhällen. Vad som är kvinno- och manssysslor, kvinno- och mansyrken är inte en gång för alla givet, utan varierar i tid och rum. Det förefaller inte heller finnas några givna biologiska eller ekonomiska förklaringar till stämplingen av arbeten som kvinnliga eller manliga. Fördelningen av arbetsuppgifter mellan kvinnor och män är istället ett resultat av komplexa historiska processer (Karlsson, 1997). Arbetsfördelningen mellan könen i 1990-talets Sverige återspeglar således sociala, politiska och ekonomiska processer i det förflutna, men bestäms också av dagens institutioner och regelsystem och av pågående social och ekonomisk omvandling.

Oförändrat över tiden är således att det finns en arbetsfördelning mellan könen, men också att aktiviteter som huvudsakligen utförs av kvinnor tilldelas lägre ekonomisk ersättning och lägre status än aktiviteter som huvudsakligen utförs av män.[1] Arbetsfördelningen mellan könen framstår därmed som central för förståelsen av skillnader i ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.

Arbetsfördelningen mellan könen uppträder i dagens Sverige i flera olika former. För det första finns en arbetsdelning mellan män och kvinnor vad gäller marknadsarbete versus hemarbete. Denna arbetsdelning förstärks markant i samband med barnafödande och småbarnsvård, men den ojämna fördelningen under denna period tycks avsätta kraftiga spår i familjernas arbetsfördelning även långt därefter

[1] Kvinnors och mäns *ekonomiska* utfall på arbetsmarknaden behandlas ingående i en annan volym från Kvinnomaktutredningen, Persson & Wadensjö (red.) (1997).

(Flood & Gråsjö, 1997).[2] Den ojämna fördelningen av hemarbetet är i sin tur av mycket stor betydelse för den arbetsdelning och de skillnader mellan kvinnor och män som uppkommer på arbetsmarknaden och som denna bok fokuserar på.

På arbetsmarknaden uppträder arbetsdelningen mellan könen i flera skepnader. En första brukar benämnas *horisontell* segregering. Den innebär att fördelningen av kvinnor och män mellan exempelvis sektorer och yrken på arbetsmarknaden inte är densamma. Yrkena tenderar att vara kvinnodominerade eller mansdominerade och ett förhållandevis litet antal män och kvinnor arbetar i "blandade" yrken, dvs. yrken med en mer balanserad könssammansättning. En andra skepnad brukar benämnas *vertikal* segregering. Den innebär att fördelningen av kvinnor och män på olika positioner *inom* sektorer och yrken inte är densamma. Kvinnorna tenderar att systematiskt återfinnas på lägre befattningsnivåer och mindre prestigefyllda jobb än männen och männen är i större utsträckning chefer. Den vertikala segregeringen handlar med andra ord om den hierarkiska arbetsfördelningen mellan könen på arbetsmarknaden. I sin extrema form har den vertikala könssegregeringen getts benämningen "glastaket". Det står för att det skulle finnas en nivå i företagens hierarkiska struktur över vilken kvinnorna inte kommer; ett osynligt men ändå högst reellt tak. I analogi med detta har vi i denna boks titel använt beteckningen "glasväggar" för de, synliga såväl som osynliga, hinder som gör att arbetsmarknaden blir horisontellt könssegregerad.

Förutom den horisontella och vertikala könssegregeringen finns även andra systematiska skillnader mellan kvinnors och mäns arbetsmarknadspositioner; skillnader vad gäller sådant som kvinnors och mäns arbetslöshet, anställningsformer och utträde från arbetsmarknaden. Även sådana uttryck för den könsuppdelade arbetsmarknaden uppmärksammas och studeras i denna bok liksom arbetsmarknadssituationen för två speciellt utsatta kvinnogrupper, invandrarkvinnor och ensamstående mödrar.

Varför är arbetsmarknaden könssegregerad?

Som påpekas av Christina Jonung i hennes bidrag till denna bok framstår utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden i viss mening som paradoxal. Kvinnornas ökade deltagande i förvärvslivet och männens ökade tidsinsatser i hemarbetet, dvs. en kraftigt minskad arbetsspecia-

[2] Fördelningen av tid och pengar inom familjen behandlas ingående i två andra volymer från Kvinnomaktutredningen, Ahrne & Roman (1997) och Ahrne & Persson (red.) (1997).

lisering mellan kvinnor och män vad gäller hemarbete versus marknadsarbete, motsvaras inte alls i samma utsträckning av en förändrad arbetsfördelning mellan kvinnor och män *inom* arbetsmarknaden. Även om yrkessegregeringen mellan könen minskat något över tiden, så ligger den kvar på en hög nivå och framstår som hög också i ett jämförande internationellt perspektiv. På liknande sätt har, som framhålls i Jan Jonssons kapitel i denna bok, utjämningen mellan svenska män och kvinnor i utbildningsnivå inte följts av motsvarande utjämning av utbildningsinriktning. Vad kan det finnas för förklaringar till detta?

Christina Jonung gör i sitt kapitel en genomgång av olika teorier om orsakerna till yrkessegregeringen på arbetsmarknaden. Hon delar därvid in teorierna i fyra grupper. En första grupp omfattar utbudsinriktade teorier och förklaringar. Dit hör skillnader mellan kvinnors och mäns preferenser och skillnader i kvinnors och mäns grundläggande begåvning och förmåga, skillnader som givetvis, om de finns, kan medföra att kvinnor och män gör olika yrkesval. Men av kanske större intresse i denna grupp är teorier som utgår från arbetsfördelningen inom familjen som förklaring till kvinnors och mäns yrkesval. Under förutsättning att det existerar produktivitetsskillnader mellan kvinnor och män i hemarbetet och/eller marknadsarbetet kan det löna sig för familjen att familjemedlemmarna specialiserar sig på att arbeta inom de områden där de har komparativa fördelar. Vanligen blir detta för mannen marknadsarbetet och för kvinnan hemarbetet. Detta (förväntade och faktiska) huvudansvar för hemarbetet kan väntas påverka såväl omfattningen som inriktningen av kvinnors humankapitalinvesteringar relativt mäns (vilka gör sina investeringsval utifrån ett förväntat huvudansvar för marknadsarbetet). Kvinnor kommer att investera i humankapital och välja yrken som är väl förenliga med specialiseringsmönstret mellan kvinnor och män i familjen.

En andra grupp teorier fokuserar på arbetsmarknadens efterfrågesida. Till denna grupp kan framförallt hänföras olika diskrimineringsteorier. Med diskriminering avses i detta sammanhang att en kvinna och en man med samma produktiva arbetsmarknadsegenskaper behandlas olika på arbetsmarknaden på grund av sitt kön. Arbetsmarknadsdiskriminering kan leda till löneskillnader mellan kvinnor och män men kan också ge upphov till segregering så att kvinnor och män har skilda arbetsuppgifter, yrken och befattningar.

En tredje grupp av teorier tar sin utgångspunkt i osäkerhet och informations- och incitamentsproblem på arbetsmarknaden och hur arbetsgivarna hanterar dessa. Hit hör teorier om s.k. statistisk diskriminering, dvs. om att individen behandlas utifrån sin grupptillhörighet och inte utifrån sina individuella egenskaper och kvalifikationer vid

beslut om exempelvis anställning, internutbildning och befordran. Vidare kan till denna grupp hänföras teorier utvecklade inom det som benämns den nya personalekonomin (inklusive s.k. effektivitetslöneteorier). Dessa teorier analyserar hur arbetsgivarna utformar lönestrukturer och karriärvägar för att motivera och kontrollera sina anställda. Om kvinnors arbetsmarknadsbeteende och engagemang i arbetslivet i genomsnitt är annorlunda än mäns kan arbetsgivarna komma att placera kvinnor och män i olika karriärer med olika utformning av lönestruktur, incitamentsstruktur och kontrollsystem. Sedan sådana skilda karriärstrukturer väl etablerats, kan de visa en betydande motståndskraft och överleva trots att de betingelser som en gång låg bakom deras tillkomst har förändrats.

En fjärde grupp av teorier, slutligen, har en mer institutionell karaktär och betonar de begränsningar som institutioner, lagar, sociala normer, vanor och traditioner utgör för individens valmöjligheter snarare än de ekonomiska incitament som individen möter. Till denna grupp av teorier kan bl.a. hänföras de sociologiska teorier som framhäver strukturella faktorer istället för priser och konkurrens.[3]

Sammanfattningsvis finns det en rad olika teoriansatser inom den ekonomiska och sociologiska forskningen som kan bidra till förståelsen av orsakerna och drivkrafterna bakom den omfattande könssegregeringen på arbetsmarknaden. De olika teorierna bör ses som varandra kompletterande snarare än som alternativ. Olika teorier kan vara mer relevanta för vissa yrken och vissa delar av arbetsmarknaden än för andra. Viktigt att observera är också att de mekanismer som de olika teorierna behandlar kan samverka och förstärka varandra i såväl onda som goda cirklar.

Den horisontella könssegregeringen

Bokens tre första kapitel behandlar alla den horisontella könssegregeringen. Utifrån en genomgång av olika teorier om yrkessegregeringens orsaker och mekanismer beskriver och analyserar Christina Jonung karaktären hos och utvecklingen av yrkessegregeringen mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden under de senaste decennierna. Hon finner, som vi redan nämnt, att yrkessegregeringen kontinuerligt minskat under den studerade perioden. Men förändringarna sker långsamt och nivån på segregeringen, mätt med ett s.k. segregeringsindex, är fortsatt hög. Detta index anger den andel av kvinnorna (männen) som skulle behöva byta yrke för att deras yrkesför-

[3] Se också diskussionen om alternativa förklaringar till skillnader i utbildningsval i Jan Jonssons kapitel i denna volym.

delning skulle bli densamma som männens (kvinnornas). Baserat på det 60-tal yrken som ingår i arbetskraftsundersökningarna låg denna andel 1963 på 65 procent och 1996 på 58 procent. Folkräkningarnas mer uppdelade material på cirka 300 yrken ger en betydligt högre siffra, 65 procent år 1990.

En fördjupad analys av de förändringar som ägt rum visar att minskningen av yrkessegregeringen huvudsakligen uppkommit genom att andelen kvinnor ökat inom mansdominerade yrken och andelen män ökat inom kvinnodominerade yrken och inte genom att yrkesstrukturen (olika yrkens andelar av de sysselsatta) förändrats. Mot denna bakgrund blir det av intresse att undersöka vilka yrken det är som blivit mer könsintegrerade under perioden. Jonung finner att de största förändringarna ägt rum inom vissa tidigare mansdominerade professionella yrken såsom läkare, jurist, veterinär, kemist, skolledare och psykolog samt inom vissa andra manliga yrken såsom konduktör, tulltjänsteman och polis. Yrkeskategorier som däremot i liten utsträckning förändrat sin könssammansättning är ingenjörsyrken och industriarbetaryrken. Detta tolkar hon som att det är olika faktorer som legat (och ligger) bakom könssegregeringen inom de två typerna av yrken. En åldersjämförelse visar att segregeringen bland de yngre åldersgrupperna är lägre än bland de äldre, vilket pekar på en fortsatt minskning av segregeringen framöver.

Bilden av en hög nivå på den svenska yrkessegregeringen efter kön bekräftas av Magnus Nermos internationellt jämförande studie. Denna baseras på en nytillskapad internationell databas vilken förbättrat möjligheterna att göra komparativa studier av yrkessegregeringen i olika länder. Nermos studie täcker sju länder, vilka valts ut bl.a. för att representera olika typer av välfärdsstater. Mätt med samma slags segregeringsindex som används av Jonung visar det sig att andelen kvinnor (eller män) som behöver byta yrke för att arbetsmarknaden skall vara könsintegrerad är högst i Storbritannien, Norge, Sverige och Finland (53–55 procent). Lägst är den i USA (40 procent) och lägre också i Österrike och Spanien (43 procent). Då hemarbetande inkluderas som ett speciellt "yrke" förändras dock bilden något. Yrkessegregeringen ökar markant för Österrike och Spanien, länder som har en stor andel hemarbetande kvinnor. Segregeringsindexet för Sverige, Norge och Finland ligger kvar på ungefär oförändrad nivå och USA framstår fortfarande som det av de undersökta länderna som har den minst könssegregerade arbetsmarknaden, även om skillnaden relativt de nordiska länderna krymper något.

Den yrkessegregering efter kön som Jonung och Nermo studerar börjar tillskapas redan genom könsbundna val i utbildningssystemet. Könsskillnaderna i utbildningsval utgör utgångspunkten för Jan Jons-

sons kapitel. Han visar hur könsskillnaderna i utbildningsnivå numera så gott som helt raderats ut, men att könsskillnaderna vad gäller val av utbildningsinriktning består. Könssegregeringen bland dem som gått någon utbildning utöver den obligatoriska, dvs. som själva gjort något utbildningsval, har varit nästan helt stabil sedan 1930-talet. Hur kan dessa bestående stora könsskillnader i val av utbildningsinriktning förklaras? Det finns, som vi sett, olika teoretiska förklaringsmodeller och Jonsson väljer att dela in dem i två kategorier, teorier om rationella utbildningsval och socialisationsteorier. Systematiskt försöker han formulera testbara hypoteser utifrån de två typerna av teorier för att sedan konfrontera dem med empiriska data. Teorier om rationella utbildningsval, tolkade som att ådagalagd lämplighet för vissa studieinriktningar (inklusive komparativa fördelar) bör påverka val av utbildningsinriktning testar han mot individdata om ungdomar som valde humanistisk-samhällsvetenskaplig respektive teknisk linje i gymnasiet under åren 1988–92. Det visar sig att könsskillnader i lämplighetsprofil bara förklarar en ringa del av könsskillnaderna i utbildningsval. Inte heller socialisationsteorier, tolkade som att barnens utbildningsval påverkas av könsrollsmodeller baserade på föräldrarnas anknytning till hem och arbetsmarknad under uppväxtåren, får något starkt empiriskt stöd. Utifrån det begränsade förklaringsvärde som de två teoritypperna i denna tappning visar sig ha diskuterar Jonsson avslutningsvis andra möjliga förklaringar som bör följas upp i framtida forskning.

Den vertikala könssegregeringen

Kvantitativa studier av arbetsmarknadens vertikala könssegregering baserade på omfattande datamaterial är sällsynta. Bokens tre följande kapitel utgör därför något av pionjärinsatser.

Eva Meyersons och Trond Petersens studie av den vertikala könssegregeringen baseras på ett mycket omfattande individdatamaterial om tjänstemän i den privata sektorn under perioden 1970–90. För varje individ finns information om kön, ålder, arbetstid, utbildningsnivå och utbildningskategori. Vidare finns uppgifter om befattningskod enligt det s.k. BNT-systemet. Detta innehåller 51 brett definierade befattningsgrupper. Inom varje grupp finns en ytterligare uppdelning med avseende på svårighetsgrad, dvs. en hierarkisk nivåskiktning. Graderingen är utformad som en poängskala från ett till sju, där sju utgör den högsta nivån. Befattningskoderna täcker hela spektrumet av tjänstemannabefattningar, bl.a. chefs- och specialistbefattningar, under den studerade 20-årsperioden. Verkställande direktörer och andra

ledningsgruppsbefattningar ingår däremot inte i datamaterialet.[4] Detta unika datamaterial lämpar sig således väl för att kvantitativt kartlägga och analysera den vertikala könssegregeringen inom det privata näringslivet och hur denna förändrats över tiden.

En första analys visar att den genomsnittliga befattningsnivån för män varit konstant över perioden 1970–90; den har varit ca 4. För kvinnor har den genomsnittliga befattningsnivån ökat från ca 2 till ca 3 under samma period. Från att kvinnorna i genomsnitt haft en befattningsnivå två svårighetsgrader under männens har gapet således krympt till en svårighetsgrad. Kvinnorna är dock koncentrerade till låga befattningar under det att det finns få kvinnor i toppbefattningar. På de två toppbefattningsnivåerna 6 och 7 är kvinnors representation nästan försumbar, men har ökat under perioden. För varje kvinna på nivå 6 fanns 150 män år 1970 och för varje kvinna på nivå 7 fanns 200 män samma år. 1990 hade antalet förändrats till 20 män respektive 40 män per kvinna.

Resten av kapitlet ägnar Meyerson och Petersen åt att på olika sätt belysa vilka faktorer som har betydelse för kvinnors och mäns olika placering i befattningshierarkin. Det visar sig att könsskillnader i ålder, utbildningsnivå, arbetstid (deltid, heltid) och antal arbetade timmar har betydelse för den vertikala könssegregeringen. Men befattningssegregeringen sammanhänger framförallt med skillnader i mäns och kvinnors utbildningsval. Under den studerade perioden har toppchefer rekryterats ur en begränsad grupp med speciella utbildningar och kvalifikationer, framförallt civilingenjörer och andra tekniker samt civilekonomer. Detta är utbildningar där kvinnor varit kraftigt underrepresenterade. Även om situationen förbättrats i detta avseende under den studerade perioden tar det tid innan detta slår igenom i rekryteringen till toppbefattningar i näringslivet. Fortfarande är det också så att kvinnor har sämre chanser att med en given utbildningsbakgrund (t.ex. som civilingenjör eller civilekonom) nå samma befattningsnivåer som männen.

Även Jörgen Ohlssons och Joachim Öhmans studie baseras på ett mycket omfattande datamaterial, i deras fall hämtat från SACO:s lönestatistik. De analyserar dels könsmässiga skillnader i karriärutvecklingen för civilekonomer, civilingenjörer, jurister och samhällsvetare inom den privata sektorn, dels karriärutvecklingen för kvinnliga och manliga socialtjänstemän inom den kommunala sektorn. De finner att andelen akademiskt utbildade kvinnor sjunker ju högre upp i beslutshierarkien i den privata sektorn man kommer, men också att andelen

[4] Chefer och ledarskap behandlas ingående i en annan volym från Kvinnomaktutredningen, *Ledare, makt och kön*, SOU 1997:135, Nyberg & Sundin (red.) (1997).

har ökat stadigt på samtliga befattningsnivåer under den period (1982–92) de studerar. Snabbast har den relativa ökningen varit på den högsta chefsnivån, där kvinnoandelen ökade från 1 till 4 procent under perioden.

För att belysa könsmässiga skillnader i karriärutveckling skattar Ohlsson och Öhman hur sannolikheten att byta från en lägre till en högre befattningsnivå påverkas av individens kön och en rad andra faktorer. För kvinnorna sker 76 procent av bytena under perioden till de lägre befattningsnivåerna, under det att 57 procent av männens byten sker till de två högsta chefsnivåerna. Det visar sig bl.a. att det finns påtagliga skillnader i tidsprofilen på mäns och kvinnors byten. Många av männen befordras ganska snabbt från de lägre befattningsnivåerna, under det att t.ex. kvinnliga civilekonomer och civilingenjörer har en lägre bytesfrekvens under de första 7–8 åren efter examen. I gengäld har kvinnorna en högre bytesfrekvens än männen längre fram i yrkeslivet (jämförelsen avser de på den lägre befattningsnivån kvarvarande kvinnorna och männen). Förmodligen är det hemansvar och småbarn som bidrar till att kraftigt försena de kvinnliga akademikernas karriärutveckling. Från 1993 har systemet för befattningsklassificering ändrats så att jämförelser inte längre kan göras med tidigare år. Men den nya klassificeringen möjliggör å andra sidan en intressant analys av traditionellt chefsansvar versus projektledaransvar. Resultaten visar sig stödja hypotesen att projektformen passar kvinnor bättre än den traditionella, mer hierarkiska organisationsformen och kan bidra till att stimulera kvinnors karriärutveckling.

Hur ser det då ut inom ett typiskt kvinnodominerat akademikeryrke som socialtjänstemän? Är det lättare eller svårare för kvinnor att nå chefsbefattningar inom ett typiskt kvinnoyrke? Andelen kvinnliga chefer är högre bland socialtjänstemännen än inom den privata sektorn och har också ökat under perioden. Men kvinnorna är trots detta kraftigt underrepresenterade bland cheferna; sannolikheten att bli befordrad är betydligt högre för en manlig socialtjänsteman än för en kvinnlig. Mönstret är också att kvinnliga socialtjänstemän avancerar till biträdande chef men sedan huvudsakligen stannar där, under det att männen går vidare och blir chefer. I termer av kvinnors och mäns relativa chanser att bli chefer är skillnaderna mellan akademikerna i den privata sektorn och akademikerna inom socialtjänsten inte så stora.

Lena Granqvist och Helena Persson ägnar sitt kapitel åt den vertikala könssegregeringen inom varuhandeln. De undersöker dels huruvida det finns skillnader i karriärrörlighet och karriärmönster mellan kvinnor och män, dels huruvida löneeffekterna av karriärrörlighet inom branschen är olika stora för kvinnor och män. Deras studie av

karriärrörlighet baseras på sysselsättningsbiografier över individuella yrkeskarriärer från 1950-talet och fram till 1991, insamlade inom ramen för Levnadsnivåundersökningen. Dessa biografier analyseras med hjälp av s.k. durationsanalys. Denna innebär att man följer individerna över tiden och observerar när specifika händelser inträffar, där händelserna innebär att individen byter "tillstånd". I den aktuella studien studeras övergångarna mellan tillståndet "att arbeta inom varuhandeln" till tillståndet "att byta till ett bättre arbete", där det senare tillståndet i sin tur delas upp i tre olika karriärmönster – att avancera hos samma arbetsgivare, att avancera hos annan arbetsgivare men inom branschen samt att avancera hos annan arbetsgivare i en annan bransch. Granqvists och Perssons resultat visar att det finns stora skillnader mellan kvinnors och mäns karriärrörlighet. Tidsprofilerna för avancemang skiljer sig mellan könen och kvinnornas karriärchanser är under den studerade perioden bara 25–65 procent av männens. Karriärmönstret för kvinnor ser också annorlunda ut än för män. Sannolikheten för kvinnor att byta till ett bättre arbete inom branschen är mycket låg och påtagligt lägre än för männen. Kvinnornas avancemang sker framförallt genom att de lämnar branschen. Löneeffekterna av karriärrörlighet inom branschen skiljer sig också åt mellan könen. Den genomsnittliga löneeffekten per byte till ett bättre arbete ligger på omkring 12 procent för männen, under det att löneeffekten för kvinnor inte är statistiskt signifikant.

Arbetsmarknadssituationen för några speciella kvinnogrupper

Bokens två följande kapitel studerar arbetsmarknadssituationen för invandrarkvinnor respektive ensamstående mödrar. Invandrarkvinnor kan tänkas drabbas av diskriminering både efter kön och efter etnicitet. Diskriminering på arbetsmarknaden kan ta formen av olika ersättning för samma arbete. Men den kan också yttra sig i att den diskriminerade gruppen har svårt att få arbete på hela eller delar av arbetsmarknaden, dvs. i segregering. I det aktuella fallet innebär det att invandrarkvinnorna kan komma att utgöra en segregerad del av den kvinnliga arbetskraften vad gäller sysselsättningsgrad och arbetslöshet, fördelning över branscher och yrken samt egenskaperna hos de arbeten de innehar. Eskil Wadensjö analyserar hur situationen för invandrarkvinnor ser ut i dessa avseenden och hur den har förändrats mellan 1960- och 1990-talet. Under 1960-talet var invandrarkvinnorna i mycket hög grad integrerade på arbetsmarknaden; deras arbetskraftsdeltagande var betydligt högre än svenska kvinnors och deras

arbetslöshet var låg. Situationen på 1990-talet ser helt annorlunda ut. Invandrarkvinnornas arbetskraftsdeltagande är lågt, mycket lägre än svenska kvinnors, och deras arbetslöshet mycket hög. Under 1960-talet skilde sig invandrarkvinnornas yrkesfördelning kraftigt från den för svenska kvinnor. De hade oftare industriarbeten och därmed också arbeten som var fysiskt krävande och med relativt stora risker för arbetsskador och arbetssjukdomar. På 1990-talet skiljer sig yrkesfördelningen för invandrarkvinnor och svenska kvinnor inte längre lika mycket åt. Segregeringen har i detta avseende minskat, dock till en del på grund av att invandrarkvinnorna förlorat och/eller inte längre kunnat få arbeten inom industrin. Trots detta är invandrarkvinnorna fortfarande överrepresenterade inom industriarbetaryrken och arbetar oftare än svenska kvinnor inom typiska mansyrken. Det finns dock stora skillnader mellan olika invandrargrupper och yrkessegregeringen mellan svenska kvinnor och invandrarkvinnor är väsentligt lägre för invandrarkvinnor från Norden och Västeuropa än för andra grupper av invandrarkvinnor. Vad gäller egenskaperna hos de arbeten svenska kvinnor och invandrarkvinnor har är det kanske speciellt skillnader vad gäller utbildningskrav och tillgång till vidareutbildning som behöver uppmärksammas. Genomsnittligt sett har invandrarkvinnorna inte lägre utbildning än svenska kvinnor, även om skillnaderna är stora mellan olika invandrargrupper. Däremot får de ofta arbeten som inte motsvarar deras utbildningsnivå och arbeten som inte kräver och ger tillgång till vidareutbildning och därmed till avancemang och ökad lön. Sammanfattningsvis menar Wadensjö att det låga arbetskraftsdeltagandet och den fortsatt höga arbetslösheten i kombination med pågående strukturella förändringar på arbetsmarknaden gör att arbetsmarknadsläget kan förväntas förbli svårt för många invandrade kvinnor.

Till ganska nyligen har det varit en allmän uppfattning i Sverige att ensamstående mödrar inte skiljer sig särskilt mycket från gifta mödrar vad gäller förvärvsarbete och försörjning. I internationella jämförelser har de ensamstående mödrarna i Sverige visat sig ha en bättre ekonomisk situation än i andra länder, vilket förklarats med deras höga förvärvsfrekvens. Ulla Björnbergs studie visar emellertid att arbetsmarknadssituationen för ensamstående mödrar i Sverige har försämrats betydligt sedan slutet av 1980-talet. Tillbakagången i ekonomin under 1990-talet har gjort det svårare för dem att hävda sig på arbetsmarknaden. Särskilt utsatta är mödrar som inte är födda i Sverige och mödrar med låg utbildning. Men fenomenet är generellt och ensamstående mödrar har en mer prekär situation på arbetsmarknaden än gifta mödrar, även när man tar hänsyn till skillnader i utbildning och ålder bland mödrarna. Besvärligast är situationen för mödrar med små barn. En-

samstående småbarnsmödrar har mer än dubbelt så hög risk som gifta småbarnsmödrar att vara arbetslösa, oavsett utbildningsnivå.

Även om krisen i ekonomin haft stor betydelse visar Björnberg att ensamstående mödrar hade en mer utsatt position på arbetsmarknaden redan före 90-talskrisen. Det var bara mindre märkbart eftersom arbetslöshetsnivåerna var betydligt lägre. Den svenska politiken har lagt villkor (bl.a. tillgång till barnomsorg) och incitament tillrätta för att uppmuntra till förvärvsarbete även bland ensamstående mödrar och dessa mödrar förefaller själva ha en hög motivation att förvärvsarbeta och göra ett bra arbete. Björnberg menar därför att förklaringar till att ensamstående mödrar har en mer utsatt position på arbetsmarknaden än gifta/samboende måste ta sin utgångspunkt i de generella mekanismer som sorterar kvinnor till arbeten med sämre villkor. De ensamstående mödrarna är bara mer utsatta och selektionsmekanismerna starkare och mer påtagliga. Risken finns, bedömer hon, att vissa av dessa kvinnor hamnar i onda cirklar med tillfälliga anställningar, påtvingad deltid och socialbidragsberoende.

Könsskillnader i arbetslöshet, tillfälliga jobb och förtidspensionering

På den svenska arbetsmarknaden har det, speciellt i ett internationellt, jämförande perspektiv, funnits betydande likheter vad gäller nivåerna på kvinnors och mäns sysselsättning och arbetslöshet. Detta kan förefalla förvånande mot bakgrund av den starkt könssegregerade svenska arbetsmarknaden. Men har då likheterna i kvinnors och mäns arbetslöshet gällt även under 1990-talets sysselsättningskris eller finns det könsspecifika mönster i kvinnors och mäns vägar ut ur arbetslösheten? Detta är den fråga Anna Thoursie söker besvara i en studie baserad på ett urval kvinnor och män i åldern 25–54 år som registrerades som arbetslösa någon gång under perioden augusti 1991 till november 1996 och som ville arbeta heltid. Thoursie använder sig av s.k. durationsanalys och undersöker med hjälp av denna hur olika faktorer påverkar sannolikheten att lämna tillståndet ”arbetslös” för att övergå till något av de fyra tillstånden ”fast heltidsarbete”, ”tillfälligt heltidsarbete”, ”deltidsarbete” respektive ”en arbetsmarknadspolitisk åtgärd”. Skattningar av övergångssannolikheter görs dels för de båda könen gemensamt, dels separat för kvinnor och män. Resultaten visar att arbetslösa män har 24 procents högre sannolikhet än arbetslösa kvinnor att få en fast tillsvidareanställning under det att deras sannolikhet att få en deltidsanställning är 72 procent lägre än för arbetslösa kvinnor. Sannolikheten för män att få ett tillfälligt jobb eller att placeras i en

arbetsmarknadspolitisk åtgärd är 5 respektive 3 procent lägre än för kvinnor, dvs. där är könsskillnaderna små. De separata skattningarna för kvinnor och män avslöjar könsgemensamma mönster men också vissa könsskillnader vad gäller hur olika faktorer påverkar övergångssannolikheterna till de fyra tillstånden. Bl.a. visar det sig att egenskapen att vara småbarnsförälder kraftigt sänker övergångssannolikheterna för arbetslösa kvinnor till alla fyra tillstånden. Den negativa effekten är störst vad gäller tillfälliga heltidsjobb. För arbetslösa män innebär däremot att vara småbarnsförälder att alla fyra övergångssannolikheterna blir högre och den positiva effekten är störst vad gäller övergången till fasta heltidsjobb. Åter visar sig föräldraskap ge olika arbetsmarknadsutslag för kvinnor och män. Könsskillnaden i effekten av att vara småbarnsförälder kan ha sin bakgrund både i utbuds- och efterfrågefaktorer – dessa faktorers relativa vikt går inte att fastställa utifrån den aktuella studien.

Så kallade "atypiska" eller "icke-traditionella" sysselsättningsformer, såsom deltidsarbete, tidsbegränsade arbeten och egenföretagande, har under senare år ökat både absolut och relativt i flertalet europeiska länder. Utformningen av arbetsmarknadslagstiftningen, socialförsäkringslagstiftningen och kollektivavtalen i Europa under efterkrigstiden har ofta baserats på förhållandena för "typiska" jobb, dvs. fasta heltidsanställningar. Detta, liksom de atypiska arbetenas karaktär i sig, innebär att de icke-traditionella anställningsformerna ofta är problematiska från välfärds- och trygghetssynpunkt. Mot denna bakgrund analyserar Inga Persson förekomsten av och karaktären hos atypiska arbeten i Sverige. Den fråga hon söker besvara är om utvecklingstendenserna vad gäller atypiska jobb är gemensamma för kvinnor och män eller om de icke-traditionella sysselsättningsformerna skapar en ny form av könssegregering på arbetsmarknaden? Är det kanske rentav så att de atypiska arbetena är typiska för kvinnor? Hennes studie är fokuserad på könsskillnader vad gäller två specifika former av atypiska arbeten, tillfälliga jobb och ofrivilligt deltidsarbete ("deltidsarbetslöshet").

Den bild som växer fram är inte entydig; den visar på såväl likheter som skillnader mellan könen. Andelen av de anställda som har tillfälliga arbeten ligger under hela den studerade perioden (1987–96) högre för kvinnor än för män, men variationerna över tiden har varit likartade för båda könen. För både unga män och unga kvinnor tycks vägen in på arbetsmarknaden under 1990-talet gå via tillfälliga jobb, men omfattningen är större och processen mer utdragen för unga kvinnor än för unga män. Antalsmässigt är det dock de vuxna kvinnorna som dominerar bland de tillfälligt anställda i mitten av 1990-talet och detta är än mer fallet vad gäller de deltidsarbetslösa. I denna bemärkelse

kan således de "atypiska" tillfälliga arbetena och, i än högre grad, den "atypiska" deltidsarbetslösheten sägas vara typiska för kvinnor. En mer ingående analys visar att kvinnornas överrepresentation vad gäller tillfälliga jobb och deltidsarbetslöshet har sin bakgrund i den starkt könssegregerade svenska arbetsmarknaden, dvs. i att kvinnor och män fördelar sig olika vad gäller sektorer, näringsgrenar, yrken och arbetstider. Skattningar baserade på individdata visar exempelvis att den renodlade effekten av att vara kvinna (istället för man) på sannolikheten att ha ett tidsbegränsat anställningskontrakt är negativ. Istället är det kvinnornas överrepresentation inom offentlig sektor och inom vissa yrkesområden samt, kanske allra viktigast, inom deltidsarbetet som har betydelse. Även vad gäller deltidsarbetslösheten slår könssegregeringen efter näringsgren igenom hårt. Påfallande är, både vad gäller de tillfälliga jobben och deltidsarbetslösheten, den stora roll som arbeten och yrken inom den offentliga sektorn spelar för kvinnornas atypiska jobb och atypiska arbetslöshet. Viktiga förklaringsfaktorer till kvinnors atypiska jobb förefaller således finnas i anställningspolitik och arbetsorganisation inom verksamheter i den offentliga sektorn. Detta borde, enligt författaren, också innebära att möjligheterna att påverka och styra den framtida utvecklingen av svenska kvinnors atypiska arbeten och atypiska arbetslöshet är förhållandevis stora.

Bokens odyssé genom den könsuppdelade svenska arbetsmarknaden inleddes med de könsbundna utbildningsvalen vilka strukturerar unga kvinnors och mäns inträde på arbetsmarknaden. Den avslutas av Jonas Höög med en studie av könsskillnader i förtidspensionering, dvs. av skillnader mellan kvinnors och mäns (förtida) utträde från arbetsmarknaden.

Höög utgår från en förklaringsmodell, där sannolikheten för att en individ skall förtidspensioneras bestäms av en samverkan mellan utstötningsfaktorer, attraktionsfaktorer och individuella faktorer. Utstötningsfaktorer står för arbetsmarknadsförhållanden som tvingar människor att lämna arbetskraften (t.ex. nedläggningar, arbetslöshet, dålig arbetsmiljö), medan attraktionsfaktorer används som beteckning för förhållanden som gör en förtidspensionering attraktiv och möjlig (t.ex. beslutsregler, ersättningsregler, tillämpningen av lagstiftning och regler). Individuella faktorer, slutligen, står för individuella egenskaper och omständigheter (t.ex. kön, ålder, yrke, hälsa, egen arbetslöshet) som skiljer ut individer med bättre och sämre förutsättningar på arbetsmarknaden. I tidigare empirisk forskning om förtidspensioneringens orsaker i Sverige har stöd getts åt alla tre typerna av förklaringsfaktorer. Men är bestämningsfaktorerna bakom kvinnors och mäns förtidspensionering desamma och har olika bestämningsfaktorer sam-

ma vikt i kvinnors respektive mäns förtidspensionering? Detta söker studien belysa med hjälp av ett omfattande individdatamaterial rörande samtliga nybeviljade förtidspensioner år 1988 och år 1993.

Resultaten visar att kvinnor förtidspensioneras oftare än män. Men när övriga faktorer konstanthålles, försvinner kvinnornas cirka 20-procentiga överrisk. Den faktor som framförallt har betydelse därvidlag är hälsa. Det innebär att det är kvinnors sämre hälsa (i studien mätt som frånvaro på grund av sjukdom) som ligger bakom den högre pensioneringsbenägenheten för kvinnor. Analyserna i studien visar också att flera bestämningsfaktorer slår olika hårt bland kvinnor och män. Faktorer som rör social bakgrund och social ställning har betydande inverkan på förtidspensionering både bland kvinnor och män. Men utbildning har större betydelse bland män än bland kvinnor; män med låg utbildning verkar ha svårare relativt välutbildade män att behålla sin position på arbetsmarknaden än vad lågutbildade kvinnor har relativt välutbildade kvinnor. Det omvända gäller för familjesituationen, där en splittrad familj tycks påverka kvinnors relation till arbetsmarknaden mer än mäns. Detsamma gäller yrke/socialklass, där skillnaden i risken att slås ut från arbetsmarknaden mellan kvinnor i arbetaryrken och kvinnor i mellan- och högre tjänstemannayrken är större än motsvarande skillnad bland män. Invandrarkvinnor har jämfört med svenska kvinnor svårare att stanna kvar på arbetsmarknaden och skillnaden är större än mellan invandrade män och män födda i Sverige. Sammanfattningsvis visar Höögs studie att nedsatt arbetsförmåga spelar huvudrollen i urvalet av dem som lämnar arbetsmarknaden i förtid både för kvinnor och män. Givet samma ålder och samma hälsosituation är dock chanserna att stanna kvar på arbetsmarknaden betydligt mindre för okvalificerade arbetare, invandrare, lågutbildade och frånskilda och detta gäller i högre grad bland kvinnor än bland män.

Litteraturförteckning

Ahrne, Göran & Persson, Inga (red.) (1997) *Familj, makt och jämställdhet.* SOU 1997:138. Stockholm: Fritzes.

Ahrne, Göran & Roman, Christine (1997) *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen.* SOU 1997:139. Stockholm: Fritzes.

Flood, Lennart & Gråsjö, Urban (1997) "Tid för barn, tid för arbete. En undersökning av svenska hushålls tidsanvändning" i Ahrne, Göran & Persson, Inga (red.) (1997).

Hagman, Ingrid (red.) (1997) *Mot halva makten Elva historiska essäer om kvinnors strategier och mäns motstånd.* SOU 1997:113. Stockholm: Fritzes.

Karlsson, Lynn (1997) "I gruva och på kontor – genusstämpling av arbete" i Hagman, Ingrid (red.) (1997).

Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.) (1997) *Ledare, makt och kön* SOU 1997:135. Stockholm: Fritzes.

Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.) (1997) *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Stockholm: Fritzes.

1 Hur skall vi förklara könsskillnader i utbildningsval?

En empirisk prövning av hypoteser om rationella val och könsrollsmodeller

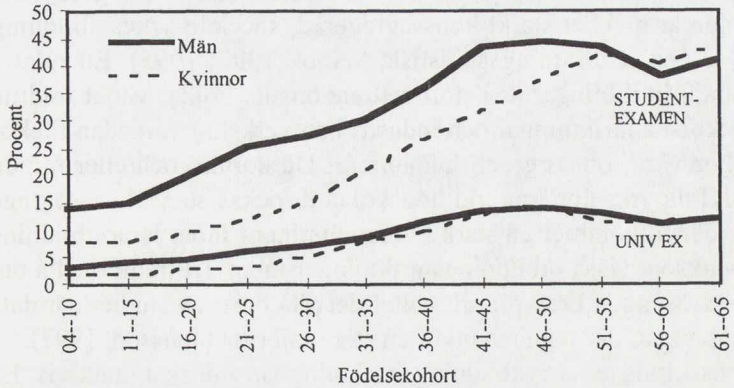
JAN O. JONSSON

1.1 Könsskillnader i utbildning – utraderade eller kvardröjande?

Högre utbildning var för bara tre generationer sedan en manlig angelägenhet. Flickor tilläts inte studera vid de allmänna läroverken förrän 1927 och även om en inte oansenlig andel av medelklassens döttrar studerade vid privata läroverk låg högre studier normalt sett utanför dessa kvinnors räckhåll. Idag dominerar kvinnorna på högskolenivå. Förändringen är inte bara ovanlig – det är svårt att finna en motsvarande utveckling inom andra områden – utan också dramatisk. Könsutjämningen tog fart med årskullarna födda på 1920-talet och 1930-talet, dvs. för dem som gick över till läroverket under andra världskriget och strax därefter. Den första delen av utjämningen kom därmed under en kraftig expansion av det högre utbildningsväsendet. Efterfrågan på högre utbildning sjönk i början av 1970-talet, men könsutjämningen fortsatte.

I figur 1.1 illustreras hur könsskillnaderna i utbildningsnivå minskade från födelsekohort till födelsekohort. Kurvan som visar andelen män som genomgått en längre teoretisk gymnasieutbildning eller högre studier skär kurvan för kvinnor för dem födda i början av 1950-talet; motsvarande inträffar något senare för universitetsexamina (där kortare högskoleutbildningar ej ingår). Mer precisa analyser (Jonsson, 1997) visar att det var år 1981 som kvinnorna "kom ikapp" männen, både när det gäller övergång till längre teoretiska gymnasielinjer och till traditionell universitetsutbildning.

Figur 1.1 *Andelen män och kvinnor med*
(a) studentexamen/längre teoretisk gymnasieutbildning eller högre studier, samt
(b) traditionell universitetsexamen, i olika födelsekohorter.



Källa: ULF.

Under resten av 1980-talet drog kvinnorna ifrån männen när det gäller övergång till universitetsförberedande och högre studier, främst beroende på att pojkar från arbetarklassen kom att släpa efter alltmer (Jonsson, 1997). Könsskillnaderna vid mitten av 1990-talet kan sammanfattas enligt följande:

- Kvinnorna dominerar påtagligt vid kortare och mindre statusbetonade högskoleutbildningar – detta beror på att kvinnodominerade utbildningar till sjuksköterska, fritidspedagog, förskollärare etc. är av betydligt större omfattning än mansdominerade, kortare tekniska utbildningar.
- Kvinnorna går i något högre utsträckning vidare till traditionella universitetsutbildningar.
- Männen har ett klart försteg när det gäller längre, mer prestigefyllda universitetsstudier (dit man brukar räkna utbildning till läkare, tandläkare, jurist, civilekonom, civilingenjör m.fl. yrken). Detta beror främst på att männen dominerar kraftigt vid de tekniska högskolorna.[1]

[1] Forskningsrekryteringen uppvisar också den en tydlig mansdominans. Ht 1993 var ca 36 procent av alla aktiva doktorander kvinnor, vilket dock är en ökning från t.ex. 1962 då motsvarande andel var 16 procent. Om man relaterar andelen kvinnliga doktorander till andelen kvinnliga examinerade den senaste tioårsperioden är underrepresentationen dock måttlig inom vissa områden, t.ex inom juridisk fakultet (49 procent examinerade, 42 procent doktorander), medicinsk fakultet (49–41), och teknisk fakultet (20–21) (beräkningar från Utbildningsstatistisk Årsbok 1995, sid. 111 samt Tab. 54).

Totalt sett är könsskillnaderna i utbildningsnivå inte särskilt stora i dagens Sverige, närmast triviala om man relaterar dem till skillnader mellan barn från olika samhällsklasser – och det gäller även när man jämför elever på samma betygsnivå (jfr. Erikson och Jonsson, 1993). Den stora könsolikheten gäller istället *utbildningsinriktning*. Gymnasieskolan är mycket starkt könssegregerad, speciellt yrkesutbildningarna (se t.ex. Utbildningsstatistisk Årsbok 1992; 1995). Ett relativt stort antal inriktningar är i stort sett enkönade. Pojkar väljer traditionellt tekniska inriktningar och industri/hantverkslinjer, medan flickorna väljer vård, omsorg och humaniora. De kortare och/eller mindre statusfyllda yrkeslinjerna vid högskolan är också starkt könssegregerade – där tillkommer en stark kvinnodominans inom lärarutbildningarna – liksom vissa utbildningsinriktningar inom det traditionella universitetsväsendet. Framför allt gäller det alla typer av studier där datakunskap ingår, där männen utgör en stor majoritet (Jonsson, 1997).

Könsskillnaderna i utbildningsinriktning har minskat punktvis. Exempelvis är naturvetenskaplig inriktning vid gymnasiet inte längre mansdominerad och andelen kvinnor vid de tekniska högskolorna har ökat påtagligt från början av 1960-talet, vilket dock är en förändring som tilldrar sig på en låg nivå – kvinnornas andel har ökat från 8 procent år 1962 till 21 procent år 1993/94 (SCB 1993, sid 23; Utbildningsstatistisk Årsbok 1995, Tab. 48 omräknad för att inkludera arkitektexamen). I vissa fall har dock könsutjämningen vad gäller utbildningsnivå paradoxalt nog bidragit till att den sektoriella könssegregeringen *ökat*: den positiva utvecklingen att mansdominansen brutits på läkarlinjen, tandläkarlinjen, bland adjunkterna/gymnasielärarna, samt på psykologlinjen är samtidigt exempel på att den kvinnliga dominansen inom vård- och utbildningssektorerna har blivit allt påtagligare.

Hur har då könsskillnaderna i utbildningsinriktning förändrats i ett längre perspektiv? Det finns inga säkra uppgifter på detta. Jag skall försöka besvara frågan genom att utnyttja uppgifter om individers utbildningsnivå och -inriktning enligt levnadsnivåundersökningarna (LNU).[2] Först har jag konstruerat ett mått som avser att fånga graden av könsotypiskhet i inriktningen av den högsta utbildningsnivån som en intervjuperson har uppnått. 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

[2] Levnadsnivåundersökningen, LNU, som baseras på ett slumpmässigt urval av den svenska befolkningen 15–75 år, har genomförts år 1968, 1974, 1981 samt 1991 (se Erikson och Åberg, 1984; Fritzell och Lundberg, 1994). Det är enbart 1981 års undersökning som innehåller fullständig information om moderns sysselsättning och yrke under intervjupersonens uppväxt och eftersom analyserna senare i detta kapitel använder dessa variabler har jag främst använt data från LNU81.

1988). Därefter har jag 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.[3] Exempelvis har kvinnor som gått en typiskt "manlig" inriktning, där 90 procent av alla är män, fått värdet 10; de kvinnor som istället har gått en starkt kvinnodominerad utbildning har fått betydligt högre värden, vissa 100. Motsvarande beräkningar har gjorts för män. Höga värden betecknar således könstypiska val och genomsnittsvärdet bör ligga nära 50 när det inte föreligger någon könssegregering.[4]

I figur 1.2 visas två kurvor över könssegregeringens utveckling över tid, som den speglas i graden av könsbundenhet i utbildningsvalen för olika födelsekohorter. När vi beräknar könssegregeringen för *alla* utbildningar (heldragen kurva) ökade den stadigt och påtagligt från årskullarna födda på 1910-talet fram till dem födda på 1960-talet. Detta beror på att det har blivit allt fler som går yrkes- eller andra specialiserade utbildningar, dvs. att de faktiskt har varit tvungna att göra ett val av inriktning (som i och för sig kan vara en "allmän" sådan). Under 1930-talet, när en majoritet av ungdomarna inte fick mer utbildning än folkskola – en jämförelsevis könsneutral utbildning – var

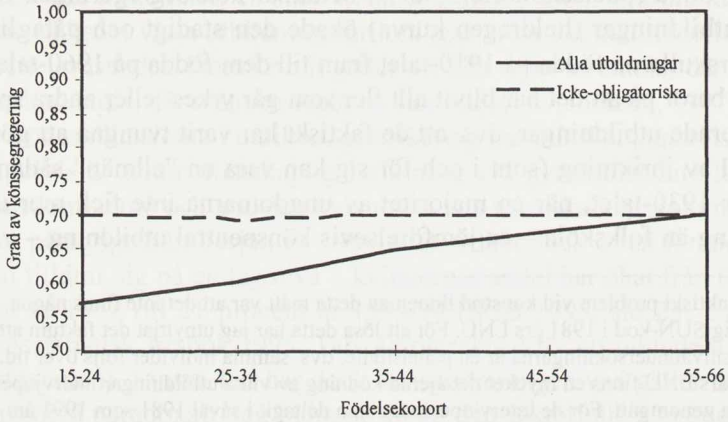
---

[3] Ett praktiskt problem vid konstruktionen av detta mått var att det inte finns någon treställig SUN-kod i 1981 års LNU. För att lösa detta har jag utnyttjat det faktum att levnadsnivåundersökningarna är en panelstudie, dvs. samma individer följs över tid. I 1991 års LNU finns en mycket detaljerad kodning av vilka utbildningar intervjupersonerna genomgått. För de intervjupersoner som deltagit i såväl 1981 som 1991 års LNU kan man därför använda uppgifter om uppväxtförhållanden från den förra och uppgifter om utbildning från den senare undersökningen. Det betyder att det slutliga urvalet med giltiga värden på samtliga variabler, 3 630 personer, kommer att bestå av män och kvinnor födda 1915–66. För att få en stabil grund för att beräkna könsandelarna för varje utbildning har jag använt ett större datamaterial, det s.k. 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 faderns 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 1981. Då könssegregeringen inom givna utbildningar i stort sett torde vara densamma bland dem födda tjugo år tidigare och senare är detta sannolikt inget problem.

[4] Detta är inte något avancerat mått på segregering, delvis därför att konstruktionen av ett sådant skulle kräva mer detaljerade basuppgifter. Resultaten bör därför betraktas som preliminära. Notera att jag i figuren inte kontrollerar för det faktum att allt fler kvinnor når högre utbildningsnivåer. Detta har dock liten betydelse för utvecklingen av den genomsnittliga könssegregeringen: när man beräknar denna uppdelad på utbildningsnivå framträder en svagt ökande segregering för lägre yrkesutbildningar och en svagt minskande för längre gymnasieutbildningar och för postgymnasiala studier.

av naturliga skäl könsskevheten liten. Den streckade kurvan visar könssegregeringen bland dem som gått någon utbildning utöver den obligatoriska, dvs. som gjort något utbildningsval. Här är könssegregeringen, som väntat, starkare. Den är också, vilket kanske är mindre väntat, nästan helt stabil över tid. I genomsnitt har män och kvinnor i alla födelsekohorter gått i (icke-obligatoriska) utbildningar där 70 procent av deltagarna tillhör det egna könet.

Figur 1.2 Grad av könssegregering i utbildningsval i olika födelsekohorter, för alla utbildningar (N=3709), samt för icke-obligatoriska utbildningar (N=2265).



Källa: Levnadsnivåundersökningarna.

1.2 Hur skall könssegregeringen i skolan förklaras?

Vad är förklaringen till att könsskillnaderna i utbildningsnivå i stort sett upphört, medan det fortfarande finns en bedövande förutsägbarhet i flickors och pojkars val av utbildningsinriktning och yrke? Detta är en central vetenskaplig fråga där olika uppfattningar om mänskligt handlande bryts mot varandra. Syftet i detta kapitel är att diskutera denna fråga utifrån existerande teorier och belägg, samt att empiriskt pröva åtminstone två olika förklaringar till könsskillnader i val av studieinriktning. Den ena förklaringen ges i termer av rationella val, den andra är baserad på teorier om könsrollssocialisation. Även om vi knappast kan hoppas på att "förklara" könssegregeringen, behövs empiriska studier och logiska resonemang för att pröva olika arguments bärkraft, liksom för att utröna vilka empiriska generaliseringar som går att göra och i vilka fall vårt kunskapsunderlag är bräckligt.

1.3 Teorier om rationella utbildningsval

Vi kan urskilja olika förklaringar till könsskillnader i val av studieinriktning utifrån antaganden om hur stora frihetsgrader elever har vid tiden för sina utbildningsval. 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 jämställa 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 "produktivitetsfördelar" (vad gäller hushållsarbete, marknadsarbete eller studier), och/eller olika "livsprojekt" (föreställningar om sin familje- och yrkeskarriär).[5]

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 murare och för en man att bli vårdbiträde – 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 (1991; 1996) 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 inkomstkärriärer vid bortovaro – framför allt för

---

[5] 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 återspegling av teorier om yrkesval vilket inte alltid är adekvat.

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 "hemkunskap" 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 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 (t.ex. Smith, 1979). 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; Bolin, 1996). 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 förenlig 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 är dock, som nämnts, att kvinnor nu går lika länge, eller längre, än män i skolan. Detta faktum är för övrigt inte så enkelt att

förklara med någon av ovan nämnda teorier. 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).[6] 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 (Nermo 1994). Detta beror nästan enbart på att yngre kvinnor spenderar betydligt mindre tid med sådant hemarbete än vad äldre generationer gjorde, medan männens ökning är måttlig (Hörnqvist, 1997).

En grundläggande fråga, och en problematisk sådan för flera av de refererade teorierna om rationella val, är huruvida högstadieelever 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 tillvalsämnena 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.

---

[6] 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.

Flickorna utgjorde istället närmare tre fjärdedelar av alla som valde ekonomi, konst och franska (Utbildningsstatistisk Årsbok 1978, Tab. 3.12). Könsrollstänkande uppträder åtminstone ända ner till tio-årsåldern (Wernersson, 1977).

Givet svenska kvinnors långa utbildningstider och de låga åldrarna vid vilka de könstypiska valen uppkommer, skulle det 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 förvärvsarbetande. 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. I 1991 års levnadsnivåundersökning framgår att det då faktiskt var lika stor andel kvinnor som män som förvärvsarbetade i Sverige. Av kvinnor i åldrarna 18–65 jobbade dock 40 procent deltid mot endast 7 procent av männen. Om vi försöker skatta en andel som är "förvärvsarbetsbenägna" genom att urskilja dem som jobbar 35 timmar i veckan eller mer och är nöjda med det (eller vill jobba längre) plus dem av de övriga som önskar jobba 35 timmar eller mer, hamnar 54 procent av kvinnorna och 89 procent av männen i den kategorin. När vi gör motsvarande analys för dem som inte har något barn under 10 år i hushållet ökar andelen till 62 procent av kvinnorna, medan männens andel är oberoende av om de har små barn eller ej. Detta är då en tvärsnittsbild av anställda kvinnor och män mellan 18 och 65 år; kvinnornas förvärvsarbetsgrad fluktuerar ju dessutom mer än männens över karriären. Sammantaget kan siffrorna tolkas som att fler kvinnor än män har ett begränsat intresse för förvärvsarbete och kanske ser yrkeslivet som sekundärt eller som ett komplement till familjelivet.[7] 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 könsrol-

[7] 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.

ler, t.ex. åsikterna att vård/omsorg är mest för flickor, medan tekniska/hantverksinriktade aktiviteter är mest för pojkar, existerar i tiotrettonårsåldern (Wernersson, 1977). Bland grundskoleelever i 16-årsåldern (liksom bland fackskoleelever och gymnasister) visar pojkar och flickor skillnader i intressen och framtidsplaner, där vissa arbetsmarknadsrelaterade frågor skiljer sig mycket klart mellan könen (Bengtsson, 1972). Det är framför allt tre av tio studerade aspekter av yrket som faller ut: flickor vill hellre jobba med människor än med ting och de vill i hög utsträckning ha ett yrke där man får tillfälle att hjälpa andra, medan pojkarna föredrar ett där man kan tjäna mycket pengar (Bengtsson, 1972, Figur 40; jfr. också Dunér, 1972). Senare studier bekräftar i stort sett denna bild. Om man får tro pojkars och flickors egna uppgifter ligger den största könsskillnaden i att flickor betonar vikten av att i sitt yrke hjälpa andra människor; positiva värderingar av karriär och social status är vanligare bland pojkar, men inte lika tydligt manligt som "altruistiska" val är typiskt kvinnliga (Gamberale, Sconfienza och Hagström, 1996).

Två varianter av teorier om rationella val framstår därmed som mer fruktbara när det gäller att förklara utvecklingen av 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 skolämnen och att deras lämplighet och komparativa fördelar i olika ämnen fäller avgörandet vid deras val av utbildningsinriktning.[8] En sådan ansats utvecklas nedan.

Modeller över rationella utbildningsval

Antag att en individ för ett givet utbildningsalternativ gör en (ofta implicit) skattning av sina uppfattade kostnader för (C) och belöningar av (B) studierna, samt sin sannolikhet (P) att lyckas med dem, och att "nyttan" (U) av ett visst alternativ, efter vissa förenklingar[9], är:

---

[8] I båda dessa fall lämnas, som nästan alltid i teorier om könssegregering (England, 1993), den bakomliggande orsaken oförklarad. Den komplicerade debatten om biologiska faktorers betydelse relativt inverkan av tidig socialisation etc. kan dock inte utvecklas här.

[9] Den mer utvecklade modell som ligger till grund för framställningen här presenteras i Erikson och Jonsson (1996). Såväl belöningar som kostnader utgörs till en betydande del av ekonomiska faktorer, men även icke-ekonomiska omständigheter väger in. Exempelvis borde insatsen för att nå en viss belöning räknas in på kostnadssidan, medan "konsumtionsvärdet" av att genomgå en utbildning ingår på belöningssidan. (Till syvende og sidst är P, C och B psykologiska kategorier, vilket inte hindrar att de har en påtaglig "materiell" kärna.)

$U = PB–C$

För en rationellt handlande individ kommer det slutliga valet att falla på det alternativ som framstår som mest gynnsamt vid en jämförelse mellan olika sådana skattningar. Modellen kräver alltså ingen mer exakt "beräkning" av U_1, $U_2 \ldots U_k$, utan bara att alternativen går att rangordna. Från och med årskurs 9 är ett alternativ alltid att lämna skolan. En utbildnings "status" (t.ex. praktiska jämfört med studieförberedande gymnasielinjer) strukturerar också alternativen. Eftersom, som vi sett, dessa rangordningar inte är könsskiljande kommer de inte att behandlas nedan. Vi kan se det som att U i diskussionen som följer "håller konstant för" utbildningsnivå – jag kommer i själva verket bara att behandla könsspecifika rangordningar inom gruppen längre teoretiska gymnasielinjer.

Enligt modellen ovan kommer exempelvis barn från lägre socialgrupper att göra försiktigare val, bland annat därför att kostnaderna för att gå över till en högre utbildning är relativt sett högre för barn från mindre bemedlade hem. Barn som har högutbildade föräldrar kan antas göra djärvare val även vid ett givet betyg, exempelvis därför att de kan räkna med hjälp i skolarbetet, dvs. de uppfattar möjligheterna att lyckas i studierna som större än en elev med samma betyg men med lågutbildade föräldrar (se Erikson och Jonsson, 1996).

Eftersom pojkars och flickors val är så olika måste någon eller några av termerna P, B och C i modellen variera med könstillhörigheten för olika utbildningsalternativ. Kostnadstermen borde vara könsneutral. I alla fall torde avvikelserna från ett sådant antagande vara måttliga: varje utbildningsalternativ har, givet sannolikheten att lyckas med studierna, exempelvis samma längd för kvinnor och män.[10]

Finns det någon könsskillnad i uppfattade belöningar av ett visst alternativ? Vi vet att kvinnor i genomsnitt har lägre lön än män, men om lönegapet är detsamma för samtliga alternativ förändrar det inte rangordningen dem emellan. Även avancerade och var för sig rimliga statistiska analyser kommer dock till olika resultat när det gäller frågan om könsskillnader i avkastningen av högre utbildning generellt (le Grand, 1994; Björklund och Kjellström, 1994). Detta talar starkt för att högstadie- och gymnasieelever inte kan uppfatta någon köns-

[10] Det är sannolikt att det finns vissa könsskillnader: exempelvis är sannolikt kostnaderna för högre utbildning något högre för män eftersom studiebidraget är könsneutralt medan den lön som männen skulle ha erhållit om de istället hade tagit ett arbete (*earnings foregone*) är högre än motsvarande kvinnolöner (jfr. Björklund och Kjellström, 1994). Det är osannolikt att detta har någon märkbar inverkan på mäns och kvinnors utbildningsval. En annan möjlighet är att män och kvinnor har olika förkunskaper och att därmed deras insatser för att nå ett givet värde av P skiljer sig åt.

skillnad i ekonomiska belöningar, vare sig när det gäller utbildningsnivå eller utbildningsinriktning, trots att möjligheterna på arbetsmarknaden tycks vara något mer fördelaktiga när studieinriktningen är könstypisk (SCB 1991). Emellertid vore det alltför begränsat att likställa "belöningar" med lön. Belöningarna med ett utbildningsval ligger därutöver dels i "konsumtionsvärdet" i att gå en viss utbildning, dels i icke-monetära belöningar på arbetsmarknaden.[11] Sådana kan vara god hälsa (vilket borde favorisera utbildningsval som typiskt sett leder till jobb i en god arbetsmiljö), trivsel i arbetet, eller det anseende som man kan åtnjuta efter studier i välrenommerade men i genomsnitt mindre ekonomiskt lönsamma ämnen (t.ex. i religionshistoria eller vid Musikhögskolan). Utifrån en sådan bred definition av belöningar kan man tänka sig att dessa varierar med kön, bland annat därför att pojkar och flickor uppfostras olika, har olika intressen och kanske skilda livsprojekt. Rädslan för diskriminering eller trakasserier skulle också kunna ligga med som en negativ vikt vid individens skattning av belöningar. Som nämnts ovan är det värt att testa en mer förenklad teori om könssegregerade utbildningsval, varför jag i det följande resonemanget antar att såväl belöningstermen som kostnadstermen i valmodellen är könsneutrala. (Senare i kapitlet utvecklas dock diskussionen om könsskillnader i icke-monetära belöningar.)

Om det råder könsneutralitet både när det gäller kostnader och belöningar skulle, enligt modellen ovan, val av studieinriktning enbart styras av individernas uppfattade möjlighet att nå framgång i studierna vid olika utbildningsalternativ, dvs. av deras uppfattning om sin *lämplighet* för en viss inriktning. Denna uppfattning torde i hög grad baseras på tidigare bedömning av skolprestationerna, främst på betyg (se t.ex. analyserna av Härnqvist, 1994).[12] Om könsskillnaderna i val av utbildningsinriktning skulle kunna förklaras av könsskillnader i lämpligheten för olika typer av studier talar det för att det i första hand är förmågorna som är könsbundna. (Eftersom betygen kan tänkas vara

[11] I humankapitalmodeller görs nästan alltid skattningarna i praktiken i monetära termer, det är frågan om vilka (livstids)intäkter en individ bedömer att ett visst utbildningsalternativ ger; som teorin är utformad finns dock ingen restriktion till ekonomisk avkastning (t.ex. Becker, 1975).

[12] På senare år är det sannolikt att skattningen av möjligheten att lyckas i studierna också baserar sig på eventuella resultat från Högskoleprovet. Något som jag inte beaktat i denna framställning är att det finns vissa könsskillnader i hur pojkar och flickor uppfattar sina betyg. Exempelvis verkar, vid en given betygsnivå, flickor ha mindre självförtroende än pojkar när det gäller matematisk förmåga (Reuterberg, 1996). Därutöver vore det önskvärt att veta hur stor ansträngning som ligger bakom ett visst betyg – om flickor har lika goda betyg som pojkar i ett visst ämne, men har varit tvungna att plugga hårt för detta borde det vägas in i kalkylen över sannolikheten att lyckas inom studieinriktningar där ämnet ifråga är centralt. Det är väl dock inte så sannolikt att det finns en interaktionseffekt mellan kön, betyg och ansträngning.

påverkade av elevernas intresse och livsprojekt, kan det heller inte uteslutas att sådana förklaringar ligger bakom.)

Studielämplighet och komparativa fördelar

Låt mig först ställa upp en enkel modell över hur sannolikheten att lyckas i studierna (P) betingas av olika typer av studielämplighet. För att fokusera just valet av inriktning antar jag, som nämnts ovan, att valet av gymnasienivå – dvs., för de kohorter som jag studerar, kortare yrkesutbildning, kortare teoretisk linje, eller längre teoretisk utbildning – är givet. Enligt denna modell baseras valet av studieinriktning på tre faktorer:

$$P = Md * f(Lb, Kf)$$

Möjlighetsdomän (Md). Eleverna väljer först och främst en inriktning som de uppfattar att de har möjlighet att komma in på och genomföra, dvs. en som finns inom den tänkbara uppsättningen valalternativ (jfr. "the feasible set", Elster, 1979). Formella behörighetskrav eller informella riktlinjer vad gäller kurser och betyg kan antas vara bestämmande för uppfattningen om vilka alternativ som är praktiskt möjliga. Denna term antar enbart värdena 0 och 1 (och P=0 om Md=0).

Lämplighet, betyg (Lb). För det andra väljer individer, inom den tänkbara uppsättningen alternativ, den inriktning de uppfattar att de har bäst förutsättningar för att klara av, den för vilken de uppfattar sig som lämpade. För de flesta elever är detta liktydigt med de ämnen eller ämneskombinationer i vilka de har högst betyg. Att det är så förklaras delvis med att den enda föreställning de kan ha om vilka krav som kommer att ställas på nästa utbildningsnivå är desamma som de krav de erfarit på den nuvarande nivån och som mäts genom betygen. Ju mer profilerad denna lämplighet är, desto större kan benägenheten vara att välja studieinriktning i linje med denna. Det kan vara värt att notera att en elevs lämplighet ofta kan antas vara ungefär lika hög för olika inriktningar eftersom det finns en generell (begåvnings)faktor som inverkar på betyg i olika ämnen. Det är *a priori* svårt att uttala sig om huruvida lämplighetsprofiler skiljer sig särskilt mycket mellan pojkar och flickor. Man finner könsskillnader i begåvning (se t.ex. Stage, 1992; Emanuelsson och Fischbein, 1986), men olikheterna är i de flesta fall små. Flera forskare (se t.ex. Wernersson, 1992; 1995) betonar den stora överlappning på individnivå som finns mellan pojkars och flickors begåvning även inom könstypiska områden. Andra menar att könsskillnaderna faktiskt är stora, exempelvis när det gäller pojkars försteg i mekanik (Ramstedt, 1996).

Komparativa fördelar (Kf). Utöver lämpligheten som den kommer till uttryck i enskilda betyg antas det i modellen att individens komparativa fördelar i studiebegåvning påverkar hennes uppfattning om sannolikheten att lyckas i studierna. Detta är en poäng: ibland framställs det som gåtfullt att flickor inte väljer tekniska utbildningar trots att de i genomsnitt har högre betyg än pojkar även i ämnen som matematik och NO-ämnen. Då har man emellertid inte beaktat att flickor tenderar att ha höga betyg i alla ämnen och att det är rimligt för varje individ att ändå föredra att studera vidare i de ämnen som man uppfattar sig som *mest* lämpad för. I själva verket skulle vi kunna få en total könssegregering även om varje flicka var bättre än varje pojke i alla skolämnen. Könsbundna komparativa fördelar skulle alltså kunna förklara varför relativt små kunskaps- och betygsskillnader leder till en stark könssegregering.

Empirisk prövning av modellen över rationella val

Kan då könsskillnader i val av utbildningsinriktning förklaras av studielämplighet och komparativa fördelar? Om så i hög grad är fallet stöds hypotesen om rationella val som bygger på individers lämpighetsprofil. Om det empiriska stödet uteblir kan vi knappast diskriminera mellan olika förklaringsmodeller, men vi kan dra slutsatsen att lämplighet och komparativa fördelar inte är tillräckliga förklaringar till könsbundna utbildningsval.

Analysen baseras på uppgifter om alla elever som valt en längre teoretisk gymnasielinje, dvs. antingen Humanistisk, Samhällsvetenskaplig, Ekonomisk, Naturvetenskaplig eller Teknisk linje. Bland dessa har jag valt att studera val till humanistisk-samhällsvetenskaplig (HS) respektive teknisk (T) inriktning. Dessa är de båda inriktningar som är mest könsbundna – i de årskullar som jag studerar var 24 procent av dem som valde HS pojkar och 19 procent av dem som valde T flickor.[13] Data kommer från det s.k. Årskurs 9-materialet som insamlades inför den statliga utredningen om social snedrekrytering till högre studier (Erikson och Jonsson 1993, Kap. 4). Materialet innehåller uppgifter om familjebakgrund, om skolprestationer i årskurs 9 och om val av gymnasielinje för elever som gick ut grundskolan år 1988–92 (huvuddelen födda 1972–76).

För att operationalisera den "tänkbara uppsättningen valalternativ" (Md), "lämplighet" (Lb), samt "komparativa fördelar" (Kf) har jag gått tillväga på följande sätt.

---

[13] För att utnyttja den könsmässiga snedfördelningen maximalt kunde man ha urskiljt humanistisk linje (H), men denna linje är för liten för att analysera (det blir mycket få pojkar kvar i materialet).

Md: För dem som har läst särskild matematik i årskurs 9 och som har betyget tre eller högre i detta ämne, samt i naturorienterade (NO-) ämnen och i teknik, har jag antagit att T-inriktning ingår bland de tänkbara alternativen. Motsvarande krav för HS-benägna rör särskild kurs i engelska och tillval av andraspråk, där betygen skall vara lägst tre, vilket också gäller betygen i svenska och samhällsorienterade (SO-) ämnen. Med tanke på operationaliseringen kan variabeln benämnas "grundkapacitet i kärnämnena". Den antar värdet 0 ("ej kapacitet") eller 1.

Lb: Lämplighet har jag operationaliserat genom enskilda betyg i de ämnen som jag antar är mest relevanta, nämligen i matematik, engelska, svenska, NO-ämnen (genomsnitt av tre ämnen), SO-ämnen (genomsnitt av fyra ämnen) samt teknik.

Kf: Komparativa fördelar kommer delvis att mätas i en modell där kärnämnen i såväl HS som T ingår, genom att effekten av ett ämnesbetyg konstanthållet för andra ämnesbetyg fångar en relativ dimension. För att söka mer precision har jag också skapat en särskild variabel för komparativa fördelar. Den bygger på antagandet att de som har högre betygssumma i matematik+NO+teknik än i de ämnen som är mer utpräglade för HS-benägna har större lämplighet för naturvetenskaplig-teknisk inriktning. Motsvarande gäller betygsumman i svenska+SO+språk. De med samma betygssumma i de både kombinationerna av ämnen kallas odeciderade och variabeln antar därmed endast tre värden. Totalt sett är det stor könsskillnad i "relativ lämplighet" för HS respektive T som den mäts via denna variabel: 35 procent av flickorna är lämpade för HS mot endast 19 procent av pojkarna; bara 18 procent av flickorna har komparativa fördelar för T, medan motsvarande siffra är 41 procent för pojkarna. Detta kan verka förvånande, för även om pojkar tenderar att ha något bättre betyg i teknik och flickor i svenska och språk, är skillnaderna i medelbetyg långt ifrån dramatiska (cirka 0,1 betygssteg för pojkar i teknik, 0,2 för flickor i engelska och SO-ämnen – som störst är försteget för flickor i svenska, med 0,6 steg). Det är dock en betydande systematik i mönstret: även om flickor inte sällan har höga betyg i naturvetenskapliga/tekniska ämnen, är det sällan som de har högre betyg inom detta område än i svenska, samhällsorienterade ämnen och språk. Denna inledande beskrivning stödjer således tanken på att inkludera komparativa fördelar som en mekanism för att förklara könssegregeringen i utbildningsval.

Hur stor skulle könssegregeringen då vara om lämplighetsprofilen för HS-ämnen respektive T-ämnen skulle vara densamma bland pojkar och flickor? Kanske är det rentav så att hela könsskillnaden när det gäller val av teknisk inriktning och HS ligger i att pojkar och

flickor har olika förutsättningar för att klara dessa utbildningsinriktningar?

För att svara på dessa frågor har jag gjort två logistiska regressioner, en för val av humanistisk/samhällsvetenskaplig linje och en för val av teknisk linje. Som kontrollvariabler ingår ett stort antal mått på uppväxtmiljön (föräldrarnas klass och utbildning, boende, hushållsinkomst m.m.). Det centrala estimatet är könseffekten. Analysstrategin är att gradvis introducera fler mellankommande variabler – lämplighet och komparativa fördelar – i modellen för att studera hur könsestimatet förändras. Om pojkars och flickors skilda förutsättningar, som vi kunnat mäta dem, ligger bakom de könsspecifika utbildningsvalen, borde vi förvänta oss att könseffekten raderas ut.

Resultaten av analyserna (se tabell 1.1) visar att effekten av kön är mycket stark. Av Modell 1, där familjebakgrunden också ingår, framgår att oddset att välja HS är 4,4 gånger så högt bland flickor som bland pojkar – på motsvarande sätt är oddset att välja T hela 7,5 gånger så högt bland pojkar som bland flickor.

Effekten av att ha "grundkapacitet i kärnämnena" är signifikant för både valet av HS och T, men mycket starkare för den tekniska linjen (Modell 2 i tabell 1.1). Detta resultat reflekterar möjligen att denna utbildning ses som "svårare", och att signaler om brister i lämplighet eller förkunskaper (som t.ex. att ha läst allmän matematik) därför oftare leder till andra val. Könsskillnaderna är dock nästan inte alls beroende av uppsättningen av valalternativ, definierad som sådan grundkapacitet i kärnämnena.[14] Detta framgår av att effekten av kön bara förändras marginellt mellan Modell 1 och 2.

[14] Analysstrategin att inkludera grundkapaciteten (Md) som en oberoende variabel är inte riktigt konsistent med teorin ovan, där ju Md betraktades som en dikotom variabel där värdet 0 ledde till en strukturell uteslutning av valalternativet. Istället kunde man exempelvis ha gjort en separat analys av Md och sedan selekterat på Md = 1. Eftersom Md, som den är mätt, bara är en approximation av begränsningar i valalternativ – det är (framför allt bland flickor som väljer HS) relativt många som går vidare även vid Md = 0 – verkar det ändå rimligt att ta med den i analysen. (Ett teoretiskt problem är att HS är något av en 'lågstatuslinje', vilket gör att många flickor med slätstrukna betyg troligen inte bedömer sina förutsättningar för inriktningen som sådan, utan gör ett "negativt" val – man tror sig kanske inte klara någon annan inriktning.)

Tabell 1.1 Logistisk regression av benägenheten att välja Humanistisk-Samhällsvetenskaplig (HS) respektive Teknisk (T) linje på kön, grundkapacitet (Md), studielämplighet (Lb) och komparativa fördelar (Kf), bland dem som valde längre teoretiska gymnasielinjer (HSENT) år 1988–92, kontrollerat för bakgrundsfaktorer. Tabellen visar antilogaritmerade estimat. (N=49 302.)

	Humanistisk–Samhällsvetenskaplig linje				Teknisk linje			
	Modell				Modell			
	1	2	3[a]	4	1	2	3[a]	4
Kön (ref = underrepresenterat kön, 1,0)	4,41	4,31	3,56	3,49	7,48	7,63	5,82	5,77
Familjebakgrund (not b)	inkl.	inkl.	inkl.	inkl.	inkl.	inkl.	inkl.	inkl.
Grundkapacitet (Md)		1,27	1,59	1,54		3,91	2,55	2,42
Lämplighet (betyg)								
Matematik			0,54	0,58			1,35	1,26
NO-ämnen			0,44	0,49			2,16	1,96
Teknik			0,74	0,83			1,54	1,41
Svenska			1,55	1,40			0,68	0,75
SO-ämnen			1,78	1,60			0,48	0,53
Engelska			1,21	1,14			0,75	0,81
HS-benägen (ref. = odeciderad, 1,0)				1,28				0,91[c]
NT-benägen ref. = odeciderad, 1,0)				0,84[c]				1,24
(Pseudo)R^2	10,9%	11,1%	21,1%	21,3%	15,4%	19,1%	24,6%	24,7%

Noter:

a. Denna modell innehåller även en dikotom variabel för anpassad studiegång samt en dikotom variabel som indikerar val av särskild/allmän kurs i engelska och matematik (1=allmän i båda). Estimaten för dessa variabler visas ej.

b. Familjebakgrund inkluderar följande variabler: föräldrarnas ålder, invandringsstatus, samhällsklass, utbildning och inkomst; familjetyp, uppväxtortstyp, antal syskon, samt bostadsförhållanden under uppväxten. Estimaten för dessa variabler visas ej.

c. För estimatet 0,84 gäller $p = 0{,}0017$. För estimatet 0,91: $p = 0{,}07$. För samtliga andra estimat: $p < 0{,}0001$.

(Pseudo)R^2 för logistisk regression är beräknad som variansen av den i modellen predicerade sannolikheten att en person skall ha valt HS/T dividerat med variansen av den observerade dikotomin (se Maddala 1983).

Källa: Årskurs 9-materialet.

När absoluta ämnesbetyg inkluderas (Modell 3) minskar könsskillnaderna märkbart (oddset sjunker från 4,3 till 3,6 för HS; från 7,6 till 5,8 för T), men en stor del av könseffekterna kvarstår. Betygen är starka prediktorer av linjeval vilket talar för att de väl fångar individers uppfattningar om sina möjligheter att klara studierna. Betygen i de enskilda ämnena har också förväntade värden: de kommer i två block

med NO- respektive SO-ämnen som de som mest styr valen av HS respektive T. I förstone kan det tyckas märkligt med så starka negativa effekter av icke-kärnämnen, t.ex. att ett betygsstegs höjning i matematik halverar oddset att välja HS, men man måste betänka dels att urvalet i analysen är selekterat på dem som valt någon längre teoretisk linje, dels att betygseffekterna i tabell 1.1 är nettoeffekter. Det sista innebär att halveringen av oddset att välja HS i exemplet ovan gäller i den hypotetiska situtation då grundkapaciteten och samtliga andra betyg hålls konstanta, och bör tolkas som att en höjning av matematikbetyget då får eleven att satsa på en annan linje.

I nästa steg utvidgas testet genom att det mer direkta måttet på relativ lämplighet för HS- respektive T-sektorn förs in i modellen (Modell 4). Effekten är i förväntad riktning, men dock inte särskilt stark (delvis därför att samma dimension också tas upp av nettoeffekten av betyg). Att inkludera relativ lämplighet i modellen har en mycket begränsad inverkan på könsbundenheten i valen. Estimatet för kön förblir i stort sett oförändrad för båda linjevalen.[15]

Det är påfallande hur stor del av könsskillnaderna i val av T respektive HS som kvarstår trots att vi på statistisk väg har jämfört pojkar och flickor som har samma "absoluta" och relativa lämplighet för dessa inriktningar – mer än tre fjärdedelar av könsskillnaden återstår att förklara.[16] Resultaten talar för att även om lämplighetsprofilerna skulle vara könsneutrala skulle de könstypiska valen bestå, om än något mildrade. De könstypiska valen kan nog vara rationella, men segregationen tycks inte i någon högre utsträckning bero på könsskillnader i den mest omedelbara och tydliga signalen om vilken inriktning som ligger mest i linje med individernas tidigare skolprestationer (jfr. Sandqvist 1995).

---

[15] Jag har också prövat ett mer detaljerat mått som bygger på skillnaden i betygssumma mellan "T-ämnen" och "HS-ämnen", under hypotesen att ju större skillnaden i lämplighet desto större benägenhet att välja sin "profilinriktning". Denna variabel visar sig ha signifikant och relativt stark effekt i förväntad riktning, och PseudoR^2 är också något högre än i den modell som innehåller det tredelade måttet på komparativa fördelar (R^2=22,3% för HS och 25,6% för T). När denna variabel inkluderas istället för den i tabell 1.1, Modell 4, minskas könseffekten något mer. Anledningen att jag inte valt att presentera dessa modeller är att det mer detaljerade måttet samvarierar starkt med de enskilda betygen.

[16] Detta är en omskrivning för att tre fjärdedelar av effekten av kön på linjevalen i basmodellen (där vi kontrollerar för social bakgrund) kvarstår när vi dessutom kontrollerar för betyg, grundkapacitet och lämplighetsprofil. Eftersom modellen är vansklig att specificera (bl.a. därför att det finns ett icke-linjärt samband mellan betyg och val av gymnasielinje) måste denna skattning ses som ungefärlig. Alternativa modellspecifikationer visar att upp mot 30 procent av könseffekten kan återföras på studielämplighet och komparativa fördelar. Denna skattning är densamma om analysen gäller val av NT relativt HSE.

Detta kan illustreras genom att redovisa hur stor andel av pojkar respektive flickor som väljer HS respektive T av samtliga elever som valt längre teoretiska gymnasielinjer, samt motsvarande andelar bland dem som har en tydlig lämplighetsprofil åt endera hållet (mer än två betygsstegs skillnad mellan summorna för tre kärnämnen, definierade enligt ovan). Dessa andelar visas i tabell 1.2.

Tabell 1.2 Andel av alla som valt att studera på en längre teoretisk gymnasielinje, samt av dem med linjetypisk lämplighetsprofil, som valt Humanistisk-Samhällsvetenskaplig (HS) respektive Teknisk (T) linje; samt betydelsen av studielämplighet för linjeval, mätt som differenser och oddskvoter.

	Andelar som valt linjen		Betydelse av lämplighet	
	Av alla	"Benägna"	Differens	Oddskvot
HS				
Män	17	26	9	1,7
Kvinnor	46	56	10	1,5
T				
Män	42	58	16	1,9
Kvinnor	9	19	10	2,4

Källa: Årskurs 9-materialet

Vi kan se (i linje med tabell 1.1) att valet av gymnasielinje blir mer förutsägbart om lämplighetsprofilen pekar åt ett visst håll. Detta gäller både för pojkar och flickor, och för val till såväl HS som T. Oddskvoterna visar ökningen i benägenheten att välja den linje mot vilken lämpligheten pekar. Generellt sett är, som vi sett tidigare, lämpligheten viktigare för val av T. Betydelsen av lämplighetsprofil skiljer sig inte särskilt mycket mellan pojkar och flickor, men är starkare för det underrepresenterade könet – det är så att säga viktigare att vara lagd åt ett visst studieområde om detta är könsotypiskt. I tidigare studier har det ibland framförts att flickor måste ha en rejäl uppmuntran i form av höga betyg för att våga bryta könsmönstret (jfr. Skog 1991). Vi kan också se i tabell 1.2 att effekten av lämplighet är starkast för flickors val av T. Men räcker en rejäl uppmuntran i form av komparativa fördelar? Att andelen flickor som väljer teknisk linje är så låg som 19 procent även när lämplighetsprofilen är gynnsam talar mot att även en stark signal skulle vara tillräcklig för att bryta könsmönstret.

Ibland hävdas det att undervisningens uppläggning i grundskolan – speciellt när det gäller naturvetenskapliga och tekniska ämnen – skulle passa flickor illa, och att detta i sin tur leder till att de tappar intresset för dessa ämnen och därför väljer någon annan gymnasieinriktning. Resultaten här talar snarast för att sådana eventuella könsskillnader i

undervisningen har en obetydlig effekt på könssegregeringen på de högskoleförberedande gymnasieutbildningarna. Istället har flickor en stark benägenhet att välja HS även när deras tidigare skolprestationer inte på något sätt utesluter framgång på den tekniska banan; och de avstår ofta från att välja T fast deras betyg i typiska T-ämnen är bättre än i motsvarande HS-ämnen. Motsvarande kan sägas om pojkar, om vi byter "T" mot "HS".

Sammanfattningsvis är det många blivande gymnasieelever som är lämpade för könsotypiska studieinriktningar, men som inte har håg för dem. De könstypiska valen verkar vara förvånansvärt resistenta mot elevernas lämplighetssprofiler som de framträder i betygen. Teorin om rationella utbildningsval som baseras på individers skattade sannolikhet att lyckas i studierna vid olika utbildningsinriktningar får därmed inte särskilt starkt empiriskt stöd.

1.4 Socialisationsteorier

Rationella val representerar en förklaringstyp som söker orsaken till könssegregeringen 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.*[17] 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 till könstypiska utbildningsval brukar ges i termer av *könsrollssocialisation*. I denna teori betraktas individers val som starkt beskurna, så att exempelvis utbildningsval främst är en konsekvens av uppväxtmiljö i hem och skola, men kanske också påverkade av massmedia, 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. En sådan syn im-

[17] Här ryms också ett antal olika strukturalistiska och funktionalistiska teorier som har få förespråkare idag (jfr. Elster, 1986).

plicerar en tröghet mot förändring eftersom könsroller liksom ärvs mellan generationer.

Sociologin har emellanåt dominerats av dylika socialisationsteorier[18] och när politiska åtgärder föreslås för att minska könssegregeringen förs ofta resonemang om könsrollssocialisation och rollmodeller. Bakom exempelvis dagens utbildningspolitiska krav på fler kvinnliga professorer ligger delvis idén att kvinnliga förebilder är viktiga för kvinnors utbildningsval – samma argument anförs ofta när det gäller politisk representation, i t.ex. riksdag och regering. Även om begreppet "könsroll" förkastas av vissa feminister[19] ligger feministiska förklaringar av könsskillnader inte bara i patriarkala maktstrukturer. En stark tilltro till den primära socialisationens effekter präglar exempelvis Chodorows (1978) teori om hur flickor från födseln blir fostrade till att själva bli mödrar, liksom tanken att kvinnor socialiseras till att bli "ansvarsrationella" medan pojkar fostras till en mer "begränsad teknisk rationalitet" (Sørensen 1982; Ve 1987). Man kan notera att enligt just de senare teorierna om "manligt" och "kvinnligt" (liksom andra särartsteorier) kan könstypiska val vara rationella i den bemärkelsen att de utgör en överlagd handling som korresponderar med individers livsprojekt, där socialisationens starka effekt ligger i att formeringen av sådana livsprojekt är styrd av könstillhörighet.[20] Även sociologer som står närmare den ekonomiska skolbildningen lyfter fram könsrollssocialisation som en fundamental faktor bakom könssegregering (England, 1992).

Föräldrarna som könsrollsmodeller

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

---

[18] Jfr Wrongs (1961) kritik av "the over-socialized concept of man" samt de tidiga definitionerna av *habitus* (Bourdieu, 1977) som fortfarande leder sociologer till att betona hur inristade våra tidiga upplevelser är. Normförklaringarnas ökande popularitet bland nationalekonomer pekar också åt detta håll.

[19] Se t.ex. Esseveld (1988). Kritiken bygger till stor del på att könsrollsbegreppet innefattar ett accepterande av maktskillnader mellan könen, t.o.m att det finns en biologisk determinism inbyggd. Dahlström (1992) har dock menat att åtminstone användningen av könsrollsbegreppet i nordisk beteendevetenskap är fullt förenlig med teorier om könsordning m.m.

[20] En mer strukturalistisk teori skulle hävda att socialisationen istället har en stark inverkan på själva valen, så att "traditionella" val befordras även om individen inte har någon framåtsyftande avsikt med dem.

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 (t.ex. Bandura, 1977). 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.

Om vi vill studera överföringen av könsroller mellan vuxna och barn skulle vi idealiskt vilja veta något om föräldrarnas egna attityder till könsroller och om deras uppfostringsmetoder. Det finns dock få datamaterial som kan bistå oss därvidlag. Vår prövning kommer istället att grunda sig på de roller som man kan tillskriva föräldrar utifrån uppgifter om deras yrke och sysselsättning. Även om det kommer att finnas en variation inom kategorier av sådana roller, beroende på att vissa föräldrar är mer "traditionella" i sina attityder och i sin dagliga interaktion med varandra och med barnen, predicerar teorin om könsrollsmodeller att själva de faktiska roller som föräldrarna har bör ha betydelse därför att de kommer att vara förebilder för barnen.

Empirisk prövning av könsrollsmodellen

I 1981 års levnadsnivåundersökning (LNU) tillfrågades intervjupersonerna om sina föräldrars sysselsättning och yrke. Om fadern ställdes frågor om yrke och sysselsättningsstatus (anställd, egen företagare, jordbrukare) på traditionellt sätt, medan avsnittet om modern inleddes med frågan: "Var Er mor hemmafru under hela Er uppväxttid, dvs. fram till det Ni fyllt 16 år?" I urvalet, personer födda 1905–65, svarade 53 procent jakande, därtill kommer 12 procent där modern var medansvarig i familjeföretag och sannolikt ofta haft sitt arbete förlagt till hemmet (i de flesta fall är det fråga om jordbrukarhustrur). Till den övriga tredjedel av urvalet som svarat att modern varken var hemmafru eller "medföretagare" ställdes följdfrågan: "Förvärvsarbetade Er mor för det mesta eller bara kortare perioder under Er uppväxttid?" (ca 68 procent svarade "mestadels"). Till dem som uppgivit att modern var hemmafru ställdes frågan om hon hade något yrke innan hon blev hemmafru. Till alla som nämnt att modern förvärvsarbetat eller haft något yrke ställdes frågor om yrke och sysselsättningsstatus på samma sätt som för fadern.

Utifrån dessa uppgifter har jag konstruerat tre olika variabler. 1) Moderns sysselsättning och graden av förvärvsarbete har använts för att mäta "traditionella könsroller" i termer av moderns relation till hem och arbetsmarknad. 2) När det gäller yrkesinriktning har jag urskilt tydligt mansdominerade yrken vilka kodats som könsotypiska för kvinnor (t.ex. ingenjör, grovarbetare, polis m.fl.). På motsvarande sätt har fäder i typiska kvinnoyrken (vårdyrken, sekreterare, affärsbiträde, städare och andra kvinnliga serviceyrken, sömmerskor m.fl.) kodats som könsotypiska. Den vars mor eller en far hade ett könsotypiskt yrke har antagits ha en "avvikande yrkesrollsmodell". 3) Den tredje variabeln söker fånga en avvikande rollmodell vad gäller klassposition under barndomen. Där har jag kodat alla uppväxtfamiljer där mödrarna har "högre" klassposition än sina män som könsotypiska ("avvikande dominansmodell").[21]

Tabell 1.3 Grad av könstypiskhet i utbildningsval bland personer som erfarit traditionella och icke-traditionella könsrollsmodeller i uppväxtfamiljen. Personer födda 1915–66 (N=3 630).

	Beskrivning	N	%	Grad av könssegregering i utbildningsvalet	
Traditionella könsroller	Modern förvärvsarbetade			Alla utb.	Icke-oblig.
1. MEST könstypisk uppväxtfamilj	Inte alls, inget yrke	1 484	40,7	0,64	0,71
2.	Inte alls, hade yrke	763	20,9	0,65	0,71
3.	Ja, under korta perioder	450	12,3	0,66	0,68
4. MINST könstypisk	Ja, mestadels	947	26,0	0,67	0,69
Avvikande yrkesrollsmodell	Mor eller far hade ett könsotypiskt yrke	220	6,0	0,63 (Ej) 0,65	0,66 (Ej) 0,70
Avvikande dominansmodell	Modern hade högre klassposition än fadern	141	3,8	0,66 (Ej) 0,65	0,70 (Ej) 0,68

Källa: Levnadsnivåundersökningarna.

För varje kategori har jag sedan beräknat det könssegregeringsmått som presenterades tidigare i kapitlet. Den genomsnittliga könsolikheten i utbildning bland dem som växte upp i hem med mer eller mindre

[21] Modern har åsatts högre klass om hon haft en position i högre tjänstemannaklassen (I) och maken vilken annan klass som helst; modern tjänsteman på mellannivå (II) – fadern tjänsteman på lägre nivå (IIIa) eller helt okvalificerad tjänsteman (IIIb), kvalificerad arbetare (VI), eller okvalificerad arbetare (VII); modern IIIa eller VI – fadern IIIb eller VII; samt modern egen företagare (IVab) och fadern IIIb eller VII.

könstypiska föräldraroller framgår av tabell 1.3. Liksom i figur 1.2 presenteras såväl könssegregeringen bland alla utbildningar som bland dem med någon yrkes- eller sektorsinrikting.

När vi beaktar alla utbildningar finns det inga nämnvärda skillnader mellan de olika kategorierna. När vi utesluter de obligatoriska skolformerna finns det dock en svag tendens att de som växte upp i mindre könstypiska familjer – där t.ex. mamman eller pappan hade en könsotypiskt yrke – själva också kom att gå en något mindre könstypisk utbildning. Skillnaderna mellan kategorierna är i de flesta fall i förväntad riktning men helt obetydliga – det är snarare likheterna än skillnaderna i könssegregering som är slående.

Fördjupade analyser med multivariat regressionsteknik (där grad av könsotypiskhet har varit beroende variabel, och där jag har kunnat kontrollera för ålder, utbildningens längd med flera bakgrundsvariabler) förändrar inte den deskriptiva bild som ges i tabell 1.3. Jag har analyserat kvinnor och män separat för att studera om könsrollsmodeller har olika inverkan på pojkars och flickors utbildningsval. Jag har också studerat skilda födelsekohorter separat, eftersom man kan tänka sig att betydelsen av indikatorerna på könsrollsmodeller (exempelvis moderns anknytning till arbetsmarknaden) har skiftat över tid. Endast ett result kan nämnas: det tycks som att individer, där en av föräldrarna hade ett könsotypiskt yrke, i något mindre utsträckning än andra gör könstypiska val.

Slutsatsen av de empiriska prövningarna är att antagandet att könstypiska val beror på könsrollsmodeller i uppväxtfamiljen inte får något stöd alls, eller ett mycket marginellt.

Det finns ytterligare ett test som kan göras av socialisationsteorin om könsrollsmodeller, nämligen om barn i familjer där någon av föräldrarna har en könsotypisk inriktning på sin utbildning själva i högre grad kommer att bryta traditionella könsmönster i sina utbildningsval. I en inträngande studie av detta finner Dryler (1997) inget stöd för en sådan könsrollsmodell. Föräldrar med en viss inriktning på sin utbildning och/eller sitt yrke förstärker barnens sannolikhet att välja en motsvarande utbildningsinriktning. Enligt rollmodellsteorin borde man förvänta sig att mödrar med teknisk inriktning verkar mer uppmuntrande för sina döttrars benägenhet att välja teknisk utbildning (relativt fäder–döttrar och mödrar–söner), medan motsvarande borde gälla för fäder med humanistisk inriktning och söner (eftersom könsotypiska föräldraroller skulle förstärka andra överföringseffekter för barn av "underrepresenterat kön"). Föräldrarnas inverkan verkar istället vara ungefär densamma oavsett föräldrarnas könstypiska eller -otypiska utbildnings/yrkesinriktning. Därutöver finns bara en svag könsspecifik överföring, dvs. den förstärkande effekt som föräldrarnas yrken och

utbildningar utövar är den samma för mödrar–döttrar som för mödrar–söner; däremot är den något starkare för fäder–söner än för fäder–döttrar. Den obetydliga könsspecifika effekten 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 analyser av föräldrarnas könsroller vad gäller yrke och sysselsättning under barnens uppväxt som gjorts ovan, och av den studie av Dryler som refererats, är denna: Den socialisationsteori som menar att barnen imiterar eller påverkas av föräldrarnas könsroller såsom dessa manifesteras i föräldrarnas förvärvsarbetsgrad respektive utbildnings- och yrkesval, får mycket svagt stöd. Barn som är uppvuxna i familjer där föräldrarna hade "traditionella" könsroller väljer könsotypiska 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, är det säkert överraskande för många att vi i stort sett inte finner någon effekt alls. Giltigheten i könsrollsförklaringar av den typ som testats ovan tas mången gång för given, ingår ofta som en reflexmässig tolkning hos forskare och allmänhet.

1.5 Slutsatser – 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 prägling av rollmodeller under uppväxten. Analyserna ovan har visat att dessa teorier får relativt svagt stöd i empiriska studier, även om könsskillnader i val av humanistisk/samhällsvetenskaplig respektive teknisk linje på gymnasiet till kanske en fjärdedel beror på att pojkar och flickor har olika lämplighetsprofiler.

Testen i detta kapitel gäller dock bara för en liten sektor av rationella val- respektive socialisationsförklaringar och det vore önskvärt att kunna pröva dessa teorier i deras fulla bredd. När det gäller rationella val skulle man framför allt vilja veta vilka intressen eleverna har vid valtillfället. Är det exempelvis så att flickor finner det rationellt att välja en utbildning där arbete och familj kan kombineras? Väljer flickor vissa utbildningar därför att den förväntade avkastningen i form av ett intressant arbetete eller god arbetsmiljö är relativt viktig

för dem, medan pojkar snarare väljer på grundval av en hög förväntad ekonomisk avkastning? Är det så att pojkar och flickor avhåller sig från vissa utbildningsval därför att de tror att de kommer att bli diskriminerade inom könsotypiska yrken?

När det gäller socialisationsteorier är det viktigt att betona att jag enbart diskuterat idén om att barnens valbeteende präglas av könsrollsmodeller utifrån föräldrarnas anknytning till hem och arbetsmarknad. Möjligen hade resultaten blivit annorlunda om vi kunnat inlemma också andra rollmodeller eller andra arenor. Det verkar dock inte särskilt sannolikt, föräldrarna bör vara de viktigaste rollmodellerna och arbetsmarknaden en central arena – kanske är dock fördelningen av hushållsarbete viktigare eftersom den är mer synlig för barnen?

Det måste betonas att slutsatserna i detta kapitel bygger på analyser av könssegregeringen vid teoretiska gymnasieval. Det är möjligt att en analys bland dem som valde praktiska utbildningar på gymnasiet, eller ett studium av valet till högskoleutbildning – könstypiska som också de är – skulle ge andra resultat.

Avslutningsvis kan det vara fruktbart att även söka diskutera slutsatserna från analyserna ovan i ljuset av andra studier och förklaringsmodeller. Den stora utmaningen när det gäller att förklara 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 könsmönster 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/jobb 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 samti-

digt 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/könsstrukturer 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 stabila över tid och som är fundamentala i pojkars och flickors medvetande när de avgörande utbildningsvalen görs. Det ligger nära till hands att söka sådana förklaringar i utbudstermer, för att låna ur den ekonomiska terminologin, dvs. individers egna önskemål och intressen. Det förefaller inte lika lovande att utgå från traditionella könsroller när det gäller hemarbete. En potentiellt viktig faktor som kort nämndes inledningsvis, 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 offrar 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, diskriminering eller t.o.m. sexuella trakasserier.[22] 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

[22] 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.

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 tidsperiod. En icke-rationell förklaring är också möjlig: valen är inte överlagda och framåtsyftande utan många följer sina kamrater eller konvenansen utan att reflektera så mycket över de långsiktiga konsekvenserna av studiernas inriktning.

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.

För goda råd och synpunkter vill jag tacka deltagarna vid LNU-seminariet, Institutet för social forskning; bokens redaktörer Inga Persson och Eskil Wadensjö; samt Robert Erikson och Inga Wernersson.

Litteraturförteckning

Bandura, A. (1977) *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Becker, G. S. (1975) *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.

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. & Rudberg, M. (1991) *Historien om flickor och pojkar. Könssocialisation i ett utvecklingspsykologiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Björklund, A. & Kjellström, C. (1994) "Avkastningen på utbildning i Sverige 1968 till 1991" i R. Erikson & J. O. Jonsson, *Sorteringen i skolan* Stockholm: Carlssons.

Bolin, K. (1996) *An Economic Analysis of Marriage and Divorce*. Lunds universitet.

Bourdieu, P. (1977) *An Outline of a Theory of Praxis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Chodorow, N. (1978) *The Reproduction of Mothering*. University of California Press.

Dunér, A. (1972) *Vad skall det bliva? Undersökningar om studie- och yrkesvalsprocessen*. Stockholm: Allmänna Förlaget.

Dahlström, E. (1992) "Debatten om kön och familj under svensk efterkrigstid" i J. Acker, A. Baude, U. Björnberg, E. Dahlström, G. Forsberg, L. Gonäs, H. Holter & A. Nilsson (red.), *Kvinnors och mäns liv och arbete*. Stockholm: SNS.

Dryler, H. (1997) "Parental Role Models, Gender, and Educational Choice", Stencil, Institutet för social forskning, Stockholms Universitet.

Elster, J. (1979) *Ulysses and the Sirens*. Cambridge: Cambridge University Press.

Elster, J. (1986) *Vetenskapliga förklaringar*. Göteborg: Korpen.

Emanuelsson, I. & Fischbein, S. (1986) "Vive la differance? A study on sex and schooling", *Scandinavian Journal of Educational Research*, Vol. 31, s. 72–84.

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. & Jonsson, J. O. (1993) *Ursprung och utbildning. Social snedrekrytering till högre studier* (SOU 1993:85). Stockholm: Fritzes.

Erikson, R. & Jonsson, J. O. (1994) "Ökade löneskillnader – ett sätt att ta tillvara begåvningsreserven?", *Ekonomisk Debatt*, Vol. 22, No 6, s. 581–94.

Erikson, R. & Jonsson, J. O. (1996) "Introduction: Explaining Class Inequality in Education: The Swedish Test Case", i R. Erikson & J. O. Jonsson (red.), *Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*. Boulder, Colorado: Westview Press.

Erikson, R. & R. Åberg (1984) *Välfärd i förändring*. Stockholm: Prisma.

Esseveld, J. (1988) *Beyond Silence Middle-aged Women in the 1970's*. Lund: Sociologiska institutionen.

Fritzell, J. & Lundberg, O. (red.) (1994) *Vardagens villkor*. Stockholm: Brombergs.

Gamberale, F., Sconfienza, C. & Hagström, T. (1996) *Värderingar och förhållningssätt till arbete bland ungdomar i Sverige*. (Arbete och hälsa 1996:19.) Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

le Grand, C. (1994) "Löneskillnaderna i Sverige: förändring och nuvarande struktur", i J. Fritzell & O. Lundberg (red.), *Vardagens villkor*. Stockholm: Brombergs.

Hakim, C. (1991) "Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations", *European Sociological Review*, Vol. 7, s. 101–121.

Hakim, C. (1996) *Key Issues in Women's Work. Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment*. London: Athlone.

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.

Härnqvist, K. (1994) "Social selektion till gymnasium och högskola" i R. Erikson & J. O. Jonsson (red.), *Sorteringen i skolan* Stockholm: Carlssons

Hörnqvist, M. (1997) "Familjeliv och arbetsmarknad för män och kvinnor" i G. Ahrne & I. Persson (red.), SOU 1997:138 *Familj, makt och jämställdhet.* Stockholm: Fritzes.

Jonsson, J. O. (1997) "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 25 april 1996. Riksbankens Jubileumsfond & Gidlunds Förlag.

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.

Maddala, G. S. (1983), *Limited-dependent and Qualitative Variables in Econometrics.* Cambridge: Cambridge University Press.

Nermo, M. (1994) "Den ofullbordade jämställdheten" i J. Fritzell & O. Lundberg (red.), *Vardagens villkor.* Stockholm: Brombergs.

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.

Ramstedt, K. (1996) *Elektriska flickor och mekaniska pojkar Om gruppskillnader på prov – en metodutveckling och en studie av skillnader mellan flickor och pojkar på centrala prov i fysik.* Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.

Reuterberg, S. E. (1996) *Matematik i grundskolan.* (Rapport nr 1996:06.) Institutionen för pedagogik, Göteborgs universitet.

Sandqvist, K. (1995) "Verbal Boys and Mathematical Girls – family background and educational careers", *Scandinavian Journal of Educational Research,* Vol. 39, s. 5–36.

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.

Skog, B. (1991)"Girls Avoidance of 'Hard' Science Subjects – protest or a rational choice?", *Scandinavian Journal of Educational Research,* Vol. 35, s. 201–211.

Smith, R. S. (1979) "Compensating Wage Differentials and Public Policy: A Survey", *Industrial Labor Relations Review,* Vol. 32, s. 339–52.

Stage, C. (1992) "How Important are Age and Education for Gender Differences in Test Results?", *Scandinavian Journal of Educational Research,* Vol. 36, s. 223–235.

Sørensen, B. A. (1982) "Ansvarsrasjonalitet: Om mål-middeltenkning blant kvinner" i H. Holter (red.), *Kvinner i felleskap.* Oslo: Universitetsforlaget.

Utbildningsstatistisk Årsbok 1978, 1992, 1995. Stockholm: Statistiska centralbyrån.

Ve, H. (1987) "Rasjonalitetsbegreper", *Nordisk Pedagogik,* Vol. 1.

Wernersson, I. (1977) *Könsdifferentiering i grundskolan.* Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.

Wernersson, I. (1991) *Könsskillnader i gymnasieskolan. En kunskapsöversikt.* (F 91:2.) Stockholm: Skolöverstyrelsen.

Wernersson, I. (1992) "Könsdifferentiering och socialisation i grundskolan" i R. Åberg (red.), *Social bakgrund. Utbildning. Livschanser.* Stockholm: Carlssons.

Wernersson, I. (1995) Undervisning för flickor – undervisning för pojkar ... eller ... undervisning för flickor och pojkar? Stockholm: Skolverket.

Wrong, D. (1961) "The Oversocialized Concept of Man in Modern Sociology", *American Sociological Review,* Vol. 26, s. 183–93.

Zellner, H. (1975) "The determinants of occupational segregation" i C. B. Lloyd, E. S. Andres & C. L. Gilroy (red.), *Women in the Labour Market.* New York: Columbia University Press.

Yrkessegregeringen mellan kvinnor och män

2

CHRISTINA JONUNG

Kvinnor, liksom män, har alltid arbetat. I alla samhällen skiljer sig emellertid de arbetsuppgifter kvinnor utför från dem män ansvarar för, även om variationen härvidlag har varit stor såväl över tid som rum (Blau m.fl., 1997, kap. 1). Till arbetsuppgifter är knutna bl.a. tillgång till ekonomiska resurser för eget bruk, psykisk tillfredsställelse och uppskattning från andra samt makt, inflytande och kontroll över beslut rörande andra personer, resursförbrukning, resursallokering och därmed över samhällets utveckling. Oavsett det uttryck arbetsfördelningen mellan könen har tagit, så har den vanligen varit kopplad till en ojämlikhet i status, inflytande och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. En sådan ojämlikhet som skapas via arbetsfördelningen är skillnader i lön och inkomst mellan kvinnor och män. En annan, som är svårare att mäta, är de skillnader i inflytande över olika delar av samhället som uppkommer genom att kvinnor och män inte är representerade i samma omfattning på olika områden och på olika nivåer i samhällets beslutshierarkier. I argumenteringen för en mer könsmässigt integrerad arbetsmarknad förekommer båda dessa synpunkter. Den ena framhåller en minskad arbets- och yrkesspecialisering mellan män och kvinnor som en förutsättning för en ökad ekonomisk jämlikhet. Den andra ser önskemålen om en integrering inom verksamhetsområden mer ur allmänt samhällsperspektiv och som en demokrati- och maktfråga. För att uppnå en balanserad samhällsutveckling som tar hänsyn till såväl kvinnors som mäns värderingar och önskemål bör båda könen finnas representerade inom alla samhällsområden och på alla beslutsnivåer. Oavsett perspektiv blir arbetsfördelningen och specialiseringen på olika arbetsuppgifter, yrken och branscher en viktig faktor bakom fördelningen av ekonomiska resurser och ekonomisk makt mellan kvinnor och män – såväl det som tillfaller dem själva som ekonomiskt utbyte som den ekonomiska makt de har över andra och samhällets utformning. Till detta kan läggas, att om fördelningen på arbetsuppgifter beror på att kvinnor eller män av

något skäl förhindras att fullt ut utnyttja sin kompetens och sina resurser på bästa sätt, så innebär den också ett ineffektivt utnyttjande av samhällets resurser.

Under de senaste årtiondena har arbetsfördelningen mellan män och kvinnor genomgått stora förändringar. Den tydligaste ändringen har varit kvinnornas inträde på arbetsmarknaden i stor omfattning, framförallt under 1960- och 1970-talen. Idag skiljer sig kvinnors och mäns förvärvsdeltagande endast med några procentenheter. Knutet till denna utveckling, men inte lika iögonfallande, är stora omvälvningar i såväl mäns som kvinnors fördelning av sin tid mellan marknadsarbete och tid utanför arbetsmarknaden. Den tid kvinnor lägger på marknadsarbete har ökat (fram till 1990-talet), samtidigt som män har ökat sin tid utanför marknaden (Jonung och Persson, 1990; Jonung och Persson, 1993). Utifrån argumenten ovan har detta inneburit en utjämning av kvinnors och mäns ekonomiska makt. Kvinnor har inte bara fått större ekonomiskt inflytande genom att stå för en allt större del av familjeinkomsten (Nyberg, 1997). De finns också på plats på arbetsmarknaden och kan medverka i beslut och utformning av verksamheten där. Männens ökade tid utanför marknaden gör dem å sin sida mer delaktiga än tidigare i familjelivet.

Samtidigt framstår utvecklingen på arbetsmarknaden i viss mening som paradoxal. Kvinnors ökade deltagande i förvärvslivet och mäns ökade tid i hemmet och den därmed minskade arbetsspecialiseringen mellan män och kvinnor *mellan* hemarbete och marknadsarbete motsvaras inte alls i samma utsträckning av en förändrad arbetsfördelning *inom* arbetsmarknaden.[1] Vissa förändringar i utjämnande riktning har skett, men en kraftig segregering, såväl horisontellt, mellan olika yrken, som vertikalt, mellan olika beslutsnivåer kvarstår. Paradoxen liknar den som framställs i Jan Jonssons kapitel i denna bok – en utjämning mellan män och kvinnor i utbildningsnivå har inte följts av motsvarande utjämning av utbildningsinriktning. Kvinnor verkar därmed inom andra samhällsområden än män och detta påverkar såväl deras ekonomiska utbyte som det ekonomiska inflytande de får i kraft av sitt arbete.

Ett första syfte med detta kapitel är att ge en sammanfattande översikt över ekonomiska teorier rörande orsakerna till yrkessegregeringen på arbetsmarknaden och dess utveckling över tiden. Dessa teorier innehåller samtidigt hypoteser om varför kvinnors verksamhetsområden ger mindre pengar, makt och inflytande än mäns. Varför återfinns män och kvinnor på olika yrkesområden? Vilka faktorer och

[1] Utvecklingen är liknande i andra länder och bl.a. Rubery & Fagan (1993) beskriver denna som en paradox.

mekanismer bidrar till att uppehålla eller förändra segregeringen? Vilka samband kan vi vänta oss mellan förändringar i kvinnors förvärvsdeltagande och ändringar i kvinnors och mäns lönerelationer å ena sidan och yrkessegregeringen på arbetsmarknaden å andra sidan? Ett andra syfte med kapitlet är att utifrån empiriska data ge en översiktlig bild av utvecklingen av kvinnors och män yrkesfördelning under de senaste decennierna och beskriva på vilka områden en integrering äger rum.

2.1 Ekonomiska teorier om yrkessegregeringens orsaker

Ekonomisk och teknisk utveckling, i samverkan med politiska beslut, leder till ständiga förändringar i sättet att organisera produktionen och därmed också i arbetes innehåll, utformning och förläggning. En arbetsdelning, specialisering, mellan könen innebär att män och kvinnor har olika arbetsuppgifter. Utifrån hur produktionen är organiserad kan detta emellertid ta sig olika uttryck i olika samhällen och vid olika tidpunkter. Det kan leda till att män och kvinnor arbetar utanför en marknad eller på en marknad, inom privat eller offentlig verksamhet, i olika branscher, i olika yrken, på olika nivåer i en hierarki, hos olika arbetsgivare eller sida vid sida i skilda arbetsuppgifter. En typ av arbetsdelning mellan könen kan minska, men istället ersättas av en annan.

Detta kapitel belyser i första hand teorier rörande fördelningen av individer över yrken. Individer och arbetsuppgifter anpassas till varandra via arbetsmarknaden. På utbudssidan finns personer som väljer mellan olika yrken och väger kostnader såsom utbildningstid, arbetsinsats och arbetsmiljö, mot intäkter såsom betalning, självförverkligande, makt och prestige utifrån sina preferenser. På efterfrågesidan finns arbetsgivare som väger kostnader för olika slags arbetskraft såsom löner, lönebikostnader, utgifter för sidoförmåner och frånvarokostnader mot de intäkter arbetskraften genererar såsom hans/hennes bidrag till produktionen. Till en del sker anpassningen också genom att arbetsgivaren förändrar sin användning av kapital och teknik.

Sysselsättningsstrukturen, dvs. kvantiteterna på arbetsmarknaden, och lönestrukturen, dvs. priserna på arbetskraft, bestäms samtidigt och gemensamt av samspelet mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft. Detta förklarar varför yrkessegregeringen efter kön och löneskillnaderna efter kön är så nära förbundna med varandra. Anpassningen mellan utbud och efterfrågan på olika kategorier av arbetskraft äger rum inte enbart genom ändrade relativa löner utan också genom

flöden av personer mellan yrken, genom arbetsbyten på arbetsmarknaden och genom de nytillträdandes yrkesval.

Vissa ekonomiska teorier om yrkessegregering utgår ifrån de faktorer och processer som bestämmer individernas val av yrke. Andra teorier betonar arbetsgivarnas anställningsbeslut. Ytterligare en grupp teorier framhäver att själva processen att matcha individer och arbetsuppgifter i sig är resurskrävande och kan kräva särskilda metoder för att skaffa information eller för att motivera och kontrollera arbetskraften. Slutligen finns teorier som ifrågasätter den bild av en arbetsmarknad i konkurrens som givits ovan. I stället lyfter man, på olika sätt och i olika grad, fram betydelsen av sociala institutioner, såsom lagar, traditioner, normer och hierarkier för arbetsmarknadens funktionssätt och därmed för lönebildningen och arbetskraftens fördelning på arbetsuppgifter. Dessa fyra teoretiska synsätt presenteras nedan.

Enskilda teorier betonar specifika faktorer som drivande för yrkessegregeringen. De vilar emellertid ofta på antaganden som är relaterade till någon annan teori. Yrkessegregeringen efter kön kan därför snarast ses som ett resultat av en samhälls- och arbetsmarknadsstruktur, där de mekanismer och processer som de olika teorierna beskriver verkar samtidigt och då interagerar med varandra. En verklig förståelse av könssegregeringen och dess utveckling kan därför kräva mer av "systemanalys", i vilken man analyserar hur segregeringen kan öka eller minska genom att olika mekanismer samverkar med varandra.

Ett mer systemorienterat angreppssätt bör också i större utsträckning integrera hemarbete i analysen som ett alternativt yrkesval (eller som en del av ett yrkesval) och som ett sätt att organisera produktion. Ur ekonomisk-teoretiskt perspektiv är arbete utfört i hemmet inte fundamentalt annorlunda än arbete utfört på marknaden. Utformningen och förläggningen av produktionen och därmed av arbetet är en samhällelig organisationsfråga, där valet av organisation för produktionen beror på effektiviteten hos olika produktionstekniker, produktionsresurser och företagsformer. Detta val ändras efterhand som teknik, produktefterfrågan, priser, löner och ekonomisk politik, m.m. ändras.

Ett samhälles yrkes- och sysselsättningsstruktur och könssegregering är därmed inte oberoende av varandra. Ökningen av kvinnors förvärvsdeltagande innebär t.ex. att kvinnor förflyttat sig från ett extremt segregerat verksamhetsområde, hushållsarbete, till ett mindre segregerat sådant, lönearbete. Yrkesstrukturen och arbetsfördelningen mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden är inte oberoende av fördelningen av arbete mellan hem och marknad (och inte heller av fördelningen av arbetsuppgifter inom hushållet). Om tid överförs till arbetsmarknaden följer sannolikt en del av de arbetsuppgifter som tidigare utfördes i hemmet med. En segregering *mellan* hushållsarbete och

lönearbete kan därmed i viss mån komma att ersättas av en segregering *inom* arbetsmarknaden. Redan att integrera hemarbete i analysen ger således en möjlig lösning till den paradox som nämndes inledningsvis. Att bortse från hushållsarbete som en möjlig produktiv sysselsättning för individen kan ge en missvisande bild av segregeringens omfattning, dess förändring över tid eller vid jämförelser med andra länder. Den kan också minska förståelsen för faktorer bakom de ändringar som sker.

Den följande översikten har en ekonomisk-teoretisk utgångspunkt.[2] Det innebär inte att biologiska, psykologiska, sociologiska, historiska och kulturella faktorer är utan betydelse för arbetsdelningen mellan könen. Ekonomiska modeller förklarar vanligtvis inte den ursprungliga orsaken till segregeringen. De kan emellertid användas för att analysera hur olika faktorer påverkar ekonomiska överväganden och beslut och därmed ger upphov till ekonomiska resultat såsom skillnader i förvärvsarbete, yrken och löner.

Kvinnors och mäns yrkesval

Den enklaste förklaringen till skillnader i kvinnors och mäns yrkesval är givetvis att hänföra dem till skillnader i *tycke och smak*.[3] Biologiska och psykologiska skillnader mellan män och kvinnor gör att kvinnor föredrar att arbeta hemma eller i yrken som sjuksköterska, barnskötare, lärare, städerska eller sekreterare framför i männens yrken, medan männen av naturen hellre verkar som ingenjörer, mekaniker eller byggnadsarbetare än ägnar sig åt att vårda eller betjäna andra. Att enbart hänvisa till smak ger oss emellertid inget underlag för att förutsäga vilken typ av yrken som kommer att bli kvinnodominerade eller mansdominerade eller vilka egenskaper i form av utbildningsinnehåll, lön, löneutveckling osv. som kommer att karaktärisera dem. Varför har just de yrken kvinnor gillar lägre lön och sämre karriärer än mäns yrken och varför är kvinnor sekreterare istället för administratörer, sjuksköterskor istället för läkare?

En annan förklaring, som dessutom kan förstärka de yrkesskillnader som uppkommer via olikheter i mäns och kvinnors preferenser, är att hävda att mäns och kvinnors grundläggande *begåvning och förmåga* skiljer sig åt – t.ex. vad gäller fysisk styrka, matematisk och språklig skicklighet, motivation eller lämplighet för omsorg – och att detta är av relevans för yrkesvalen.[4] Kvinnor väljer den utbildning och de yrken där de har relativa fördelar och där de får bäst utdelning på

---

[2] Översikten bygger på den mer omfattande genomgång som finns i Jonung, 1998. För en grundlig pedagogisk genomgång av olika modeller, se Blau m.fl. (1997).

[3] En som argumenterat för detta är Killingsworth (1987, 1990).

[4] Jacobsen (1994), kap 1 sammanfattar sådan forskning.

sina medfödda talanger. Likadant gör män. Förklaringen till att mäns yrken betalas bättre än kvinnors blir då att mäns kunnande och förmåga, som ju även kan innebära att vara mer prestationsorienterad på marknaden, är knappare i förhållande till efterfrågan än kvinnors.

Som framgår senare i detta kapitel visar data över yrkesfördelningen mycket stora skillnader mellan kvinnor och män. I flera yrken finns mer än 90 procent kvinnor eller mer än 90 procent män. Lika extrema förhållanden framkommer om vi studerar den vertikala segregeringen, dvs. den över olika befattningsnivåer. Om en så pass kraftig segregering skall kunna tillskrivas enbart skillnader mellan könen i smak eller förmåga krävs mycket omfattande sådana grundläggande skillnader. Vidare tycks mäns och kvinnors smak och förmåga i så fall också variera mellan länder och över tid. Visserligen gör teknisk utveckling, förändringar i efterfrågan på arbetskraft eller i den ekonomiska ersättningen för olika arbetsuppgifter att de uttryck preferenser eller förmåga får i form av yrkesval kan variera för såväl kvinnor som män. Likaså finns stora likheter i yrkesfördelningen efter kön mellan länder (se Nermos kapitel i denna bok). Men det finns tillräckligt många exempel på olikheter vad gäller enskilda yrken och på förändringar över tid i ett yrkes könssammansättning för att dessa förklaringar inte kan ses som tillräckliga.

En ekonom söker förklaringar i ekonomiska överväganden. Sådana lyfts fram i den teori som utgår ifrån *arbetsdelningen inom familjen* som förklaring till kvinnors och mäns yrkesval.[5] Även denna teori tar dock sitt ursprung i att män och kvinnor är olika och på grund av biologi, psykologi, tradition eller socialisering har olika intressen och/eller olika produktivitet inom olika områden. Under förutsättning av att sådana skillnader existerar kan det enligt teorin löna sig för ett hushåll, som har målet att maximera sin gemensamma välfärd, att familjemedlemmarna specialiserar sig på att arbeta inom de områden där de har komparativa fördelar. Särskilt framhävs skillnader i produktivitet i hemarbete och skillnader i lön i marknadsarbete, så att den person, vanligen mannen, vars förtjänstmöjligheter på marknaden är störst huvudsakligen ägnar sig åt lönearbete, medan den som har högst produktivitet i hemmet, vanligen kvinnan, tar huvudansvaret för detta arbete. Hemarbete utgör således en viktig faktor i kvinnors yrkesval, antingen som huvudsaklig sysselsättning, eller som en del av, eller restriktion på, val av yrke inom arbetsmarknaden. När kvinnor förvärvsarbetar bör det, enligt denna teoriansats, bli inom yrken med villkor som är förenliga med att viss tid ägnas barnomsorg och hemarbete, dvs. i yrken som kan erbjuda deltid eller flexibel arbetstid, och

[5] Se t.ex. Polachek (1981), Becker (1985) och Goldin & Polachek (1987).

inte ställer alltför stora krav på övertid, resor eller engagemang i arbetet.

Teorin om arbetsdelning i familjen har vidare knutits till den s.k. *humankapitalteorin*. Enligt denna teori kan individer påverka sin produktivitet i arbetet och därmed sin lön, genom att utbilda sig, genom internutbildning på arbetet och genom det yrke de väljer. Olika utbildningar och yrken innebär olika uppoffringar i tid, pengar och eventuellt lägre lön under en upplärningstid på jobbet. Olika yrken ställer också olika krav på mängden formell utbildning, arbetsinsatsens omfattning, satsningen på kunskapsinhämtning i arbetet, kontinuiteten i arbetslivet, förmågan att ställa upp på övertid osv. Utbildningsval och yrkesval beror på förväntningar om framtida förvärvsverksamhet. Om den existerande och förväntade arbetsfördelningen i familjen gör att kvinnor förväntar sig kortare tid i förvärvslivet, avbrott i yrkesarbetet i samband med barnafödande, långa perioder med deltidsarbete och ett kontinuerligt huvudansvar för hem och barn som minskar möjligheterna till engagemang och ansträngning i förvärvslivet så kommer det inte att löna sig för dem att satsa på samma utbildningar och yrken som männen. Enligt denna teori väljer kvinnor kortare utbildningar, eftersom det inte lönar sig att satsa alltför många år på en utbildning om man är osäker på att kunna utnyttja den till fullo. Men framför allt väljer de andra yrken än män. Om kvinnor har en större arbetsbörda än män i hemmet kan det vara svårt för dem att uppfylla de krav som ställs i många av de befattningar som en högre utbildning leder till eller som gäller i karriäryrken. Därmed kan de inte heller ta del av den löneutveckling som under vissa förutsättningar gäller i dessa yrken. Det lönar sig då inte för kvinnorna att investera kraftigt i inlärning i arbetslivet. De kommer att välja yrken där avbrott i förvärvsarbetet, deltidsarbete eller familjeengagemang inte ger så stora förluster i försämrade löne- och anställningsförmåner. Om inriktningen av utbildningen och yrket dessutom är sådan att den anknyter till uppgifterna i familjen, så kan kunskaperna utnyttjas både på och utanför arbetsmarknaden. Kvinnorna väljer de yrken som med hänsyn till de restriktioner arbetet i hemmet ställer ger den högsta avkastningen på utbildningsinvestering och arbetsinsats. Kvinnors yrken kommer därmed också, genom deras mindre och annorlunda inriktade humankapitalinvesteringar, att ge lägre lön och sämre livslöneutveckling.

Enligt denna teori är således förklaringen till skillnaderna i yrkesfördelning för kvinnor och män att olika produktivitet i olika verksamheter och lönsamheten av att specialisera sig inom hushållet tillsammans leder till att kvinnor och män väljer yrken, inklusive hemarbete, som i utbildningskrav och yrkeslivets krav är förenliga med en

sådan specialisering. Teorin säger vidare att alla skillnader mellan könen i intresse, förmåga, socialisation till olika könsroller, samt skillnader orsakade av diskriminering på arbetsmarknaden kommer att förstärkas ytterligare genom förekomsten av specialiseringsvinster i hushållet.

Arbetsgivarens anställningsbeslut

Humankapitalteorin har implikationer även för arbetsgivarens beslut. Enligt denna teori delar arbetgivare och arbetstagare kostnaderna och vinsterna för viss typ av kunskapsinhämtning i arbetslivet, nämligen sådan som i första hand kommer till nytta i det aktuella företaget. Olika yrken karakteriseras i olika grad av sådana företagsspecifika investeringar. Det finns inga skäl för arbetsgivaren att särskilja män och kvinnor om inte deras förväntade produktivitet och arbetsmarknadsbeteende skiljer sig åt. Men om arbetsfördelningen i familjerna gör att kvinnor kan väntas ha kortare anställningstid, vara mer frånvarande eller mindre motiverade för avancemang blir en investering i dem mindre lönsam och mer riskfylld för arbetsgivaren av samma skäl som för kvinnorna själva. Om arbetsgivaren inte kan kompensera den lägre förväntade avkastningen med en lägre lön kommer kvinnor istället att placeras i yrken där deras förväntade beteende inte innebär så stora kostnader, dvs. i rutinbetonade arbetsuppgifter med få avancemangsmöjligheter. Detta kan drabba även kvinnor som har för avsikt att helt och fullt satsa på sitt arbete, vilket diskuteras närmare nedan under beteckningen statistisk diskriminering.

Medan humankapitalteorin analyserar segregering av personer med olika skicklighet så studerar *diskrimineringsteorier* segregering av personer med samma produktionskapacitet.[6] Med könsdiskriminering menas att en persons kön, och inte enbart hennes eller hans skicklighet (eller möjliga framtida skicklighet) i en viss verksamhet, är avgörande för arbetsmarknadssituationen. En form av diskriminering är att en kvinna betalas en lägre lön än en man trots att de båda utför samma arbete. En annan form av diskriminering sker om arbetsgivaren försvårar kvinnors tillträde till vissa yrken även om deras produktivitet kan väntas vara densamma som mäns. Förutom rekryteringen till olika arbeten så kontrollerar arbetsgivaren även tillgången till den yrkesutbildning som leder till högre befattningar och högre lön. Genom att inte rekrytera kvinnor till yrken med avancemangsmöjligheter och inte ge kvinnorna internutbildning, och därmed möjlighet att utveckla de färdigheter som kan leda till befordran, så dis-

[6] Se Rosén (1997) för en aktuell genomgång av modeller för ekonomisk diskriminering. En tidigare omfattande översikt finns i Lundahl & Wadensjö (1984).

krimineras kvinnor. Om möjligheterna att diskriminera på det första sättet – via lönen – minskar, så kan man vänta sig att diskrimineringen på det andra sättet – via rekrytering och avancemang – ökar. Enligt denna teori bör alltså en löneutjämning mellan kvinnor och män leda till en ökad yrkes- och befattningssegregering. En tillämpning av anställningsdiskriminering är sannolikt dessutom svårare att genomskåda och därigenom socialt mer acceptabel.

Varför placerar då arbetsgivaren kvinnor i vissa befattningar och män i andra? Smak och tradition kan göra att *arbetsgivaren* föredrar kvinnor eller män i olika arbetsuppgifter. Om det finns konkurrens på arbetsmarknaden blir en sådan diskriminering dock inte ett lönsamt beteende i längden. Om istället *arbetskamrater* menar att de i vissa arbetssituationer arbetar sämre tillsammans med det motsatta könet, och inte vill bidra till att lära upp nya kollegor eller arbeta under kvinnliga chefer, eller om *kunder* föredrar att göra affärer med en anställd av ett visst kön så kommer kvinnors produktivitet att bli lägre i sådana arbetsuppgifter och yrken, där de är diskriminerade. Arbetsgivaren kommer då i rent vinstintresse att föredra att rekrytera eller befordra män.

Andra teoriansatser går längre och konstruerar modeller där den gynnade gruppen som helhet kan göra en ekonomisk vinst på den diskriminerade gruppens bekostnad.[7] Enligt dessa försöker män eller grupper av män, formellt eller informellt, genom regleringar, socialisation, manliga nätverk och sociala normer att begränsa konkurrensen från kvinnor för att därmed upprätthålla sina egna löner. Om kvinnor kan tänkas arbeta för lägre lön inom ett yrke blir detta ett hot såväl mot männens löner som mot yrkets status och uppfattningen om yrket som manligt. Manliga arbetsgivare och arbetstagare samarbetar och kvinnor segregeras till lågproduktiva yrken, medan männen behåller de goda jobben för sig själva. Ett problem i dessa modeller, som i alla modeller som bygger på samarbete och karteller, är att det kan finnas incitament för enskilda eller mindre grupper att bryta mot reglerna.

Diskriminering kan således sänka kvinnors löner på flera sätt – genom direkt lönediskriminering, genom begränsat tillträde till välbetalda yrken, yrkesutbildning och befordran samt genom att en begränsad arbetsmarknad kan leda till en anhopning av kvinnor i kvinnoyrken. Det senare leder indirekt till en lönepress för kvinnliga kvalifikationer och i kvinnliga yrken, alternativt uttryckt till att avkast-

---

[7] Teorier som i olika form vilar på att män etablerat monopolmakt är t.ex. Hartmans (1976) patriarkatsteori och s.k. köteorier, Reskin & Roos (1990) och Strober (1984). Denna typ av teorier hör dock snarast hemma under de institutionella teorier som nämns nedan.

ningen på kvinnors särskilda kompetens eller förmåga minskar.[8] Till detta kommer att diskrimineringen får återverkningar på arbetsutbudet och sänker kvinnors intresse för att investera för de yrken i vilka de är diskriminerade.

Informationsproblem

Arbetsmarknaden kännetecknas av att det finns osäkerhet och ofullständig information såväl om de krav och den livslöneutveckling som kan förväntas i ett yrke, som om en arbetstagares kapacitet och bidrag till produktionen. Metoder och institutioner har utvecklats för att lösa dessa problem och de har konsekvenser för såväl sysselsättningsstruktur som lönestruktur och därmed för könssegregeringen.

Mest uppmärksamhet har ägnats s.k. *statistisk diskriminering*. Den bygger på att arbetsgivare inte har fullständig information om arbetssökandes framtida produktionskapacitet. Att införskaffa sådana kunskaper är kostnadskrävande och arbetsgivaren utnyttjar därför olika indikatorer – betyg, arbetslivserfarenhet, intervjuer. En persons kön utgör billig och lätt tillgänglig information. Om kön kan förväntas samvariera med sådant som är av betydelse för framgång i företaget – såsom frånvaro, ambition och engagemang, tillgång till professionella nätverk och förmåga att smälta in i företagskulturen kommer denna information att användas tillsammans med annan vid rekryterings-, investerings- och befordransbeslut. Statistisk diskriminering innebär att en grupps genomsnittliga egenskaper och inte enbart individuella egenskaper ligger till grund vid sortering av personal. Den drabbar därmed karriärinriktade kvinnor lika väl som andra kvinnor – alla behandlas som om de ägde gruppens genomsnittliga karaktäristika. Förutsättningen för att tillämpningen av statistisk diskriminering skall vara en effektiv och lönsam sorteringsmetod för arbetsgivaren är givetvis att det faktiskt föreligger skillnader efter kön av betydelse för arbetets utförande, eller att kvinnors framtida produktivitet, t.ex. på grund av större spridning inom gruppen, är svårare att bedöma utifrån gängse kriterier. Återigen illustrerar teorin beroendet mellan utbudssidan, arbetsfördelningen i familjen, och efterfrågesidan, företagens personalbeslut.

I de nyligen utvecklade s.k. *effektivitetslöneteorierna* analyseras hur arbetsgivaren genom lönestrukturens utformning kan motivera och kontrollera arbetskraften och hur detta kan behöva varieras för

[8] Detta är den s.k. "crowding" hypotesen, se Bergmann (1974). En liknande effekt på lönen av anhopning till vissa yrken kan uppkomma om kvinnor har starka preferenser för dessa.

olika slags arbetsuppgifter.[9] Jobbstruktur och jobbegenskaper är inte exogent givna utan företagets personalorganisation är en del i arbetsgivarens vinstmaximering. Om kvinnors arbetsmarknadsbeteende och engagemang i arbetslivet i genomsnitt är annorlunda än mäns, även på samma kvalifikationsnivå, så kanske kvinnor inte påverkas på samma sätt som män av incitamentsstrukturen. Arbetsgivaren kan då tillämpa statistisk diskriminering och placera män och kvinnor i olika slags karriärer med olika utformning av lönestruktur, incitamentsstruktur och kontrollsystem. Det uppstår vad som i engelskspråkig litteratur kommit att benämnas "mommy-tracks".

Även arbetstagaren kan tänkas tillämpa statistisk diskriminering. I brist på kunskap om ett yrkes innehåll och krav kan hon/han ta dess könsmässiga sammansättning som indikator på att det har egenskaper som passar med det förväntade arbetskraftsdeltagandet för det egna könet.

Institutioner, hierarkier, strukturer och normer

Det finns en stor uppsättning segregerings- och diskrimineringsteorier som kan klassificeras som institutionella. Dessa ligger nära de sociologiska teorier som framhäver strukturella faktorer istället för priser och konkurrens.[10] Gemensamt för dem är att de starkt betonar de begränsningar institutioner, lagar, sociala normer, vanor och traditioner utgör för individers valmöjligheter. Löner bestäms via administrativa procedurer, förhandlingar, hierarkier och traditioner inom företagen istället för av marknadskrafterna. En persons kunskaper och arbetsmarknadsbeteende är resultatet av vederbörandes anpassning till en viss befattning, snarare än skälet till att hon/han valt eller rekryterats till sitt jobb. Produktivitet och löner är således relaterade till de egenskaper en persons jobb har och inte till individens egna karaktäristika. Interna arbetsmarknader är viktiga. De byggs upp för att minska personalomsättning, utveckla produktivitet och skicklighet, har karriärstegar som varierar i längd och en löneutveckling som följer dessa. Avsaknaden av konkurrens ger stort utrymme för diskriminering och har en framträdande roll i modellerna. Konkurrens finns om inträdespositioner och där tillämpas statistisk diskriminering. Kvinnor tilldelas jobb med svag lönetillväxt och utan omfattande internutbildning.

---

[9] En diskussion av tillämpningen av dessa teorier på löne- och yrkesskillnader efter kön finns i England (1992).

[10] För en genomgång se Taubman & Wachter (1986). Se också Lundahl & Wadensjö (1984) samt England (1992).

En systemanalys

Ingen av teoriansatserna ovan kan ensam göra anspråk på att förklara den omfattande yrkessegregering som vi observerar. Olika teorier har relevans för olika yrken och olika delar av arbetsmarknaden. De mekanismer som teorierna avser att illustrera är beroende av varandra, samverkar med varandra och förstärker varandra i "goda" och "onda" cirklar, som kan leda till att segregeringen minskar eller ökar.

Enbart en blick på yrkesfördelningen visar t.ex. att såväl *inom* gruppen manliga yrken som *inom* gruppen kvinnliga yrken finns stora skillnader i utbildnings- och kvalifikationskrav. Humankapitalteorin kan kanske förklara den större andelen män i karriäryrken. Men den kan knappast förklara de könsskillnader i yrkesval, som på många sätt är mer framträdande och verkar mer stabila, nämligen mellan yrken med *samma* grad av humankapitalinvestering, t.ex. vårdjobb/industrijobb eller humaniora/teknik inom de akademiska karriärerna. Här ligger det närmare till hands att åberopa traditioner eller preferenser, vilka dessutom kan göra kvinnor villiga att arbeta i dessa yrken till lägre lön. Diskriminering av kvinnor i alternativa yrken eller karriäryrken kan ytterligare tränga samman kvinnor i kvinnoyrkena och pressa deras löner där.

Arbetsmarknadssituationen bestäms gemensamt av krafter på utbuds- och efterfrågesidan och samspelet dem emellan. Olika teorier kompletterar därmed varandra. Arbetsfördelningen i familjen, vilken i sig bygger på att det finns åtminstone några skillnader mellan män och kvinnor i preferenser eller förmåga vad gäller hemarbete och förvärvsarbete, och/eller på förekomsten av diskriminering på eller utanför arbetsmarknaden, utgör grunden för att såväl individerna själva som arbetsgivarna gör olika humankapitalinvesteringar. Denna arbetsfördelning och dess konsekvenser, utgör också det ekonomiska underlaget för en tillämpning av statistisk diskriminering.

Förekomsten av diskriminering av arbetsgivare, kunder eller arbetskamrater kan innebära att kvinnor inte får tillfälle att vidareutvecklas i arbetet eller får lägre produktivitet och därmed lägre avkastning på vissa utbildningar. Att satsa på utbildning till sådana yrken kan framstå som riskfyllt och olönsamt om en kvinna inte vet om hon kommer att diskrimineras eller ej och därmed ha möjlighet att uppnå de höga löner som gör yrkesvalet till en god investering. Avkastningen i de kvinnliga yrkena kan bli både högre och säkrare och kvinnor då frivilligt välja dessa. Diskriminering gör det förhållandevis mindre kostsamt för kvinnor att vara frånvarande under vissa perioder och att löpande ta ansvaret hemma. Arbetsgivarna kan då peka på kvinnors arbetsmarknadsbeteende, hävda att de inte är intresserade av sina jobb och tillämpa statistisk diskriminering för rekrytering till yrken där

kvinnors förväntade beteende medför kostnader. Kvinnor fortsätter att investera mindre i humankapital än män och att hålla sig till kvinnliga utbildningar och yrken. De två sidorna av marknaden interagerar så att cirkelgången fortfar.

I ekonomiska modeller analyseras vanligen preferenser och skicklighet som exogent bestämda. Intresse och förmåga är emellertid också, och många menar huvudsakligen, resultatet av fostran och livslång anpassning till etablerade könsroller, s.k. socialisering. I samspel med familj, vänner, skola, media, arbetsliv och samhällsliv förvärvar vi könsspecifika värderingar, kunskaper och förväntningar som är relevanta för yrkesvalen. Ur ekonomiskt perspektiv kan socialisering betraktas på två sätt. Utifrån humankapitalteorin kan socialisationsprocessen analyseras som en investering i kunnande anpassad till framtida förväntningar om deltagande i arbetslivet. Enligt ett annat synsätt är den istället en samhällelig diskriminering, vilken är inbyggd i samhällsstrukturen och upprätthålls genom ett "genusssystem" som via traditionella föreställningar om manligt och kvinnligt, förebilder, mentorer, maktförhållanden etc. föreskriver män och kvinnor olika spelregler i samhället. Detta ligger närmare diskriminerings- eller institutionella teorier. Fallet kan också vara att sociala normer, vanor och traditioner, som en gång var lämpliga och effektiva, lever kvar under nya ekonomiska omständigheter och då upplevs som diskriminering. Att bryta mot sociala normer innebär sociala kostnader. De kan därför upprätthållas även om de är ineffektiva och innebär en ekonomisk kostnad, särskilt om vinster och förluster drabbar olika grupper med olika makt i samhället.[11] Ju snabbare ett samhälle omvandlas, desto snabbare kan existerande normer och regler väntas föråldras, desto större blir de fördelningsmässiga konsekvenserna och desto fler påståenden om diskriminering bör höras.

Ytterligare interaktion sker genom att preferenser, förmåga och arbetsfördelning inte är neutrala i förhållande till ett yrkes könssammansättning. Om kvinnor och män föredrar att samarbeta med personer av samma kön så kommer kvinnor att dra sig för att söka till manliga yrken och vice versa. Vi kan också tänka oss att sociala och kulturella faktorer, t.ex. hur de anställda kommunicerar[12], vilka värderingar de poängterar, sättet att lösa problem, informella professionella nätverk, och även rent praktiska saker, som arbetsmetoder och verktyg, är anpassade till det kön som är i majoritet och därmed kan minska det motsatta könets produktivitet. Dessutom kan yrken p.g.a.

---

[11] Se Lindbeck (1997) för en diskussion av sociala normers betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt.

[12] Se t.ex. Lang (1986) för en modell som just bygger på att brist på språklig kommunikation försvårar samarbete.

att de är kvinnoyrken komma att erbjuda egenskaper, t.ex. möjlighet till deltid, som utövar ytterligare lockelse. I dessa fall är det således inte något grundläggande i ett yrkes kvalifikationskrav, utan själva könssammansättningen i sig som bidrar till att segregeringen upprätthålls.

De olika teorierna pekar emellertid också på mekanismer som kan leda till förändringar i yrkesfördelningen. Utifrån t.ex. arbetsfördelningsteorin kommer alla faktorer som påverkar mäns och kvinnors tidsallokering att få konsekvenser för förvärvsdeltagande, humankapitalinvesteringar och yrkesfördelning. Det kan gälla t.ex teknisk utveckling, arbetskraftsefterfrågans utveckling, kvinnors reallöneförändringar, lönerelationer mellan kvinnor och män, skatte-, familje- och barnomsorgspolitik, barnafödande, skilsmässor m.m.

Det är lätt att utifrån detta dra slutsatsen att en ekonomisk utveckling eller ekonomisk politik som leder till växande förvärvsdeltagande för kvinnor bör leda till kraftigare och mer marknadsinriktade humankapitalinvesteringar bland kvinnor och därmed till minskad yrkessegregering på arbetsmarknaden. En sådan slutsats vore emellertid förhastad. För det första kan den ökade efterfrågan på kvinnlig arbetskraft bero på strukturella förändringar, vilka gör att traditionellt kvinnliga yrken växer i storlek. Kvinnor kan då finna det attraktivt att byta hemarbete mot förvärvsarbete genom att arbetstillfälle erbjuds och/eller lönerna stiger i kvinnliga jobb. Kvinnorna kan välja att öka sin utbildningsnivå, eftersom de nu också förvärvsarbetar och därmed får avkastning på visst marknadsinriktat humankapital, men någon ändring i utbildnings- och yrkesvalens inriktning behöver vi inte se.

För det andra leder ett ökat förvärvsdeltagande för kvinnor till att vissa arbetsuppgifter som kvinnor tidigare utfört i hemmet, såsom vård av barn och äldre, nu överförs till tjänsteproduktion på marknaden. Efterfrågan på kvinnlig arbetskraft ökar därmed ytterligare.

För det tredje innebär ett växande förvärvsdeltagande bland kvinnor att sammansättningen på den kvinnliga arbetskraften samtidigt förändras. Vid lågt arbetskraftsdeltagande är kvinnor med hög utbildning, starka yrkesambitioner och få barn överrepresenterade i arbetskraften. När arbetskraftsdeltagandet ökar, kommer allt fler av de kvinnor som finns på arbetsmarknaden att vara lågutbildade, ha kort yrkeserfarenhet, vara dubbelarbetande och dela sitt engagemang mellan yrkesarbete och familj. Även om förvärvsdeltagandet bland kvinnorna är högt, förekommer fortfarande en tidsmässig specialisering mellan kvinnor och män så att kvinnor lägger förhållandevis mer av sin tid på hemarbete. De kvinnor som står för ökningarna i arbets-

kraften är sannolikt de som är mest angelägna att finna arbeten som är förenliga med familjeansvar.[13]

Ett ökat förvärvsdeltagande för kvinnor är därför inte oförenligt med en stabil eller t.o.m. växande yrkesegregering efter kön inom arbetsmarknaden. Detta kan betraktas på två sätt ur segregeringsperspektiv. Å ena sidan har segregeringen i samhället minskat genom att både kvinnor och män arbetar i såväl marknadssektorn som i hushållssektorn. Å andra sidan upprätthålls yrkessegregeringen på själva arbetsmarknaden genom att kvinnor förvärvsarbetar inom de typiska kvinnoområdena som vård, omsorg, utbildning och service. Mätt på konventionellt sätt, då hemarbete inte inkluderas som yrke, ser vi inga eller långsamma förändringar i segregeringen.

Först när kvinnorna på arbetsmarknaden har möjlighet att öka sin tid och ansträngning i arbetet (t.ex. genom att barnafödandet minskar, att männen tar över mer av hemarbetet eller att tillgången på hushållstjänster ökar och deras pris minskar) kan vi enligt arbetsfördelnings- och humankapitalteorin vänta oss kraftigare ändringar i yrkessegregeringen. Denna integration kommer då att i första hand gälla de arbeten som kräver hög utbildning och stark arbetsmarknadsanknytning.

På den faktiska arbetsmarknaden äger dessa processer rum samtidigt. Vissa grupper av kvinnor ökar sin tid och arbetsinsats i marknadsarbetet och investerar för karriäryrken. Andra bidrar till det ökade arbetskraftsdeltagandet och till yrkessegregeringen genom traditionella yrkesval.

Hur påverkas diskrimineringen på arbetsmarknaden av ett ökat förvärvsdeltagande och fler kvinnor på arbetsmarknaden? Å ena sidan kan det vara lättare för kvinnor att finna en arbetsgivare som inte diskriminerar så länge de är få. Några enstaka kvinnor stör inte heller den sociala ordningen i ett yrke eller på en arbetsplats. Motståndet mot kvinnor kan således hårdna om de blir fler. Å andra sidan är en arbetsgivares vilja att diskriminera knuten till vad det kostar att följa sina preferenser. Ju fler duktiga kvinnor med goda kvalifikationer som finns ute på arbetsmarknaden, desto större risk löper arbetsgivaren att välja bort kompetenta medarbetare om han håller sig endast till en del av de sökande. Även ”manliga monopol” kan bli svårare att upprätthålla då allt fler män får ett egenintresse av sina hustrurs inkomster. Kvinnors inflytande växer också som anställda och konsumenter. Den statistiska diskrimineringen kommer dock att fortgå så

[13] Sveriges höga förvärvsdeltagande för kvinnor i förhållande till andra länder hänger samman med att vi har en större andel lågutbildade och småbarnsmammor i arbetskraften.

länge den är lönsam – dvs. så länge kvinnors genomsnittliga faktiska arbetsmarknadsbeteende skiljer sig i tillräcklig grad från mäns.

Även mellan löneskillnader och yrkessegregering finns komplicerade samband. Det finns i princip fyra metoder att nå en löneutjämning mellan kvinnor och män. Den första är att utjämna lönen mellan kvinnor och män i varje yrke. Den andra är att utjämna löneskillnaderna mellan olika yrken generellt. Den tredje är en integrering av kvinnor och män i olika yrken. Den fjärde är att ändra rangordningen efter lön mellan olika yrken.[14]

En allmän löneutjämning mellan kvinnor och män kan bidra till att upprätthålla segregeringen på flera sätt. För det första, som påpekades ovan, gäller att om diskriminering förekommer så kan minskade möjligheter att diskriminera via lönen leda till att diskrimineringen tar andra vägar och istället övergår i anställningsdiskriminering. Även incitamenten till statistisk diskriminering ökar och kvinnor kan inte via lägre lön köpa sig tillgång till företagsspecifik utbildning. För det andra blir incitamenten för kvinnor att söka sig till de manliga karriäryrkena försvagade. Detta förstärks av höga marginalskatter. Om kvinnor av andra skäl än lönen föredrar de kvinnliga yrkena – kanske bara på grund av att det upplevs som svårt att välja otraditionellt – så finns små skäl att ändra inriktning. För det tredje är det utomordentligt dyrt att ersätta egen tid i hemarbete med tjänster köpta på marknaden i en ekonomi med generellt små löneskillnader (tillsammans med högt skattetryck och höga sociala avgifter). Möjligheterna för karriärinriktade kvinnor att med hjälp av sådan service konkurrera med männen på mer lika villkor begränsas. På denna punkt kan förhållandena vara gynnsammare för kvinnor i andra länder än i Sverige.

Tanken att en integrering av kvinnor i manliga yrken skall leda till högre relativa löner för kvinnor vilar dels på att detta höjer kvinnors löner genom tillgång till den humankapitaluppbyggnad som äger rum i dessa yrken, dels på att detta också minskar trängseln i de kvinnliga yrkena och därmed höjer lönerna där. En ökad integration av kvinnor i manliga yrken kan därför gynna alla kvinnor på arbetsmarknaden. Detta förutsätter emellertid att kvinnor kommer att kunna följa samma löneutveckling och karriärvägar som män i de manliga yrkena. Tillträde till manliga yrken med i genomsnitt högre löner innebär emellertid inte automatiskt att kvinnor får bättre lön. Även inom yrken finns löneskillnader mellan könen och kvinnor når sällan upp till männens löner. Om det förekommer diskriminering i det manliga yrket eller om de välbetalda manliga yrkena ställer krav (t.ex. på över-

[14] Den senare metoden är den som är knuten till arbetsvärdering och som i engelskspråkig terminologi benämns "comparable worth".

tid, resor m.m.) för att uppnå de höga lönerna, vilka kvinnorna genom sitt större hemansvar inte har möjlighet att leva upp till, kan kvinnor rentav få bättre lön i ett kvinnodominerat yrke.

Sammanfattningsvis är relationerna mellan ökat kvinnligt arbetskraftsdeltagande, förbättrade relativa löner för kvinnor och den könsmässiga yrkessegregeringen på arbetsmarknaden komplicerade. Genomgången ovan visar att det utifrån ekonomisk teori inte finns skäl att vänta sig att utvecklingen på dessa områden skall gå i samma takt eller ens alltid i samma riktning.[15]

2.2 Utvecklingen av yrkessegregeringen i Sverige

I detta avsnitt presenteras några data om yrkesfördelningens utveckling för män och kvinnor i Sverige under de senaste decennierna.[16] Var finns kvinnorna och männen på dagens arbetsmarknad? Till vilka yrkesområden sökte sig den ökande kvinnliga arbetskraften? Vilka yrken har expanderat och vilka har krympt för kvinnor respektive män? Har kvinnors och mäns arbetsmarknad blivit mer integrerad och vilka yrken är i så fall ansvariga för detta? Ur maktsynpunkt är de professionella yrkena särskilt intressanta att följa.

Beskrivningen av yrkesfördelningens utveckling och utseende bygger på två datakällor: folk- och bostadsräkningarna 1960–90 och arbetskraftsundersökningarna 1963–1996. Folkräkningarna täcker hela befolkningen och har en mer detaljerad yrkesbeskrivning med ca 300 yrken på den s.k. tre-siffersnivån. De årliga arbetskraftsundersökningarna bygger på månatliga urvalsundersökningar och redovisar en yrkesindelning omfattande 50–60 yrken på en något utvidgad tvåsiffersnivå. Tyvärr genomfördes ingen folk- och bostadsräkning 1995, så 1990-talets utveckling kan endast följas med den något begränsade yrkesindelning som arbetskraftsundersökningarna erbjuder.

Jämförelser över tiden med yrkesdata är alltid osäkra. Yrkesindelningen och rutinerna för klassificering har genomgått flera förändringar, allteftersom arbetsmarknaden ändrat karaktär och tidigare indelningar inte ansetts ge rättvisande information. Flera stora förändringar har varit knutna just till kvinnors yrkesarbete. Så exempelvis har sättet att klassificera kvinnors arbete i jordbruket förändrats kraftigt mellan vissa folkräkningar. Graden av uppdelning skiljer sig för olika yrkesgrupper. Medan industriarbeten är noggrant uppdelade och specificerade i yrkesstatistiken har detta visat sig svårare att åstadkomma med det stora sekreteraryrket, där statistiken vandrat mellan

[15] Sambanden mellan yrkessegregering och lön analyseras i ett flertal kapitel i denna volym samt i Persson & Wadensjö (1997).

[16] Presentationen bygger på Jonung (1984), Jonung (1993) och Jonung (1995).

olika klassificeringsmetoder. 1985 genomgick standarden för yrkesklassificering (NYK) en fullständig revidering. Yrkesgrupper har tillkommit och förändrats och individuella yrken har fått ändrad placering. Jämförbarheten bakåt i tiden försvårades därmed.

Beskrivningen nedan belyser i första hand den horisontella yrkesfördelningen mellan olika verksamhetsområden för män och kvinnor. Det finns också en vertikal segregering, som avser att män och kvinnor är olika fördelade över yrken med olika status eller inom samma yrke på olika befattningsnivåer. Det finns inte någon självklar, enhetlig princip för vad som karaktäriserar ett yrke. Det kan vara arbetets teoretiska inriktning och krav, verksamhetens inriktning, arbetsmiljön, vilket material eller vilken produkt man arbetar med. Till ett yrke förs individer som ägnar sig åt samma näringsfång eller typ av arbete oberoende av utbildning, verksamhetsområde eller yrkesstatus. Inom samma yrke kan därmed finnas olika kvalifikationsnivåer och ibland såväl ledande befattningar som mer rutinbetonade uppgifter. Inom andra yrken kan yrkesstatusen vara mer homogen. Ofta dominerar kvinnor på de lägre nivåerna inom de olika yrkena. Segregeringen på arbetsmarknaden är därmed högre än vad enbart en granskning av den horisontella segregeringen ger intryck av.

Segregeringen mellan hushållsarbete och marknadsarbete

Analysen ovan framhävde betydelsen av att betrakta hemarbete som en alternativ sysselsättning till förvärvsarbete eller som en del av, eller restriktion på, de yrkesval kvinnor gör. När kvinnor väljer att i större utsträckning förlägga sitt arbete till arbetsmarknaden innebär detta i sig en minskning av yrkessegregeringen efter kön, vilket måste beaktas vid bedömningen av vad som sker inom arbetsmarknaden.

Under de senaste decennierna har kvinnornas deltagande i förvärvslivet genomgått omvälvande förändringar. Under 1960- och 1970-talen valde en allt större andel av kvinnorna, framförallt bland småbarnsmammorna, att yrkesarbeta. Under 1980-talet befäste kvinnorna sin ställning på arbetsmarknaden genom längre arbetstider. 1990-talets minskande arbetskraftsefterfrågan och ökande arbetslöshet har lett till lägre relativa arbetskraftstal och arbetstid för såväl kvinnor som män, men omfattningen av kvinnors förvärvsarbete relativt mäns har inte reducerats.

1996 utgjorde sålunda kvinnor 48 procent av arbetskraften i åldersgruppen 25–54 år – de mest förvärvsaktiva, men också mest hemarbetskrävande åldrarna. De svarade för 41 procent av de faktiskt utförda arbetstimmarna. Också 1990, när förvärvsdeltagandet för kvinnor liksom för män, var som högst, utgjorde kvinnorna 48 procent av arbetskraften och stod för 40 procent av de arbetade timmarna. Skill-

naden är stor gentemot 1963 när kvinnornas andel av arbetskraften i motsvarande åldrar var 37 procent och deras andel av arbetade timmar 28 procent. Det relativa arbetskraftstalet för kvinnor 25–54 år som 1963 var 56 procent, hade år 1990 stigit till 91 procent och föll sedan till 86 procent 1996. Endast tre procent av kvinnorna uppger att de ägnar sig åt hushållsarbete på heltid

Bakom denna utveckling ligger ett stort antal förändringar i såväl mäns som kvinnors allokering av sin tid. Sedan 1960-talet har den lagstadgade arbetstiden sänkts, semestern förlängts, olika former för tjänstledighet (framförallt för vård av barn) införts, samt frekvensen deltidsarbete ökat. Det samlade resultatet av kvinnors ökade förvärvsdeltagande och den ändrade omfattningen av de faktiska arbetstiderna för män och kvinnor är en kraftigt minskad segregering efter kön mellan hushållssektor och marknadssektor. I motsats till den konventionella bilden beror utjämningen av kvinnors och mäns tid i arbete i lika hög grad på att män minskat sin tid på arbetsmarknaden, som att kvinnor ökat sin tid där. Fortfarande gäller dock att kvinnors tid utanför arbetsmarknaden på ett helt annat sätt än mäns är knuten till förekomsten av barn. En specialisering mellan kvinnor och män i hushållsarbete och marknadsarbete förekommer således i hög grad fortfarande, även om dess omfattning minskat (Jonung & Persson 1990, 1993).

Den beskrivna utvecklingen innebär givetvis en kraftig minskning av könssegregeringen i samhället. Både kvinnor och män verkar inom båda samhällssektorerna, arbetsmarknad och hushållssektor, under större delen av de år i livscykeln då förvärvsarbete är aktuellt. Med detta har följt en omfattande omorganisation av samhälleliga arbetsuppgifter såväl vad gäller innehåll som produktionssätt och finansiering. I själva verket rör det sig om en av de största förändringarna i resursanvändningen i ekonomin som ägt rum under de senaste decennierna. Kvinnor har flyttat en del av sina arbetsinsatser till arbetsmarknaden. En del av de arbetsuppgifter som kvinnor tidigare utförde i hemmen sker idag med annan teknik, har tagits över i hemmet av män (eller barn) eller görs helt enkelt inte längre. Men en stor del har flyttats till marknadsproduktion, delvis till privat sektor, men i Sverige i stor omfattning till offentlig sektor. Inom en familj sker inkomstöverföringar – med traditionell arbetsfördelning från män till kvinnor – för att finansiera barnomsorg och annat hemarbete. Den ökade konsumtionen av offentliga varor och tjänster finansieras istället genom höjda skatter på hushållen. Även en del av de arbetsuppgifter som utförs i hemmen finansieras idag till stor del via skatter och offentliga transfereringar – t.ex. föräldraförsäkringen.

Kvinnors utträde på arbetsmarknaden har således i viss mån genererat en efterfrågan på tjänster som barnomsorg, äldreomsorg och annan service. En del av de arbetsuppgifter kvinnor utfört i hemmet har måst ersättas på arbetsmarknaden. Har vi här en situation där utbudet genererat sin egen efterfrågan?[17] Nej, så kan man enligt min mening inte resonera. På samma sätt som den industriella revolutionen gav tillväxt och skapade nya varor genom ny teknik, fabriker, och stordrift så har tjänsterevolutionen skapat nya tjänster, kunnat utnyttja ny teknik och effektiviserat tjänster som tidigare producerats utanför arbetsmarknaden. Kontor, handelsverksamhet, bank- och försäkringsverksamhet har expanderat och utgör förutsättningar för det moderna samhället. Kraven på skolutbildning har ökat. Vi lever längre och har tillgång till en helt annan medicinsk teknologi än tidigare. Välfärdspolitiken och dess förvaltning rör inte bara kvinnor. Uppräkningen kan göras längre. Visst finns det en del arbetsuppgifter på marknaden – barnomsorgen är ett exempel – som direkt är en avlastning för förvärvsarbetande kvinnor. Hemarbetsuppgifter har följt med ut på marknaden, såväl genom en fortsatt industrialisering av tidigare hushållsprodukter (t.ex. i konfektions- och livsmedelsindustri) som genom vårdens professionalisering. Men större delen av de arbetsuppgifter kvinnor utför på arbetsmarknaden är knutna till de krav som ett modernt och tekniskt utvecklat samhälle ställer.

Var finns kvinnor och män på dagens arbetsmarknad?

Tabell 2.1 ger en översiktlig bild över yrkesfördelningen på dagens arbetsmarknad. Den visar sysselsatta kvinnors och mäns absoluta och relativa fördelning över yrkesområden på 1-siffersnivå samt andelen kvinnor inom de olika yrkesområdena enligt arbetskraftsundersökningarna 1996 samt 1985, det första året med den nya yrkesklassificeringen.

Könsuppdelningen på arbetsmarknaden brukar sägas vara kännetecknad av en koncentration av respektive kön till särskilda områden på arbetsmarknaden samt av att yrken är "kvinnliga" respektive "manliga", dvs. har en överrepresentation av respektive kön. Redan på en så kraftigt sammanslagen yrkesnivå som i tabell 2.1 är det uppenbart att män och kvinnor arbetar inom helt olika områden. Inte förvånande är kvinnornas största yrkesområde hälso- och sjukvårdsarbete och socialt arbete, vilket i den nya klassificeringen lyfts fram

[17] För en representant för detta synsätt, se Rosen (1996), som hävdar: "In Sweden a large fraction of women take care of the children of the women who work in the public sector to care for the parents of the women who are looking after their children". Enligt Rosen sker detta arbetsbyte på grund av ett skatte- och bidragssystem som kraftigt subventionerar offentlig tjänstekonsumtion.

som ett särskilt område. Nästan en tredjedel av den kvinnliga arbetskraften återfinns här. Betydelsen av detta yrkesområde för kvinnorna motsvaras av tillverkningsarbete för männen. Ungefär en tredjedel av männen ryms fortfarande här 1996. Det näst viktigaste området för kvinnor är det som blivit resultatet av en sammanslagning i statistiken av administrativt och kontorstekniskt arbete. Männens näst största område är tekniskt, naturvetenskapligt, samhällsvetenskapligt, humanistiskt arbete m.m. Detta innehåller flera av de yrken som kräver akademisk utbildning. Det är av stor omfattning även för kvinnor och har en växande betydelse för båda könen.

Tabell 2.1 Sysselsatta efter kön och yrkesområde, 1985 och 1996. Tusental och procentandelar.

		1985					1996				
Yrkesområde		Totalt	Män	Kvinnor	Andel kv	Rep grad	Totalt	Män	Kvinnor	Andel kv	Rep.grad
Tekn., naturv,	Antal	664	409	255			752	429	323		
samh, hum &	%	15,4	18,0	12,6	38	0,8	19,0	20,8	17,0	43	0,9
konstn. arbete											
Hälso- och	Antal	644	81	563			660	84	576		
sjukv arb,	%	15,0	3,6	27,8	87	1,9	16,7	4,1	30,2	87	1,8
socialt arbete											
Admin, kameralt	Antal	692	252	441			659	270	389		
& kontorstekn	%	16,1	11,1	21,8	64	1,4	16,6	13,1	20,4	59	1,2
arbete											
Kommersiellt	Antal	363	181	182			381	195	186		
arbete	%	8,4	8,0	9,0	50	1,1	9,6	9,5	9,8	49	1,0
Lantbruks-, skogs-	Antal	206	155	52			119	93	26		
& fiskeriarbete	%	4,8	6,8	2,6	25	0,5	3,0	4,5	1,4	22	0,5
Transport- &	Antal	247	179	68			219	156	63		
komm - arbete	%	5,7	7,9	3,4	28	0,6	5,5	7,6	3,3	29	0,6
Tillverkn arbete,	Antal	1023	860	163			807	688	119		
maskinskötsel,	%	23,8	38,8	8,1	16	0,3	20,4	33,4	6,2	15	0,3
m m											
Servicearbete	Antal	434	143	292			363	142	222		
m m	%	10,1	6,3	14,4	67	1,4	9,2	6,9	11,7	61	1,3
Uppgift saknas		20	16	3			21	10	11		
Samtliga		4 299	2 276	2 022			3963	2 058	1905		
		100	100	100	47		100	100	100	48	

Källa: Arbetskraftsundersökningarna, årsmedeltal.

Den period som redovisas i tabellen rymmer såväl högkonjunkturen under 1980-talets andra hälft som lågkonjunkturen och den växande arbetslösheten under 1990-talet. Medan sysselsättningen inom samtliga yrkesområden utom jordbruk expanderade under 1980-talet, så har alla, utom det första, vilket innehåller yrken som kräver hög utbildning, visat en minskande sysselsättning under 1990-talet. Det är värt att notera att kvinnor inte bara uppehållit utan också ökat sin andel inom detta expanderande yrkesområde.

Yrkesområden som rekryterar ett stort antal personer av det ena könet domineras ofta även andelsmässigt av detta. Att så är fallet

framgår av kolumnen över procentandelen kvinnor på olika områden i tabell 2.1. Den sista kolumnen för respektive år i tabellen visar graden av kvinnorepresentation inom de olika områdena, dvs. förhållandet mellan andelen kvinnor inom ett visst yrkesområde och andelen kvinnor i arbetskraften. När representationsgraden är större än ett är kvinnorna "överrepresenterade" inom området och när den är mindre än ett är kvinnorna "underrepresenterade". Hälso- och sjukvårdsarbete m.m. uppvisar den största överrepresentationen av kvinnor. Inte mindre än 87 procent av de förvärvsarbetande inom detta stora område är kvinnor. På motsvarande sätt är kvinnorna som mest underrepresenterade inom tillverkningsarbete. Inom tekniskt, samhällsvetenskapligt arbete m.m., adminstrativt och kontorstekniskt arbete, och kommersiellt arbete utgör kvinnorna ungefär hälften, dvs. som i arbetskraften som helhet. Man skall då ha i åtanke att administrativt och kontorstekniskt arbete är en sammanslagning av ett kraftigt mansdominerat område, administrativt arbete, och ett kvinnodominerat sådant, kontorstekniskt arbete. I de fall där representationsgraden ändrats under perioden har den gått mot en jämnare könsrepresentation.

Ett annat sätt att ge mer detaljerad information om var kvinnor och män arbetar är att redovisa de yrken som är vanligast för respektive kön. Tabell 2.2 och tabell 2.3 redovisar de 15 yrken, vilka sysselsatte flest kvinnor respektive flest män utifrån 1990 års folkräkning. Många av kvinnornas vanligaste yrken anknyter till uppgifter kvinnor har och har haft i hemmen – vård av barn och sjuka, uppfostran och undervisning, städning och matlagning. Ett undantag är sekreteraryrket, vilket i de nuvarande folkräkningarna är noggrannare kategoriserat och som framgår uppdelat på flera yrken. Banktjänsteman är numera också ett stort kvinnoyrke. Yrken som kräver högre utbildning är lärare, förskollärare och sjuksköterska.

Många av männens yrken är knutna till industrin. Här har säkert skett ändringar av rangordningen som resultat av 1990-talets kraftiga sysselsättningsminskningar på dessa områden. Bland yrken som kräver högre utbildning finns ingenjörsyrken och datayrken.

Kvinnornas yrken är kvinnodominerade antalsmässigt och i männens vanligaste yrken är majoriteten män. Flera har en extrem könssammansättning, där mindre än tio procent utgörs av det motsatta könet. Ett undantag är affärsbiträden (försäljare inom detaljhandel) som finns på såväl männens som kvinnornas lista, med kvinnor i majoritet.

Tabell 2.2 De vanligaste yrkena för kvinnor år 1990

Yrke	Antal (tusental)	Andel kvinnor %	Relativ fördelning %
Undersköterska, sjukvårdsbiträde	148	94	6,9
Övr. sekreterar- o maskinskr.arbete	146	90	6,7
Försäljare (detaljhandel)	119	74	5,6
Barnskötare m.fl	108	97	5,0
Vårdbiträde, hemvårdare m fl.	106	96	4,9
Städare	97	87	4,5
Kontorssekreterare, stenograf	72	99	3,3
Sjuksköterska	66	94	3,1
Köksbiträde, restaurangbiträde	59	89	2,7
Förskollärare, fritidspedagog	58	93	2,7
Ekonomiledare, redovisningsman	54	75	2,5
Klasslärare	49	82	2,3
Banktjänsteman	28	68	1,3
Lärare i teoretiska ämnen	23	52	1,0
Kock, kallskänka	21	69	1,0
Summa	1 155		53,5
Övriga yrken	1 002		46,5
Totalt	2 157	100	

Källa: Folk- och bostadsräkningen 1990

Tabell 2.3 De vanligaste yrkena för män år 1990

Yrken	Antal (tusental)	Andel män %	Relativ fördelning %
Ing , tekn (mekaniskt-tekniskt arb)	75	95	3,2
Säljare (partihandel)	69	81	3,0
Last- och paketbilsförare	68	97	2,9
Maskin- och motorreparatör m.fl	67	98	2,9
Byggnadsträarbetare	53	100	2,2
Lantbrukare, skogsbrukare	51	74	2,2
Ing , arkitekt, tekn. (byggn.tekn.arb)	49	91	2,1
Verkstadsmekaniker	45	89	1,9
Lager- & förrådsarbetare	44	80	1,9
Elmontör	44	98	1,9
Försäljare (detaljhandel)	41	26	1,8
Fastighetsarbetare m.fl.	39	92	1,7
Systemerare, programmerare m fl.	36	77	1,6
Övr. bygg- och anläggningsarbete	36	99	1,5
Ing , tekniker (teletekniskt arb.)	31	91	1,3
Summa	749		32,1
Övriga yrken	1 585		67,9
Totalt	2 334	100	

Källa: Folk- och bostadsräkningen 1990

Tabellerna 2.2 och 2.3 illustrerar också den större koncentration till ett fåtal yrken som gäller för kvinnor jämfört med män på arbetsmarknaden. En sådan jämförelse är givetvis oerhört känslig för hur yrkesfördelningen är konstruerad och som nämndes ovan synes mäns arbete vara noggrannare specificerat än kvinnors. Att kvinnors yrken är stora innebär dock att de också erbjuder många arbetstillfällen, vilket kan uppfattas som en fördel på en snabbt föränderlig arbetsmarknad. 54 procent av kvinnorna finns i de 15 vanligaste yrkena (av ca 300) med 1990 års yrkesindelning, vilket kan jämföras med 32 procent av männen. I kvinnornas vanligaste yrken 1990 finns också 7,7 procent av den manliga arbetskraften och i männens vanligaste yrken återfinns 9,3 procent av den kvinnliga arbetskraften.

Hur olika är kvinnors och mäns yrkesfördelning?

Den beskrivning som här lämnats pekar på stora skillnader i mäns och kvinnors yrkesfördelning. För att kunna dra slutsatser om yrkessegregeringens omfattning och bedöma dess ökning eller minskning över tiden behövs emellertid något slags sammanfattande mått. Det finns ett flertal sådana i bruk i segregeringslitteraturen och deras för- och nackdelar har diskuterats livligt (se t.ex. Siltanen m.fl. 1995). Här utnyttjas ett sådant mått som har en lättförståelig tolkning.[18] Detta s.k. segregeringsindex kan tolkas som den andel av kvinnorna som skulle behöva byta yrke för att kvinnor skall få samma yrkesfördelning som män (alternativt den andel av männen som skulle behöva byta yrke för att män skall få samma yrkesfördelning som kvinnor).[19] Indexets miniminivå är noll – då är kvinnor representerade inom varje yrke med samma andel som i arbetskraften. Dess maximivärde är 100 – då är kvinnor och män i helt olika yrken.

I tabell 2.4 redovisas beräkningar av det ovan beskrivna segregeringsindexet utförda på grundval av såväl folkräkningarna som arbetskraftsundersökningarna och på olika nivåer i yrkesklassificeringen – en-, två-, respektive tre-siffersnivå – för perioden 1960 till 1996. Den första bild som framträder är den av en kraftigt könssegregerad arbetsmarknad. Utifrån indelningen på tre-siffersnivå skulle t.ex. inte mindre än 65 procent av kvinnorna behövt byta yrke år 1990 för att få en yrkesfördelning som överensstämmer med männens.

---

[18] Segregeringsindexet beräknas som $S_t=1/2\Sigma|m_{it}-f_{it}|$, där m_{it} och f_{it} anger den procentuella delen av den manliga respektive den kvinnliga arbetskraften sysselsatta i yrke i år t.

[19] Observera att måttet endast är ett mått på segregeringens omfattning, inte på de omflyttningar man faktiskt kan tänkas göra för att eliminera segregeringen. Den senare typen av mått måste bygga på att män och kvinnor byter jobb med varandra om inte yrkesstrukturen skall förändras.

Tabell 2.4 Könssegregeringsindex enligt folkräkningarna och arbetskraftsundersökningarna 1960–1996.

År	FoB			AKU	
	1	2	3	1	2
1960	49,2	66,8	74,5	-	-
1963	-	-	-	43,3	65,1
1970	44,5	61,3	70,6	46,0	66,2
1975	43,6	59,3	69,5	43,8	64,4
1980	43,0	58,2	67,9	43,1	60,8
1985 se not a	42,0	58,0	-	-	-
1985 se not b	44,5	57,7	66,8	44,2	60,8
1990 se not b	43,1	56,0	64,5	42,8	60,5
1996 se not b	-	-	-	38,5	58,2

a) Standarden för yrkesklassificering (NYK) reviderades 1985. I SCB (1990) finns yrkesuppgifter för en- och två-siffersnivå enligt den tidigare klassificeringen. Uppgifterna i denna rad grundar sig på dessa data jämförbara med tidigare år.
b) Beräkningar grundade på nya NYK.

Källa: Folkräkningarna och arbetskraftsundersökningarna, egna beräkningar.

En annan iakttagelse som kan göras är att ju mer detaljerad yrkesnivå som studeras, desto mer könssegregerad framstår arbetsmarknaden – dvs. indexet är högre på tre-siffersnivå än på två-siffersnivå och högre på två-siffersnivå än på en-siffersnivå. Dessutom är arbetsmarknaden än mer uppdelad än vad som framgår av dessa uppgifter – även inom varje yrke finns kvinnor och män på olika befattningsnivåer och i olika arbetsuppgifter. Samtidigt kan man notera att ökningen i index är större när man går från en- till två-siffersnivå, än när man går från två- till tre-siffersnivå. Detta pekar på att största delen av segregeringen finns mellan yrkesgrupper, snarare än mellan enskilda yrken.

En tredje observation utifrån tabell 2.4 är att oberoende av vilken detaljnivå som analyseras och oberoende av om uppgifterna kommer från folkräkningarna eller arbetskraftsundersökningarna (med undantag för en-siffersnivån i arbetskraftsundersökningarna) så visar beräkningarna en klar trend i riktning mot minskad segregering under den studerade perioden. Utifrån folkräkningsdata på tre-siffersnivån föll index med 10 procentenheter, från 75 procent 1960 till 65 procent 1995. På basis av arbetskraftsundersökningarnas mindre detaljerade indelning var minskningen 7 procentenheter, från 65 procent 1963 till 58 procent 1996.

Folkräkningarna och arbetskraftsundersökningarna ger dock något olika bilder av utvecklingen. Enligt folkräkningarnas tre-siffersnivå är förändringstakten ungefär densamma under de tre decennierna, en minskning med ca 3–4 procentenheter per decennium. På två-siffersnivån ser utvecklingen helt olika ut beroende på om man förlitar sig

på folkräkningarna eller på arbetskraftsundersökningarna. Båda datamaterialen visar en nedgång för hela perioden. Enligt folkräkningarna har förändringarna skett kontinuerligt. Enligt arbetskraftsundersökningarna är det endast 1970- och 1990-talen som inneburit en minskad könssegregering. Det är svårt att förklara dessa skillnader. För de tidigare folkräkningarna kunde de något högre siffrorna för arbetskraftundersökningarna förklaras med att de senare även innefattar personer med kort deltid. De senare folkräkningarna inkluderar dock även de korttidsarbetande. Effekterna av omläggningen i klassificeringssystemet 1985 illustreras i tabell 2.4 genom att beräkningar för en- och två-siffersnivån finns med enligt båda klassificeringarna. Segregeringsmåttet påverkas framförallt av om man slår ihop yrken eller yrkesgrupper som varit kvinnliga respektive manliga och får dem att framstå som blandade (jämför t.ex. med sammanslagningen av administrativt arbete och kontorsarbete) eller delar upp ett blandat yrke och därvid lyfter ut ett manligt eller ett kvinnligt yrke (jämför t.ex. att hälso- och sjukvårdsarbete blivit ett särskilt område). Jämförelserna pekar på att effekterna av omläggningen blivit störst på en-siffersnivån.

Är förändringarna att betrakta som stora eller små? Ett sätt att få perspektiv på denna fråga är att tänka efter hur lång tid det skulle ta innan en utjämning av mäns och kvinnors yrkesfördelning uppnås med nuvarande förändringstakt. Indexets minimivärde motsvarar en exakt lika fördelning över yrken för män och kvinnor. Antag att vi accepterar en viss olikhet mellan könen, t.ex. motsvarande en 40–60 fördelning inom yrkena, dvs. ett indexvärde på ungefär 20. I så fall skulle det ta minst hundra, kanske hundrafemtio år, innan vi har en arbetsmarknad utan könssegregering.

Vi kan också jämföra omfattning och förändringstakt med andra länder (se också Nermos kapitel i denna bok). Samma segregeringsindex beräknat på en yrkesindelning motsvarande tre-siffersnivån var 52 procent för USA 1990. Förändringen mellan 1970 och 1990 hade då varit 16 procentenheter (Blau m.fl., 1997). Könssegregeringen är således mindre omfattande och förändringstakten betydligt högre i USA än i Sverige.

Vad ligger bakom ändringar i yrkesfördelningen?

Analysen ovan visar således på en långsamt, men stadigt sjunkande könssegregering. Den ligger dock fortfarande på en hög nivå. Bakom den bild vi observerar idag ligger flera samverkande faktorer.

Arbetskraftsefterfrågan

En första betydelsefull faktor för såväl kvinnors arbetskraftsdeltagande som yrkesfördelning är utvecklingen av arbetskraftsefterfrågan. Kännetecknande för sysselsättningsutvecklingen i svensk ekonomi under de senaste tre decennierna är att hela sysselsättningsökningen ägt rum inom kommunal sektor, medan den statliga och privata sysselsättningen har stagnerat. I stort sett hela ökningen av den kvinnlig arbetskraften har kunnat sysselsättas genom den kommunala expansionen (se t.ex. Rosen, 1996). Traditionella manliga områden som jordbruk och skogsbruk fortsatte den nedgång de visat under tidigare decennier och industrisektorn stagnerade i sysselsättning redan vid mitten av 1960-talet. Tillväxten har istället ägt rum inom tjänstesektorn, främst offentliga tjänster och Sverige har förvandlats till ett tjänstesamhälle med ca två tredjedelar av arbetskraften sysselsatta med produktion av tjänster.

Det ökade kvinnliga förvärvsdeltagandet har således i stor utsträckning varit ett gensvar på en växande efterfrågan inom traditionella kvinnliga verksamhetsfält; undervisning, sjukvård, barnomsorg och socialvård i offentlig regi. Alltsedan mitten av 1970-talet återfinns mer än hälften av de anställda kvinnorna inom den offentliga sektorn. Mot denna bakgrund är det varken överraskande eller motsägande att kvinnors förvärvsdeltagande kunnat öka så kraftigt utan stora förändringar i könssegregeringen efter yrke.

Yrkenas könssammansättning

Det är snarare förvånande att vi trots denna utveckling av den övergripande yrkesstrukturen kunnat erfara en minskad yrkessegregering. Minskningar i könssegregeringen kan härröra från ändringar i yrkesstrukturen så att yrken med en mer blandad könssammansättning tillväxer snabbare än extremt kvinno- eller mansdominerade yrken och/eller från att andelen kvinnor, eller andelen män, ökar i yrken typiska för det motsatta könet.

Undersökningar visar att strukturella förändringar i yrkenas andel av de sysselsatta antingen bidragit till att öka segregeringen eller tagit ut varandra (dvs. samtidigt som vissa kvinnodominerade yrken tillväxt har andra minskat, t.ex. textilarbete under den första delen av perioden, kontorsarbete under den andra).[20] Den integrering av mäns och kvinnors arbetsmarknad som ägt rum beror således helt och hållet på att andelen kvinnor respektive män förändrats inom de enskilda yrkena. Fortfarande gäller dock att ca tre fjärdedelar av den kvinnliga sysselsättningen finns inom yrken där kvinnorna utgör mer än 60 pro-

[20] För 1990-talet har vi ännu inte tillgång till sådana uppgifter och här kan stora omkastningar i yrkenas storlek ha bidragit till segregeringens minskning.

cent av de sysselsatta i yrket. Yrken med en extrem könsfördelning, mer än 90 procent av ett kön, är inte längre lika vanliga. Som en följd av kvinnornas inträde i manliga yrken minskar andelen av arbetskraften som finns i utpräglat manliga yrken och en stadigt växande andel, både av kvinnor och män, arbetar i mer blandade yrken.

Är det då i huvudsak kvinnor som vinner inträde i männens yrken eller män i kvinnornas? Här varierar utvecklingen över tiden. Under 1960- och 1970-talen tycks integreringen till lika delar ha berott på kvinnors inträde i mäns yrken som på mäns inträde i kvinnors. Under 1980-talet, en period med stark sysselsättningsexpansion, förblev andelen av de sysselsatta männen inom yrken med en överrepresentation av kvinnor ungefär densamma, medan andelen av kvinnorna i arbetskraften som fanns i yrken med överrepresentation av män ökade. Under 1990-talet, då mäns arbetsmarknad krympt kraftigare än kvinnors, är det minskade indexvärdet enligt arbetskraftsundersökningarna helt att hänföra till att en ökad andel av männen arbetar i kvinnodominerade yrken. Det bör noteras att en sådan förändring är att hänföra såväl till förändringar i andelen i enskilda yrkesgrupper, som till förändringar i yrkesgruppernas relativa storlek.

Ålder

Det kan även vara av intresse att studera yrkessegregeringen efter ålder. En trend mot minskad yrkessegregering borde vara särskilt tydlig i yngre åldersgrupper. För dessa skiljer sig omfattningen av yrkeserfarenhet och företagsutbildning föga åt mellan könen och om nya attityder till yrkesval är på väg att utvecklas bör de synas tidigare ibland de yngre. Samtidigt kan förekomsten av en särskild ungdomsarbetsmarknad med ett begränsat utbud av okvalificerade arbeten göra att såväl pojkar som flickor hamnar i likartade jobb.

För att belysa om könsskillnaderna i yrkesfördelning är större eller mindre för ungdomar än för vuxna kan man för varje enskild åldersgrupp beräkna ett index motsvarande det ovan. Utifrån 1990 års folkräkning visar det sig att yrkessegregeringen i åldrarna 16–19, 20–24 och 25–34 år är ungefär densamma, 62–63 procent. Därefter stiger den för varje åldersgrupp för att ligga kring 70 procent i åldersgruppen 55–64 år. För tjugo år sedan fanns inte denna ålderseffekt, utan segregeringen i varje åldersgrupp låg på liknande nivå. En positiv tolkning är att dagens yngre generationer väljer yrke något mer likartat mellan könen än vad äldre generationer gjort.

En något annorlunda fråga rör hur avgränsad denna ungdomsarbetsmarknad är från de vuxnas arbetsmarknad? Detta kan belysas genom att jämföra unga kvinnors yrkesfördelning med äldre kvinnors, och unga mäns yrkesfördelning med äldre mäns med hjälp av beräk-

ningar av värdet på respektive segregeringsindex. Det visar sig då att skillnaderna i yrkesfördelning mellan ungdomar och äldre är större bland männen än bland kvinnorna. En förklaring kan vara att ålder, utbildning och erfarenhet medför att män får andra jobb när de blir äldre, medan detta inte i samma grad leder kvinnorna vidare till andra arbeten och yrken.

Enskilda yrken

Förändringar i den övergripande fördelningen av kvinnor över yrkesområden (en-siffersnivå) sedan 1960 speglar att många kvinnor rekryterats till de yrkesområden vi nämnt tidigare, hälso- och sjukvårdsarbete och pedagogiskt arbete (vilka båda före omläggningen av yrkesklassificeringen ingick i en-siffersnivåns första yrkesområde), samt socialt arbete och barnomsorg (vilka tidigare ingick i servicearbete). Kontorsarbetet växte under 1960-talet, men har därefter avtagit i betydelse. Trots denna utveckling visar graden av under- och överrepresentation för olika områden, för tidigare perioder, liksom i tabell 2.1 för 1987–96, på en allt jämnare fördelning av män och kvinnor över yrkesområden. Ett markant undantag är tillverkningsarbete, där kvinnor blivit alltmer underrepresenterade. Strukturomvandlingen har lett till att en del typiska kvinnoområden, t.ex. textilarbete, kraftigt reducerat sin sysselsättning.

Vad gäller enskilda yrken kan vi först konstatera att 1970-talet innebar att könsvallarna slutligen bröts på alla områden. Kvinnliga och manliga förebilder och föregångare finns således i stort sett överallt idag. För män skedde detta genom att några män valde att arbeta som tandsköterska och barnmorska och för kvinnor genom att de från och med 1978 tilläts att utöva militära yrken. Andra kvinnliga yrken i vilka män sent vann inträde (med 1960 som jämförelsenorm) var förskollärare och hemvårdare. För kvinnor gällde motsvarande pilot, gruvarbetare, murare, jägare och flyttkarl. Fortfarande är dock männen bland barnmorskorna och tandsköterskorna endast några tiotal, och kvinnorna mindre än en procent i ett så stort yrke som byggnadsträarbetare.

De vanligaste yrkena för respektive kön har i stort förblivit desamma även om rangordningen kastats om. Ändringarna speglar strukturomvandlingen. Yrken som fallit bort för kvinnor är t.ex. textilarbetare, sömmerskor och detaljhandlare. Sådana som tillkommit är hemvårdare, klasslärare, förskollärare och socialarbetare. Bland männen utgick grovarbetare, företagsledare och detaljhandlare. Istället tillkom el- och teletekniskt arbete, företagsadministration och fastighetsskötare.

Kvinnor har gjort inbrytningar inom i stort sett alla yrkesområden på arbetsmarknaden. Variationen mellan olika områden är dock stor. Det mest slående vid en betraktelse över tiden är de kraftigt ökade procentandelarna för kvinnor i många av de professionella yrken som kräver högre utbildning. Ur makt- och resurssynpunkt är dessa yrken av särskild vikt, eftersom här finns många av de arbeten som ger stort inflytande och hög lön. Läkare, veterinärer, biologer, kemister-fysiker, jurister, ekonomiska och statistiska yrken, arbeten inom miljö- och hälsoskyddsområdet är exempel på manligt dominerade yrken där kvinnor under 1970- och 1980-talen ökade sina andelar med 10 procentenheter eller mer. Trots detta lever en tydlig könssegregering kvar inom det akademiska området. I vissa yrken har kvinnorna å ena sidan gjort så stora insteg att yrkena övergått från att vara mansyrken till att bli kvinnoyrken, t.ex. psykologer och samhällsadministrativt arbete, och andra är på god väg, t.ex. biologer och tandläkare. I ingenjörs- och teknikeryrkena har förändringarna å andra sidan varit mycket små och kvinnorna utgör fortfarande mindre än 10 procent. Kvinnors inflytande på olika samhällsområden varierar således.

Inom tillverkningsindustrin som helhet har kvinnor minskat sin andel. Trots detta har de ökat sin andel något inom vissa yrken såsom hytt- och metallugnsarbetare, finmekaniker, verkstadsmekaniker, telefonreparatör- och installatör, kran- och traversförare, typografer samt optiker och tandtekniker. Inom andra områden finns dock manliga yrken som inte kräver så hög utbildning, i vilka kvinnors andel ökat kraftigt, t.ex. postiljoner, järnvägsexpeditörer, konduktörer, flygtrafikbefäl, tull- och polistjänstemän, samt sportledare. Flera av dessa hade bara för några tiotal år sedan en tydlig manlig "stämpel".

Männen ökade sin andel inom några typiska kvinnoyrken, såsom förskollärare, sjuksköterska och sjukvårdsbiträden under 1970-talet. Denna utveckling tycks ha avstannat under 1980- och 1990-talen.

För några väldefinierade yrken kan vi våga följa utvecklingen bakåt i tiden trots omläggningar i statistiken. Uppgifter för dessa presenteras i tabell 2.5. Här framgår de stora förändringar i kvinnornas andel i många av akademikeryrkena. Även i andra länder är det inom de akademiska professionerna som kvinnornas andel ökar snabbast (Blau m.fl. 1997: kap. 5, Rubery & Fagan, 1993).

Tabell 2.5 Procentandelen kvinnor i några enskilda yrken

Yrke	1960	1970	1980	1990
Domstolsjurist	7	12	21	37
Åklagare, kronofogde	2	4	12	28
Kemist, fysiker	10	15	25	33
Veterinär	4	7	21	37
Biolog	24	24	37	47
Läkare	13	18	27	34
Tandläkare	24	27	35	41
Sjuksköterska	100	99	94	94
Skolledare	10	11	22	38
Högskolelärare	10	20	25	32
Förskollärare	100	100	95	93
Journalist, författare	19	29	35	44
Bibliotekarie	54	64	72	84
Arkitekt, byggn.ing.	1	3	5	9
Ing., mek. tekn. arb.	-	1	2	5
Farmaceut	67	77	85	91
Psykolog	17	28	46	69
Samhällsadm arb.	13	25	34	51
Företagsadm arb.	7	12	18	24
Banktjänsteman	46	58	63	68
Flygförare	-	-	1	4
Järnvägsexpeditör	1	1	9	23
Postiljon	6	21	28	40
Finmekaniker	3	8	19	21
Optiker	9	11	26	48
Polis	1	2	10	14
Tullpersonal	-	1	9	27
Storköksföreståndare	81	73	63	63

Källa: Folk- och bostadsräkningen 1990

1990-talets utveckling kan vi endast följa på den betydligt mindre detaljerade yrkesgruppsnivån. Nedgången i efterfrågan på arbetskraft har lett till minskningar i sysselsättningen på de flesta områden under denna period och på vissa områden till mycket omfattande sådana.[21] För kvinnors yrken gäller detta framförallt kontorsarbete samt även städare och barnskötare och för mäns yrken gäller det verkstadsindustriarbete och byggnadsarbete. Det finns även områden där sysselsättningen har ökat, t.ex pedagogiskt arbete och förskollärare samt datayrken. Glädjande nog tycks kvinnor trots den ekonomiska krisen ha upprätthållit sin andel av sysselsättningen på de flesta områden. En stor ökning av andelen kvinnor (ca 8 procentenheter) uppvisar det växande område som betecknas religiöst, litterärt, journalistiskt arbete

[21] För en genomgång av den ekonomiska depressionens effekter på kvinnors arbetsmarknadssituation i Sverige se Gonäs & Spånt (1997).

m.m. En gissning är att det bl.a. kan röra sig om ökade andelar kvinnor i de mediayrken som ryms här (journalist, informatör, radio/TV-man). Även inom vissa, dock krympande områden, inom industrin har kvinnor starkt ökat sin andel, t.ex. i finmekaniskt arbete och övrigt tillverkningsarbete.

Männen har erfarit smärre ökningar i andel på många kvinnodominerade områden, men det gäller då i första hand på krympande områden och de största förändringarna har skett inom textilarbete och restaurangyrken. Att andelen av alla män som arbetar i yrken med en överrepresentation av kvinnor stigit under 1990-talet synes i första hand bero på att mäns yrken minskat i omfattning. Ett manligt yrke, vilket uppvisar en ökning av andelen män med nästan tjugo procentenheter, är dataoperatörer. Om statistiken stämmer skulle kvinnorna även antalsmässigt minskat med ca en tredjedel i detta expansiva yrke. Antalet kvinnliga systemerare och programmerare har däremot ökat i antal och kvinnornas andel förblivit stabil. Sammantaget ger de översiktliga uppgifterna ur arbetskraftsundersökningarna intrycket av att kvinnorna, trots 1990-talets ekonomiska depression, lyckats bibehålla sin ställning på arbetsmarknaden jämfört med män.

2.3 Slutsatser

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av en hög, men kontinuerligt fallande könssegregering efter yrke. I ljuset av att de senaste decennierna även karaktäriserats av ett ökat utbud av kvinnlig arbetskraft parallellt med växande offentliga åtaganden inom välfärdspolitiken är det knappast förvånande att förändringstakten varit så låg. Den kvinnliga arbetskraftens sammansättning har ändrats vad avser utbildning, arbetslivserfarenhet och arbetsbörda i hemmet. Samtidigt har kvinnor kunnat övergå från hemarbete till förvärvsarbete utan stora ändringar i utbildnings- och yrkesval genom den växande efterfrågan från traditionellt kvinnliga områden. Den tidigare arbetsdelningen i familjen mellan hemarbete och förvärvsarbete har ersatts av en arbetsdelning efter arbetstid, i vilken kvinnor fortfarande anpassar sitt arbetslivsmönster efter familj och barn med deltid och tjänstledigheter, *samt* av en arbetsdelning inom arbetsmarknaden.

Samtidigt döljer denna övergripande bild att det trots allt skett och sker väsentliga förändringar. Kvinnor och män finns idag i alla yrken på arbetsmarknaden. Integrationen går dock i olika takt på olika områden på arbetsmarknaden. Intresset har varit förhållandevis svagt för män att söka sig till vårdyrken och för kvinnor att söka sig till industriarbeten. Inom de akademiska yrkena har kvinnor däremot gjort snabba och imponerande insteg. Samtidigt ser vi kvinnor i stor om-

fattning på andra områden där de för trettio år sedan var näst intill otänkbara – som postiljoner, tullare, poliser, järnvägstjänstemän och busschaufförer.

Framförallt har kvinnor flyttat fram sina positioner inom de akademiska yrkena. Detta är en följd av en växande andel kvinnor i högre utbildning och därmed en uppbyggnad av kvinnors arbetsmarknadsanknutna humankapital. Ur maktsynpunkt är dessa yrken särskilt viktiga eftersom de ger tillgång till inflytande och kontroll över ekonomiska resurser. Samtidigt finns det på varje utbildnings- och kvalifikationsnivå en segregering mellan könen. De skilda trenderna på arbetsmarknaden – fortsatt segregering inom många yrken med lägre utbildning (industri jämfört med vård/kontor/service), en starkt växande andel kvinnor i professionella yrken, men samtidigt tendenser till feminisering av vissa områden (akademikeryrken inom vård och undervisning) och bibehållen segregering på andra områden samt dessutom en segregering mellan privat och offentlig verksamhet – kan tolkas som att såväl humankapitalteorin som preferenser och diskriminering har betydelse för att förklara segregeringen efter kön på arbetsmarknaden.

Innebörden och konsekvenserna av yrkessegregeringen kan vara olika även om den uppmätta nivån är densamma. Samma omfattning av yrkessegregeringen kan ge stora utslag i löneskillnader i ett land och mindre i ett annat beroende på att den generella löneutjämningen mellan yrken, arbetsuppgifter och individer varierar dem emellan (Blau, 1998). De ekonomiska teorierna visar att det kan uppstå segregering även om det inte finns någon diskriminering och att det finns diskriminering som inte resulterar i segregering. Tolkningen av förekomsten av yrkessegregering efter kön blir helt annorlunda om den är resultatet av beslut fattade av välinformerade individer eller om den är konsekvensen av en mångfald restriktioner på individernas valmöjligheter.

Den yrkessegregering vi observerar på dagens arbetsmarknad är resultatet av beslut fattade under många år av flera generationer kvinnor och män och under varierande ekonomiska och sociala omständigheter. Förändringar kan endast väntas ske relativt långsamt eftersom de måste äga rum bland dem som är nytillträdande eller byter yrke. Under 1960- och 70-talen ökade andelen kvinnor snabbt på arbetsmarknaden. Idag är i stort sett alla kvinnor verksamma i förvärvslivet och under de senaste decennierna har kvinnor befäst sin ställning på arbetsmarknaden. Den förstärkande effekten på yrkessegregeringen av en tillströmning av kvinnor till arbetsmarknaden, som i tidigare generationer skulle varit hemarbetande har således spelat ut sin roll. Därmed bör vi vänta oss en något snabbare minskning av yrkessegre-

geringen i framtiden. Den fortsatta integreringen beror dock på eventuella ändringar i beteende hos kvinnor och män på arbetsmarknaden. Trenderna kan liksom tidigare väntas se olika ut för lågutbildade och högutbildade. Ibland uttrycks en oro för att det är de lågutbildade männen som kommer att ställas utanför på morgondagens arbetsmarknad på grund av en ovillighet att gå in i kvinnoyrken och servicenäringar när industrijobben tryter. Efterfrågan på högutbildade väntas vara hög i framtiden och därmed stiger avkastningen på investeringar i sådana yrken – för kvinnor såväl som för män. Antalet kvinnor med högre utbildning och i karriäryrken kan således förväntas öka. Det är emellertid betydligt svårare att sia om huruvida kvinnorna kommer att hålla takt med männen, bredda sina yrkesval inom de professionella yrkena och/eller lyckas avancera inom dessa yrken.

Referenser

Bergmann, B. (1974) "Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex", *Eastern Economic Journal*, Vol 1, April/July, s. 103–110.

Blau, F.D. (1998) "The Gender Pay Gap", i Persson, I. & Jonung, C. (red.) *Women's Work and Wages*, London: Routledge.

Blau, F.D., Ferber, M.A. & Winkler, A.E. (1997) *The Economics of Men, Women and Work*, New Jersey: Prentice-Hall.

Becker, G. (1985) "Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, Vol 3, No 1, Part 2, s. 33–58.

England, P. (1992) *Comparable Worth. Theories and Evidence*, New York: Aldine de Gruyter.

Goldin, C. & Polachek, S. (1987) "Residual Differences by Sex: Perspectives on the Gender Gap in Earnings", *American Economic Review*, Vol.77, s. 143–151.

Gonäs, L. & Spånt, A. (1997) *Trends and Prospects for Womens Employment in the 1990's*, Arbete och hälsa: 4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Hartman, H. I. (1976) "Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex", *Signs*, Vol 1, No 3, Part 2, s. 137–169.

Jacobsen, I. (1994) *The Economics of Gender*, Cambridge, Mass.: Blackwell.

Jonung, C. (1984) "Patterns of Occupational Segregation by Sex in the Labor Market" i Schmid, G. & Weizel, R. (red.), *Sex Discrimination and Equal Opportunity*, Aldershot: Gower.

Jonung, C. (1993) "Yrkessegregeringen på arbetsmarknaden", i *Kvinnors arbetsmarknad. 1990-talet – återtågets årtionde*, Ds 1993:8. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Jonung, C. (1995) "Unga kvinnor på en könssegregerad arbetsmarknad", *Framtider*, 4, s. 28–31.

Jonung, C. (1998) "Occupational Segregation by Sex and Change over Time" i Persson, I. & Jonung, C. (red.) *Women's Work and Wages*, London: Routledge.

Jonung, C. & Persson, I. (1990) "Hushållsproduktion, marknadsproduktion och jämställdhet" i *Kvinnors roll i ekonomin*, bilaga 23 till LU90.

Jonung, C. & Persson, I. (1993) "Women and Market Work: the misleading tale of participation rates in international comparisons", *Work, Employment and Society*, 7, s. 259–274.

Lang, K. (1986) "A Language Theory of Discrimination", *Quarterly Journal of Economics*, Vol 101, s. 363–382.

Lindbeck. A. (1997) "Hushållens beteende – incitament och sociala normer", *Ekonomisk Debatt*, nr 5, s. 265–274.

Lundahl, M. & Wadensjö, E. (1984) *Unequal Treatment· A Study in the Neo-Classical Theory of Discrimination*, London: Croom Helm Ltd.

Nyberg, A. (1997) *Kvinnor, män och inkomster Jämställdhet och oberoende*, SOU 1997:87, Stockholm: Fritzes.

Persson, I. & Wadensjö, E. (1997) *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136, Stockholm: Fritzes.

Polacheck, S. (1981) "Occupational Self-selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", *Review of Economics and Statistics* Vol 63, No 1, February, s. 60–69.

Reskin, B.F. & Roos, P. (1990) *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*, Philadelphia: Temple University Press.

Rosen, S. (1996) "Public Employment and the Welfare State in Sweden", *Journal of Economic Literature*, 2, s. 729–740.

Rosén, Å. (1997 "Ekonomiska teorier om diskriminering" i Bergström, V. (red.) *Arbetsmarknad och tillväxt*, Falun: Ekerlids förlag/FIEF.

Rubery, J. & Fagan, C. (1993) *Occupational Segregation of Women and Men in the European Community*, Luxembourg: Commission of European Communities.

Siltanen, J., Jarman, J. & Blackburn, R.M.,(1995) *Gender Inequality in the Labour Market. Occupational Concentration and Segregation*, Geneva: ILO.

Strober M., (1984) "Toward a General Theory of Occupational Sex Segregation: The Case of Public School Teaching" i Reskin, B. F. (red.), *Sex Segregation in the Work Place: Trends, Explanations, Remedies*, Washington DC: National Academy Press.

Taubman P. & Wachter, M.L. (1986) "Segmented Labor Markets" i Ashenfelter, O. & Layard, R. (red.), *Handbook of Labor Economics II*, Amsterdam: North Holland.

3 Yrkessegregering efter kön – ett internationellt perspektiv

MAGNUS NERMO

3.1 Inledning

Yrkessegregering efter kön i industrialiserade länder har studerats noggrant på nationell nivå, (t.ex. Åberg, 1984, Jonung, 1993 och Nermo, 1996 för Sverige; England, 1981 och Jacobs, 1989 för USA; Hakim, 1992 och Hansen, 1995 för Storbritannien; Hansen, 1995 för Norge). Under 1980- och 1990-talen har denna forskningstradition utvidgats till att även omfatta internationella jämförelser. Det primära målet för dessa jämförelser är att öka kunskapen om underliggande nationella mekanismer som kan förklara skillnader mellan industriländerna vad gäller nivån av yrkessegregering efter kön (t.ex. Jonung, 1984; Roos, 1985; Charles, 1992; Jacobs och Lim, 1992; Charles och Grusky, 1995). Ett gemensamt resultat för de flesta studier av könssegregering, såväl nationella som komparativa, är att arbetsmarknaderna i industriländerna har blivit något mindre könssegregerade över tid. Det rör sig dock inte om några dramatiska förändringar.[1] Trots denna övergripande likhet vad gäller trender så visar internationella jämförelser samtidigt att det föreligger en betydande variation i nivån på könssegregeringen. Hur förklaras då denna variation? Vilka faktorer anses åtminstone delvis skapa dessa skillnader?

De mest inflytelserika teoribildningarna vad gäller förklaringar till könsojämlikhet på arbetsmarknaden är dels ekonomiska teorier såsom humankapitalteorin, dels teorier med en strukturell ansats.[2] De senare är en kombination av sociologiska teorier som betonar kausala effekter av positioner på individers beteende och belöningar (England, 1992). Både humankapitalteorin och strukturella teorier har under

[1] Jonung (1993) beräknar att med nuvarande förändringstakt skulle det ta hundra till hundrafemtio år innan vi har en någorlunda lika fördelning av män och kvinnor inom olika yrken på den svenska arbetsmarknaden.

[2] För en utförlig diskussion av teorier om könssegregering se Jonungs kapitel i denna volym.

lång tid testats empiriskt med mycket varierande resultat (se t.ex. Moss-Kanter, 1977; Polachek, 1981; England m.fl., 1988). Sammantaget finns visst stöd för båda dessa teorier. De bör därför betraktas som komplement till varandra snarare än varandra uteslutande (Jonung, 1996). En kritik som kan anföras mot dessa ansatser är att de inte tar någon nämnvärd hänsyn till att arbetsmarknadsstrukturen även påverkas av välfärdsstatens uppbyggnad.[3] Könssegregeringens omfattning är beroende av arbetsmarknadsstrukturen och kan även påverkas indirekt av välfärdsstatens utformning. Olika välfärdsstatsregimer skapar inte bara olika förutsättningar för kvinnligt förvärvsarbete, utan påverkar också arbetsmarknadsstrukturen genom att skapa, i bl.a. Sverige, fler arbetstillfällen i typiskt kvinnodominerade yrken inom vård och omsorg. En analys av kopplingen mellan välfärdsstatens uppbyggnad och könssegregeringen på arbetsmarknaden kan därför öka vår förståelse av variationer mellan länder.

Ett problem med traditionella komparativa studier av könssegregering är att de osynliggör en stor grupp kvinnor, nämligen de hemarbetande kvinnorna. Dessa kvinnor står ej till arbetsmarknadens förfogande, och beaktas därför inte i traditionella studier av könssegregering på arbetsmarknaden.[4] De hemarbetande är av speciell vikt vid komparativa studier, eftersom en stor del av det arbete som utförs som betalt arbete inom kvinnodominerade yrken i Sverige och övriga Norden i andra länder utförs som obetalt arbete av hemarbetande kvinnor. Detta betyder att den kvinnliga arbetskraftens sammansättning skiljer sig avsevärt mellan länder med en hög andel hemarbetande kvinnor och länder med få hemarbetande kvinnor. En komparativ analys av könssegregering på arbetsmarknaden där hemarbetande inkluderas ökar jämförbarheten mellan länderna och ger en mer fullständig bild av internationella variationer i yrkessegregering efter kön. En anledning till att sådana studier inte har gjorts tidigare kan vara avsaknaden av bra jämförbara datamaterial på individnivå. Många av de ovan refererade studierna baseras på aggregerade data med endast en handfull yrkeskategorier. Analyser baserade på mer detaljerade data behöver inte förändra rangordningen av länder (jämför Jonung, 1984; Jacobs och Lim, 1992). Men mer detaljerade data ger ändå en mer nyanserad bild av variationer i yrkessegregering efter kön mellan industriländer.

Syftet med detta kapitel är att studera könssegregering på arbetsmarknaden i sju industriländer med hjälp av jämförbara mikrodata. Datamaterialet kommer från Luxembourg Employment Study (LES)

---

[3] Detta är kanske allra tydligast bland humankapitalteoretiker som enligt Esping-Andersen (1990) antingen helt ignorerar eventuella effekter av välfärdsstaten, eller betraktar socialpolitiska åtgärder som endast störande för marknadskrafterna.

[4] Se dock diskussionen i Jonung (1996).

som innehåller nationella arbetskraftsundersökningar vilka gjorts jämförbara (se vidare nedan). Denna databas skapar helt nya möjligheter för att komparativt studera vad som vanligen benämns horisontell könssegregering, dvs. kvinnors och mäns fördelning över olika yrken på arbetsmarknaden. Dessutom möjliggörs även studier av den vertikala könssegregeringen, dvs. skillnader mellan mäns och kvinnors arbetsmarknadspositioner. Den teoretiska ramen för studien utgörs av de ovan åberopade ekonomiska och sociologiska teorierna, men dessa kompletteras med analyser av olika välfärdsstatsregimers betydelse för könssegregeringen. Vidare genomförs analyser där hänsyn explicit tas till hemarbetande kvinnor. Kapitlet inleds med en diskussion av olika välfärdsstatsmodeller och av några centrala faktorer av betydelse för internationella skillnader i könssegregering på arbetsmarknaden. I kapitlets första empiriska del studeras den horisontella könssegregeringen. I en andra del studeras en aspekt av den vertikala segregeringen, nämligen skillnader mellan kvinnors och mäns relativa sannolikhet att inneha högre tjänstemannapositioner i olika länder.

3.2 Välfärdsstatsmodeller och könssegregering på arbetsmarknaden

Inledningsvis argumenterades för att skillnader mellan länder vad gäller välfärdsstatens utformning kunde vara en möjlig förklaring till skillnader i könssegregeringens omfattning. Innan förekomsten av ett sådant samband undersöks följer en kort redogörelse av den traditionella välfärdsstatsforskningen som bland annat tagit fasta på internationella variationer i uppbyggnaden av välfärdssystem. En utgångspunkt är att välfärdsstater inte kan förstås utifrån en fokusering på utgifter. Istället menar man att en fokusering på sociala rättigheter påvisar ett antal klart urskiljbara grupper av välfärdsstatstyper (Esping-Andersen, 1990; 1993; Castles och Mitchell, 1990; Korpi och Palme, 1997). Välfärdsstatsforskningen har kritiserats av feministiska forskare för att osynliggöra kvinnors sociala rättigheter som medborgare i välfärdsstaten (O'Connor, 1993; Orloff, 1993; Bussemaker och van Kirsbergen, 1994; Sainsbury, 1994; 1996), och inte ta hänsyn till att män och kvinnor påverkas på olika sätt av välfärdsstatens organisering (O'Connor, 1993).

Den mest inflytelserika och tillika en av de mest kritiserade välfärdstypologierna under det senaste decenniet är Esping-Andersens (1990) klassificering av industrialiserade länder i så kallade välfärdsstatsregimer. Denna typologi grundar sig i huvudsak på respektive lands grad av "dekommodifiering", dvs. i vilken utsträckning ett lands socialpolitik minskar individens eller hushållets beroende av markna-

den. Begreppet bygger på tanken att arbete är en marknadsvara, och att arbetare måste sälja denna vara för att kunna försörja sig. Esping-Andersens (1990) tre dominerande välfärdsmodeller är:

1. den socialdemokratiska (i fortsättningen kallad den universella)
2. den konservativ–korporativistiska och
3. den liberala modellen.[5]

De nordiska länderna klassificeras som exempel på universella välfärdsstatsmodeller. Dessa kännetecknas av universalism och en stark stat som kan mildra effekterna av marknaden. Den universella modellen är individorienterad, med socialförsäkringar som består av en kombination av generella och inkomstrelaterade försäkringar. Det väl utbyggda socialförsäkringssystemet förutsätter en hög sysselsättningsnivå, vilket har haft en stor inverkan på den kvinnliga förvärvsfrekvensen. Esping-Andersens andra modell, den konservativ–korporativistiska välfärdsmodellen, representeras bäst av centraleuropeiska länder såsom Tyskland, Frankrike, Italien och Österrike. I dessa länder har samhällets stratifiering delvis byggts in i systemet genom i huvudsak yrkesspecifika socialförsäkringar. Det betyder att ersättningen är direkt knuten till individens arbetsmarknadsposition. Av tradition har kyrkan en stark roll i denna familjeorienterade välfärdsmodell där kvinnligt förvärvsarbete i allmänhet inte har underlättats. Socialförsäkringarna omfattar inte hemarbetande kvinnor, och familjepolitiken uppmuntrar moderskapet. Offentlig barnomsorg och andra serviceinrättningar som syftar till att avlasta familjen är mycket underutvecklade i dessa länder. Sådan service betraktas först och främst som familjens ansvar. Offentlig hjälp till familjen är därför endast aktuell som en absolut sista åtgärd. Den tredje välfärdsmodellen är den liberala. Hit räknas främst den "nya världen", dvs. länder som USA, Canada och Australien. Denna regimtyp fäster störst tilltro till marknaden. Staten påverkar endast marknaden passivt, genom att garantera ett visst minimum eller, möjligen mer aktivt, genom subventioner av privata välfärdsprogram. Socialpolitiken är endast inriktad på de mest behövande, och systemet domineras av relativt blygsamma behovsprövade bidrag.

Den feministiska kritik som riktats emot Esping-Andersens välfärdsstatstypologi grundar sig bland annat på att teorin enbart fokuserar sambandet mellan stat och marknad. Familjens roll nämns, men har inte en lika framträdande roll som stat och marknad (Bussemaker

[5] Anledningen till att Esping-Andersen valt benämningen den socialdemokratiska välfärdsmodellen är att det var främst socialdemokratiska partier som var pådrivande i organiseringen av de skandinaviska välfärdsstaterna. Jag har dock valt att referera till denna modell som den universella välfärdsmodellen eftersom den även har försvarats av andra politiska partier.

och van Kersbergen, 1994). Om teorier om välfärdsstatens effekter skall kunna appliceras på kvinnors situation som medborgare, bör analyser av samspelet mellan stat och marknad kompletteras med analyser av familjens roll (Sainsbury, 1996). Esping-Andersens typologi har vidare kritiserats för att inte ta hänsyn till variationer mellan länder vad gäller grunden för sociala rättigheter, dvs. skillnader vad gäller utifrån vilka grunder eller positioner individen tilldelas sociala rättigheter i olika välfärdsstatsmodeller. Rättigheter som baseras på medborgarskap är t.ex. av speciell vikt för kvinnor (Sainsbury, 1996). Esping-Andersens begrepp dekommodifiering är inte tillräckligt för att belysa kvinnors situation utan behöver ersättas eller kompletteras med begreppet "defamilisering", vilket avser välfärdsstatens betydelse för individens oberoende av familjen (Lister, 1994; Sainsbury, 1996). Det finns således en strävan inom den feministiska välfärdsstatsforskningen att inkorporera både betalt och obetalt arbete i och utanför hemmet. Motiveringen är att den traditionellt inriktade forskningens ensidiga fokusering på i huvudsak mäns förvärvsarbete och de sociala rättigheter som är knutna till förvärvsarbete, dvs. sambandet mellan stat och marknad, leder till att skillnader mellan länder vad gäller att kvinnors sociala rättigheter osynliggörs. Esping-Andersens välfärdstypologi kan därför inte till fullo användas för att studera variationer mellan länder vad gäller kvinnors sociala rättigheter som medborgare. Sainsbury (1996) exemplifierar brister i typologin genom en jämförelse av Sverige och Nederländerna. Dessa två länder uppvisar ett relativt stort mått av dekommodifiering, dvs. ländernas socialpolitiska åtgärder minskar i relativt hög grad "medborgarnas" beroende av marknaden. Samtidigt är de motpoler vad gäller kvinnors rättigheter i välfärdsstaten. Även om alla typologier brister i det ena eller andra avseendet, så tyder detta ändå på att Esping-Andersens välfärdstypologi inte är oproblematisk att applicera på kvinnors sociala rättigheter i olika länder. Här kommer vi därför endast att använda Esping-Andersens typologi som en guide till tankar om skillnader mellan länder vad gäller utformningen av socialpolitik, som kan tänkas vara av betydelse för könssegregeringens omfattning, snarare än som ett system för klassificering av välfärdsstater (jämför Bianchi, Casper och Peltola, 1996).

3.3 Några faktorer bakom variationer i könssegregering

Skillnader mellan länders välfärdsstater skapar olika förutsättningar för kvinnors möjligheter till yrkesarbete och yrkeskarriär. Både den horisontella och den vertikala könssegregeringen på arbetsmarknaden

kan därför antas påverkas av respektive lands välfärdsstatsstruktur. I det följande fokuseras tre delvis överlappande faktorer som dels har antagits vara av betydelse för variationer i könssegregering, dels kan kopplas till välfärdsstatens uppbyggnad. De är:

1. kvinnligt förvärvsdeltagande,
2. kvinnors arbetstid och
3. tjänstesektorns omfattning.

Den sista faktorn motiveras bäst med att tjänstesektorn omfattar vård- och omsorgsyrken, vilka "behövs" i större utsträckning i länder där staten eller marknaden tar ett större ansvar för vård och omsorg.

Kvinnligt förvärvsdeltagande och arbetstid

Omfattningen av kvinnors förvärvsdeltagande och arbetstid är beroende av sambandet mellan familj, stat och marknad, vilket varierar med ländernas historiska, kulturella, och politiska traditioner (Orloff, 1993). Arbetskraftsdeltagande liksom anställningsform är kopplade till genus och begränsas av ansvar för familj som i sin tur är kopplat till genus. Rättigheter som underlättar förvärvsarbete är därför av central betydelse för kvinnors sociala och ekonomiska situation, eftersom de förhindrar eller mildrar kvinnors ekonomiska beroende av enskilda män (O'Connor, 1993). Fokuseringen på arbetsmarknaden i traditionella studier av könssegregering är därför ett problem, genom att de osynliggör de hemarbetande kvinnorna. Den största arbetssegregeringen efter kön återfinns nämligen mellan arbete i hushållet och arbete på marknaden. De senaste decenniernas ökning av kvinnligt förvärvsarbete har därför i ett avseende radikalt minskat denna arbetssegregering efter kön (Jonung, 1996). Kvinnor har dock fortfarande huvudansvaret för hem och familj, vilket framgår av att kvinnor arbetar betydligt mer i hemmet, och betydligt mindre på marknaden än män (Nermo, 1994). Denna skeva fördelning av mäns och kvinnors arbete i familjen och på marknaden är kombinerad med att det i huvudsak är kvinnor som arbetar deltid. Variationen mellan länder vad gäller deltidsarbete är dock minst lika stor som variationen i det totala kvinnliga förvärvsdeltagandet (Birkelund och Rosenfeld, 1995). Deltidsarbete i Sverige förekommer inom alla branscher, men är vanligast i kvinnodominerade branscher (Sundström, 1991).

Tidigare forskning har visat att det föreligger ett visst samband mellan könssegregering på arbetsmarknaden och kvinnligt förvärvsdeltagande, oavsett arbetstidens längd. Charles (1992) komparativa studie av könssegregering visar att länder med hög kvinnlig förvärvsfrekvens också har en mer könssegregerad arbetsmarknad. Den ökning av kvinnligt förvärvsarbete som skett i den industrialiserade

världen under senare decennier har därför, enligt denna studie, inneburit att kvinnor integrerats på arbetsmarknaden samtidigt som den har haft en yrkessegregerande inverkan på arbetsmarknaden. Det finns dock vissa undersökningar som visar att detta samband inte är helt entydigt. Jacobs och Lim (1992) fann t.ex. ett svagt negativt samband mellan yrkessegregering och kvinnligt förvärvsdeltagande. Deras resultat får indirekt stöd av svenska studier som visar att nivån på yrkessegregeringen sjönk något under 70- och 80-talen samtidigt som det kvinnliga förvärvsdeltagandet ökade dramatiskt (Jonung, 1993; Nermo, 1996). Studier av deltidsarbete visar däremot mer entydigt att det föreligger ett positivt samband mellan könssegregering på arbetsmarknaden och deltidsarbete (Birkelund, 1992; Birkelund och Rosenfeld, 1995).

De liberala och i än högre grad de universella välfärdsstaterna kännetecknas av ett högt kvinnligt arbetskraftsdeltagande. Andelen deltidsarbetande kvinnor är dock, med undantag för Finland, betydligt högre i de senare (Leira, 1992; Birkelund och Rosenfeld, 1995). De konservativ–korporativistiska välfärdsstaterna har däremot ofta både en låg kvinnlig förvärvsfrekvens och en låg andel deltidsarbetande. I dessa stater tvingas kvinnor i högre grad välja mellan att helt stå utanför arbetsmarknaden eller arbeta heltid. Förvärvsarbetande kvinnor i dessa länder kan således antas vara en mer selekterad grupp. Förekomsten av hem- och deltidsarbetande kvinnor kan därför antas bidra till att förklara skillnader i yrkessegregering efter kön mellan länder. Idag finns det en mängd "nya" yrken som knappast existerade förut, från hemvårdare och daghemspersonal till terapeuter och socialarbetare. Många av dessa yrkens arbetsuppgifter var tidigare en del av rollerna som mamma och hemmafru (Esping-Andersen, Rohwer och Sørensen, 1994).

Tjänstesektorns omfattning

I början av 1970-talet publicerades Bells (1973) inflytelserika bok om det post-industriella samhället som höll på att ersätta det gamla industrisamhället. Det post-industriella samhället kännetecknas av en arbetsmarknad dominerad av tjänstesektorn på bekostnad av tillverknings- och industrisektorn (Bell, 1973). Under senare år har detta inträde i det post-industriella samhället lyfts fram som en förklaring till variationer i könssegregering mellan industriländer. Det har bland annat hävdats att arbetsmarknadsstrukturen i det post-industriella samhället är mer könssegregerad, eftersom den innehåller en stor tjänstesektor som domineras av traditionellt kvinnliga yrken (Boyd, Mulvihill och Myles, 1995). Charles (1992) visar att en stor tjänstesektor å

ena sidan integrerar kvinnor på arbetsmarknaden, men å andra sidan fördjupar könsojämlikheten i samhället genom att skapa en mer könssegregerad arbetsmarknad. Enligt denna förklaringsmodell är därför tjänstesektorns storlek av stor betydelse för att förklara internationell variation i könssegregering.

De nordiska och de anglosaxiska länderna anses vara välutvecklade tjänsteekonomier (Esping-Andersen, 1993). Tjänstesektorns sammansättning skiljer sig dock avsevärt åt mellan t.ex. Sverige och USA. Den svenska tjänstesektorn innehåller t.ex. en större andel vård och omsorgsyrken, emedan den amerikanska tjänstesektorn istället innehåller en större andel hotell- och restaurangyrken samt andra yrken inom nöjesbranschen (Esping-Andersen, 1993). Denna skillnad i sammansättning innebär att amerikanska kvinnor är mindre koncentrerade till ett fåtal yrken inom tjänstesektorn än svenska kvinnor. Esping-Andersen (1990) konstaterar vidare att de konservativ–korporativistiska länderna, representerade av Tyskland, inte uppvisar samma tillväxttakt som de två andra välfärdsmodellerna vad gäller kvinnligt förvärvsdeltagande inom tjänstesektorn. Den tyska offentliga sektorn är till skillnad från den svenska fortfarande mansdominerad och kvinnorna är i högre grad sysselsatta i hemmet.

3.4 Länder, datamaterial och segregeringsmått

Länderna i studien

Urvalet av länder i denna studie har begränsats av tillgången på datamaterial. Studien innehåller ändå länder som kan sägas representera de ovan diskuterade välfärdsregimerna. Den universella modellen representeras av tre nordiska länder; Sverige, Norge och Finland. De två första är enligt Esping-Andersen (1990) mycket tydliga exempel på denna välfärdsmodell. Finland avviker dock något från de två övriga, men kan ändå sägas ligga närmast denna välfärdsmodell (Esping-Andersen, 1990; Wennemo, 1994).

Den konservativ–korporativistiska modellen representeras här av två länder; Österrike och Spanien. Österrike ligger nära "idealtypen" för denna välfärdsmodell. Det spanska samhället kan sägas bygga på samma korporativistiska traditioner som de centraleuropeiska staterna med en stark stat och kyrka. Spanien har dock sedan Francotidens slut närmat sig de två övriga välfärdsmodellerna (Moreno och Sarasa, 1991). Detta närmande till två mycket olika regimtyper kan förefalla paradoxalt, men kan förklaras med en socialdemokratisk regering un-

der det marknadsliberala åttiotalet.[6] Den traditionella synen på kvinnors roll i Spanien är trots allt mycket lik den vi finner bland konservativ–korporativistiska länder såsom Tyskland och Österrike.

Den liberala modellen representeras i denna studie av USA och Storbritannien. USA kan beskrivas som ett typfall för den liberala modellen på samma sätt som Österrike och Sverige är idealtyper för de två andra modellerna. Storbritannien avviker dock något från den liberala modellen. Historiskt har Storbritannien influerats av universalism i socialförsäkringarna, vilket också har varit gällande för länder som kategoriseras i den universella modellen. Under 1980-talet förändrades dock Storbritannien socialpolitiska inriktning radikalt och landet kan därför sägas ligga klart närmast den liberala modellen (Crompton och Harris, 1997).

Luxembourg Employment Study

Komparativa studier av könssegregering har hittills genomförts med aggregerad offentlig statistik, vilket ibland försvårar möjligheterna att bryta ner materialet för mer ingående analyser av könssegregeringen på arbetsmarknaden. Denna möjlighet har dock ökat avsevärt med "The Luxembourg Employment Study" (LES). Denna komparativa databas innehåller nationella arbetskraftsundersökningar från ett tiotal länder. De nationella undersökningarna har så långt som möjligt standardiserats till en gemensam databas som kan användas för komparativa analyser av arbetsmarknaden.[7] Analyserna av könssegregering baseras i denna studie på 22 yrkeskategorier som kodats enligt en internationell yrkesklassificering kallad ISCO-88 (se tabell 3.2). Yrkeskategorierna är således i denna studie desamma för de studerade länderna. Samtliga data härrör från 1990-talets början.

Hur mäter vi segregering?

Forskare har under lång tid diskuterat att komparativa studier av könssegregering är känsliga för vilken yrkesklassificering som används, vilka mått som används samt hur arbetskraften definieras (Hakim, 1992). Tidigare forskning har dessutom visat att det är svårt att finna ett enskilt mått som kan sammanfatta graden av könssegregering på arbetsmarknaden på ett tillfredsställande sätt (Jacobs, 1989; Hakim, 1992; Jonung, 1993). Detta avsnitt syftar inte till att redogöra

[6] Liebfried (1991) föreslår att Spanien och de andra länderna runt medelhavet utgör en egen välfärdsmodell "the Latin Rim". Denna nya modell kommer dock inte att beaktas här. Spanien är ett land med mycket starka korporativistiska traditioner och kan därför fortfarande räknas till den konservativ–korporativistiska modellen.

[7] För en mer utförlig presentation av LES, se Förster, Helliesen och Kolberg (1995).

för denna mycket omfattande debatt. Syftet är istället att ge en kort förklaring av och motivering till de tre mått som används i denna studie. Allmänt kan sägas att dessa tre mått beskriver könssegregeringen på tre olika sätt som tillsammans ger en bild av internationella variationer i könssegregeringens omfattning.

Det första måttet som används i analyserna är andelen könssegregerade yrken (S). Ett yrke anses här vara könssegregerat om det innehåller färre än 1/3 kvinnor eller män. Värdet på (S) påverkas således av variationer mellan länderna vad gäller såväl yrkesstrukturen som arbetskraftens könssammansättning. Måttet ger ett värde på den absoluta nivån av yrkessegregering efter kön på arbetsmarknaden i respektive land vid en speciell tidpunkt. Detta lättförståeliga mått ger en första grov bild av den horisontella könssegregeringen.

De två övriga måtten är relativa mått på könssegregeringens omfattning. Det första av dessa två är Duncan och Duncans segregeringsindex (D) från 1955, ett tämligen lättolkat index som ofta används för att beskriva könssegregering på arbetsmarknaden. Måttet anger hur stor andel av kvinnorna eller männen som måste byta yrke för att mäns och kvinnors yrkesfördelning skall vara jämn. Segregeringsindexet kan anta värden mellan 0 och 1, dvs. från en helt könsintegrerad arbetsmarknad till en helt könssegregerad arbetsmarknad. Detta mått tar till skillnad mot S hänsyn till variationer mellan länderna vad gäller arbetskraftens könssammansättning. D tar dock inte hänsyn till eventuella variationer i könssegregering som kan hänföras till skillnader i respektive lands yrkesstruktur, och kompletteras därför med Charles och Gruskys index (R) som tar hänsyn till variationer i könssegregeringens omfattning som kan hänföras till variationer mellan länderna i både arbetskraftens könssammansättning och yrkesstruktur (Charles, 1992; Charles och Grusky, 1995).[8] I praktiken innebär det senare att ländernas yrkeskategorier har lika stor betydelse för det totala indexet oavsett hur stor en yrkeskategori är i respektive land. En mindre yrkeskategori får därmed lika stor betydelse för resultatet som en betydligt större yrkeskategori. Skillnaden mellan dessa index kan enklast beskrivas som att D påverkas såväl av förändringar i andelen kvinnor i enskilda yrken som av storleken på yrket, under det att R enbart påverkas av det förra. Charles och Gruskys index tolkas dock

[8] Försök har gjorts att "storleksstandardisera" Duncan och Duncans segregeringsindex (jämför Jacobs, 1989; Jacobs och Lim, 1992). Denna standardisering innebär att en variation i nivån av könssegregeringen inte skall vara en effekt av att yrkesstrukturen förändras över tid eller skiljer sig mellan länder. Denna vinst gentemot D är dock inte helt kostnadsfri. Charles och Grusky (1995) visar att det storleksstandardiserade indexet (Ds) för in ett nytt beroende som D saknar, nämligen ett beroende av marginalfördelningen i arbetskraften. Ds påverkas således av skillnader i arbetskraftens könssammansättning mellan länderna.

på samma sätt som D, dvs. ju högre värde desto mer horisontellt könssegregerad är arbetsmarknaden.[9]

3.5 De sju ländernas arbetsmarknad

Kvinnornas arbetsmarknadsbeteende i de sju länderna skiljer sig åt på flera sätt. Variationen i kvinnligt förvärvsarbete och andelen hemarbetande kvinnor överenstämmer dock till viss del med vad vi kan förväntas oss enligt Esping-Andersens tre välfärdsmodeller. Av tabell 3.1 framgår t.ex. att de "universella" länderna Sverige, Norge och Finland och de konservativ–korporativistiska länderna Österrike och Spanien är motpoler vad gäller kvinnligt förvärvsarbete. En förklaring är att de universella länderna betonar en utjämning av skillnaderna mellan mäns och kvinnors förutsättningar att förvärvsarbeta. I de konservativ–korporativistiska betonas istället kvinnans roll inom familjen som hemmafru genom en familjepolitik som snarare syftar till att underlätta för kvinnor att inte förvärvsarbeta (Wennemo, 1994). De universella välfärdsstaterna kännetecknas således av högst andel förvärvsarbetande kvinnor samt lägst andel hemarbetande kvinnor, medan de konservativ–korporativistiska länderna Spanien och Österrike har lägst andel förvärvsarbetande kvinnor och följaktligen högst andel hemarbetande kvinnor.[10] De två liberala länderna intar i detta avseende något av en mittenposition. Det bör dock noteras att Österrike i detta avseende liknar de två liberala länderna mer än det liknar Spanien.

Det föreligger vidare en stor variation mellan länderna vad gäller andelen deltidsarbetande kvinnor. Det är dock möjligt att även här identifiera tre grupper. Dessa överensstämmer dock betydligt sämre med Esping-Andersens typologi. Den första gruppen utgörs av Sverige, Norge och Storbritannien. Dessa tre länder har de i särklass högsta andelarna deltidsarbetande kvinnor. USA och Österrike har något lägre andelar deltidsarbetande kvinnor, och Spanien och Finland har lägst andel deltidsarbetande kvinnor bland de studerade länderna.

---

[9] R representerar den faktor med vilken kvinnor är oproportionerligt representerade i den genomsnittliga yrkeskategorin. En fullständigt integrerad arbetsmarknad ger värdet 1, och en fullständigt segregerad arbetsmarknad ger ett icke definierbart värde eftersom antalet män är 0 i alla kvinnodominerade yrkeskategorier. För en mer utförlig redogörelse av detta index, se Charles (1992) och Charles och Grusky (1995).

[10] LES innehåller inte någon "hemmafruvariabel". Som hemarbetande betraktas därför de gifta personer mellan 20 och 65 år som saknade arbete men samtidigt uppgav att detta inte berodde på arbetslöshet, studier, handikapp eller att de var pensionärer. Det kan noteras att en jämförelse för Sverige mellan Levnadsnivåundersökningen (Fritzell och Lundberg, 1994), och LES tyder på en liten underskattning av andelen hemarbetande. Det bör också tilläggas att denna kategori ej är perfekt könssegregerad. Män utgör enligt denna definition några procent av de hemarbetande i varje land.

Av tabell 3.1 framgår vidare att kvinnorna utgör mer än 50 procent av de anställda inom tjänstesektorn i alla länder utom i Österrike, där endast drygt 40 procent är kvinnor.[11] En tidigare analys visade dessutom att de tre nordiska länderna tillsammans med USA är något mer utvecklade "tjänsteekonomier" än framförallt Spanien och Österrike, dvs. en större andel av de förra ländernas arbetskraft är verksam inom tjänstesektorn. Av de sju länderna är det således främst Sverige, Norge, USA och Spanien som genomgående kan sägas motsvara vad man skulle förvänta sig utifrån Esping-Andersens tre olika regimer. Österrike, Storbritannien och Finland avviker däremot i olika avseenden från vad man skulle förvänta sig utifrån typologin.

Tabell 3.1 Kvinnors arbetsmarknadsbeteende i sju industrialiserade länder (%).

	Universella			Liberala		Konservativ-korporativistiska	
	Sverige	Norge	Finland	USA	Stor-britannien	Österrike	Spanien
Andelen kvinnor i							
Hemarbete	3,5	10,5	5,8	18,7	20,4	25,5	37,9
Förvärvsarbete	77,7	73,6	77,5	68,5	64,0	62,4	34,6
varav deltidsarbete(a)	42,2	45,7	15,4	29,8	46,6	33,2	20,8
Tjänstesektor(b)	68,2	65,0	59,0	60,5	54,5	43,1	55,8

(a) Med deltidsarbete avses en arbetstid som är kortare än 35 timmar/vecka. Deltidsarbetet är baserat på den normala arbetstiden per vecka, utom för USA vars arbetstidsvariabel avser antalet arbetade timmar under veckan före intervjun.
(b) I tjänstesektorn ingår offentlig förvaltning, konsumentservice, social service och affärsservice.
Källa: Egna beräkningar baserade på data från Luxembourg Employment Study

Tidigare komparativa studier har, vilket nämndes tidigare, visat att det finns en stor variation mellan länder vad gäller yrkessegregering efter kön. I tabell 3.2 presenteras andelen kvinnor inom tjugotvå olika yrkeskategorier; samma kategorier används i de senare analyserna av könssegregeringen på arbetsmarknaden. Av denna översiktstabell framträder dock snarare ett mönster av likhet än av skillnad mellan länderna. Kvinnor är generellt underrepresenterade inom högre chefspositioner, bland företagsledare, ingenjörer etc., men också föga förvånande inom gruv-, byggnads- och gjuteriarbeten. Kvinnor är generellt överrepresenterade inom kontorist-, tjänste-, hälso- och sjukvårdsarbeten. En närmare inspektion av tabell 3.2 avslöjar dock vissa skillnader mellan länderna. I Spanien är t.ex. yrkeskategorin "kontorister" könsintegrerad, samma kategori är däremot kvinnodominerad i de övriga länderna. Vidare är finmekaniskt arbete en könsintegrerad

[11] I tjänstesektorn ingår offentlig förvaltning, konsumentservice, social service och affärsservice (jämför Esping-Andersen, 1990; Tåhlin, 1991).

yrkeskategori i USA, men mycket mansdominerad i t.ex. Österrike. Det finns således viss variation mellan länderna. Skillnaderna är dock betydligt mindre än likheterna vad gäller vad som utgör kvinnodominerade- respektive mansdominerade yrken i dessa sju länder.

Tabell 3.2 Andel kvinnor inom olika yrkesgrupper. Förvärvsarbetande mellan 20 och 65 år (%).

ISCO-koder	Sverige	Norge	Finland	USA	Storbr	Österrike	Spanien
(11) Högre chefsposition inom offentlig verksamhet	31	40	23	41	40	25	26
(12) Företagsledare	39	42	30	40	22	(se not a)	10
(13) Övriga chefsbefattningar	24	23	26	34	36	34	38
(21) Fysiker, kemister, civilingenjörer, etc.	44	12	22	24	11	30	12
(22) Hälso- och sjukvårdspersonal, sjuksköterskor	85	75	84	67	81	67	59
(23) Pedagogiskt arbete	70	63	67	69	61	66	60
(24) Administrativt arbete	54	22	57	51	36	37	40
(31) Ingenjörer och andra tekniker	12	34	23	38	17	11	15
(32) Hälso- och sjukvårdsassistenter	80	93	77	81	60	75	68
(34) Övrig kvalificerad kontorspersonal (se not b)	90	53	65	50	36	43	28
(41) Kontorister	78	81	79	83	79	68	51
(51) Tjänstearbeten	78	72	86	61	64	49	47
(52) Affärsbiträden, etc	49	58	72	54	83	66	57
(61) Lantbruks-, skogs- och trädgårdsledning	25	16	38	12	12	47	25
(71) Gruv- och byggnadsarbeten	4	2	2	3	1	1	1
(72) Smides- och gjuteriarbeten	13	4	5	4	3	8	3
(73) Finmekaniskt arbete	26	37	37	42	27	22	16
(74) Övrigt hantverks- och handelsarbete	54	49	57	22	58	21	34
(81) Järnbruks-, och metallverksarbeten	22	27	27	46	13	34	24
(83) Maskinoperatörer, montörer, etc	11	5	4	9	24	1	1
(91) Okvalificerade affärs- och tjänstearbeten	70	80	76	52	81	76	68
(93) Okvalificerade gruv-, byggnads- och tillverkningsarbeten	21	32	26	18	12	29	16

(a) Denna kategori saknas i det österrikiska datamaterialet.
(b) Denna kategori är något svåröversatt (other associated professionals), men omfattar yrken inom bl.a försäkrings-, finans- och affärsverksamhet.

3.6 Horisontell yrkessegregering efter kön i sju industriländer

Ovanstående analyser visar att det föreligger en relativt stor variation mellan de inkluderade länderna vad gäller kvinnornas arbetsmarknadsbeteende, samt viss variation i andelen kvinnor inom olika yrkes-

kategorier. Följande analys ger en generell bild av den horisontella könssegregeringen på arbetsmarknaden.

Ovan diskuterades att nivån på könssegregering på arbetsmarknaden kan tänkas variera med organiseringen av välfärdsstaten. De nordiska länderna kan därför förväntas ha den högsta graden av yrkessegregering efter kön av de inkluderade länderna, detta speciellt med tanke på att de universella välfärdsstaterna har både högst kvinnligt förvärvsdeltagande och relativt stora kvinnodominerade tjänstesektorer. Det låga kvinnliga förvärvsdeltagandet i de konservativ–korporativistiska välfärdsstaterna bör däremot skapa en mer selekterad kvinnlig arbetskraft, vilket kan innebära mindre könssegregering. Det är däremot svårare att uttala sig generellt om de liberala ländernas förväntade nivå av könssegregering. Tidigare forskning har pekat på att framförallt USA har en relativt låg grad av könssegregering, men samtidigt har Storbritannien visat sig ha en mycket könssegregerad arbetsmarknad. Nivån på könssegregeringen beräknad för alla förvärvsarbetande 20–65 år redovisas i kolumnerna betecknade med AF i tabell 3.3. Av första kolumnen (S) i tabellen framgår att närmare 80 procent av de inkluderade yrkeskategorierna är könssegregerade i Sverige och Finland. Motsvarande andel för USA är 50 procent. Detta mått ger dock endast en grov bild av variationen mellan länderna utan hänsyn till skillnader mellan länderna vad gäller arbetskraftens könssammansättning eller yrkesstrukturen. Duncans segregeringsindex (D) ger en mer nyanserad bild av könssegregeringen eftersom hänsyn tas till skillnader mellan länderna vad gäller arbetskraftens könssammansättning. Här framstår två grupper av länder. Andelen kvinnor eller män som behöver byta yrke för att arbetsmarknaden skall vara könsintegrerad är högst i Storbritannien och de tre nordiska länderna, och lägst i USA, Österrike och Spanien. I den tredje kolumnen i tabell 3.3 redovisas könssegregeringen mätt med Charles och Gruskys index (R). Detta mått ger en likartad bild. De nordiska länderna och Storbritannien är fortfarande mest segregerade (även om den inbördes rangordningen ändras något). USA är även enligt detta mått det land som har den minst könssegregerade arbetsmarknaden.

Hemarbetande som yrkeskategori

Inledningsvis argumenterades för att hemarbetande skulle kunna synliggöras i studier av könssegregering genom att inkluderas som en yrkeskategori. Det antogs vidare att en inkludering av hemarbetande delvis skulle förklara skillnaden i könssegregering mellan länderna. I kolumnerna betecknade med MH i tabell 3.3 har yrkeskategorierna utökats med en hemarbetarkategori. Det framgår att inkluderingen av

en hemarbetarkategori till viss del förändrar rangordningen mellan länderna. Den största procentuella förändringen av D sker, inte oväntat, i de konservativ–korporativistiska länderna, dvs. de länder som har störst andel hemarbetande kvinnor. D ökar procentuellt sett mest i Spanien och minst i Sverige och Finland, vilket är rimligt med tanke på andelarna hemarbetande i de tre länderna (se tabell 3.1). När hemarbetande inkluderats framstår Spaniens arbetsmarknad som en av de mest könssegregerade bland de sju länderna. Men USA behåller sin position och har fortfarande den minst segregerade arbetsmarknaden. Skillnaden mellan USA och Storbritannien förblir också i stort sett densamma, dvs. skillnader vad gäller hemarbetets omfattning kan inte förklara skillnaden i könssegregering mellan dessa båda länder. Även Charles och Gruskys index R förändras på ett likartat sätt när de hemarbetande inkluderas, vilket betyder att variationen inte är en effekt av att länderna har olika yrkesstrukturer. Spanien och Österrike framstår som jämförelsevis mer könssegregerade och USA förblir det minst segregerade landet av de sju.

Tabell 3.3 Könssegregering med och utan hemarbetande som kategori. Förvärvsarbetande och hemarbetande mellan 20 och 65 år.

	S		D		R	
	AF	MH	AF	MH	AF	MH
Sverige	0,77	0,78	0,53	0,54	3,24	3,44
Norge	0,64	0,65	0,55	0,57	3,34	3,70
Finland	0,77	0,78	0,53	0,54	3,49	3,80
USA	0,50	0,52	0,40	0,45	2,78	2,91
Storbritannien	0,64	0,65	0,55	0,59	3,58	3,79
Österrike	0,62	0,64	0,43	0,52	3,08	3,61
Spanien	0,64	0,65	0,43	0,57	3,11	3,51

AF=förvärvsarbetande, MH=med hemarbetande;
S=andelen segregerade yrken; D=Duncan och Duncans segregeringsindex,
R=Charles och Gruskys index

Könssegregering och arbetstid

Förekomsten av deltidsarbete har visat sig vara av betydelse för internationella variationer i könssegregering på arbetmarknaden (Birkelund och Rosenfeld, 1995). Majoriteten av de deltidsarbetande är kvinnor, vilket medför att denna typ av arbete är vanligast inom kvinnodominerade sektorer av arbetsmarknaden. Av tabell 3.4 framgår därför föga förvånande att könssegregeringen avtar i samtliga länder när deltidsarbetande exkluderas (se kolumnerna under HT i tabell 3.4). Enda undantaget är att andelen segregerade yrken (S) ökar marginellt i Storbritannien och Österrike när deltidsarbetande exkluderas. När vi tar hänsyn till arbetskraftens könssammansättning i kolumn D

så minskar dock könssegregeringens omfattning även i dessa länder när deltidsarbetande exkluderas. Den procentuella förändringen mätt med D mellan alla förvärvsarbetande och endast heltidsarbetande i de övriga länderna tyder endast på en marginell minskning av könssegregeringens omfattning. Även mätt med Charles och Gruskys segregeringsindex R är segregeringen i samtliga länder mindre när enbart de heltidsarbetande inkluderas. Skillnaden är störst för Storbritannien och Österrike under det att den är försumbar för USA. Sammantaget tycks variationer i deltidsarbete vara av mycket begränsad betydelse för att förklara variationer i könssegregering mellan länderna.

Tabell 3.4 Förvärvsarbetande mellan 20 och 65 år uppdelat på arbetstid.

	S		D		R	
	AF	HT	AF	HT	AF	HT
Sverige	0,77	0,64	0,53	0,52	3,24	2,96
Norge	0,64	0,59	0,55	0,51	3,34	3,02
Finland	0,77	0,68	0,53	0,53	3,49	3,28
USA	0,50	0,46	0,40	0,38	2,78	2,79
Storbritannien	0,64	0,68	0,55	0,48	3,58	3,13
Österrike	0,62	0,67	0,43	0,42	3,08	2,68
Spanien	0,64	0,59	0,43	0,42	3,11	2,90

AF=förvärvsarbetande; HT=endast heltidsarbetande;
S=andelen segregerade yrken; D=Duncan och Duncans segregeringsindex;
R=Charles och Gruskys index.

3.7 Kvinnor som högre tjänstemän i sju industriländer

Ovan konstaterades att andelen hemarbetande har betydelse för variationen mellan länderna vad gäller graden av yrkessegregering efter kön på arbetsmarknaden. Variationer i andelen deltidsarbetande tycks däremot endast ha en marginell betydelse för variationen mellan länderna vad gäller könssegregeringens omfattning. Kvinnor och män befinner sig dock inte bara inom olika yrken på arbetsmarknaden, utan även på olika nivåer (SCB, 1992). Kvinnors underrepresentation i högre tjänstemannapositioner förklaras bland annat av att typiska kvinnoyrken har små eller inga karriärmöjligheter, samt att kvinnor har begränsad tillgång till interna arbetsmarknader (le Grand, Szulkin och Tåhlin, 1994; Tomaskovic-Devey, Kalleberg och Marsden, 1996). Kvinnor arbetar dessutom deltid i betydligt större utsträckning än män, och deltidsarbete är ofta svårt att kombinera med en högre tjänstemannaposition. En ytterligare faktor som påverkar denna könsskillnad är att kvinnor fortfarande, trots en utjämning under senare decennier, har något lägre utbildning än män i många länder (OECD,

1995) – i denna studie, Storbritannien, Spanien och Österrike. Dessa faktorer förklarar dock endast en del av könsskillnaden i innehavet av mer kvalificerade positioner på arbetsmarknaden. Det är därför troligt att kvinnors möjligheter även begränsas av både indirekt och direkt diskriminering på arbetsmarknaden (jämför England, 1992; Jonung; 1996; Blau och Kahn, 1992; Hultin och Szulkin, 1997). Det är dock svårt att avgöra hur stor del av denna könsskillnad som är en effekt av direkt eller indirekt diskriminering. Nedanstående analys syftar därför endast till att studera variationen mellan de sju länderna vad gäller kvinnors och mäns innehav av högre tjänstemannapositioner.

Den analys som redovisas nedan baseras på så kallade logistiska regressioner. I sådana regressioner används alltid en dikotom beroende variabel, i detta fall klassposition. Den beroende variabeln kan anta två värden: högre tjänstemän samt övrig klassposition.[12] I tabellerna 4.5 och 4.6 nedan redovisas oddset för kvinnor relativt män att inneha högre tjänstemannapositioner. Ett odds som underskrider 1,00 innebär att det är mer troligt att män innehar en tjänstemannaposition än att kvinnor gör det i ett visst land. Ju närmare oddset kommer 1,00 desto mindre är könsskillnaden vad gäller innehav av högre tjänstemannapositioner i respektive land.[13] Analysen genomförs i fyra steg och omfattar enbart förvärvsarbetande mellan 20 och 65 år. I det första steget (modell 1) inkluderas endast kön. De följande modellerna 2–4 är additiva, vilket betyder att en ny variabel läggs till för varje ny modell. De oberoende variablerna utbildningsnivå, arbetstid och bransch inkluderas i nu nämnd ordning i analysen.[14]

Av modell 1 i tabell 3.5 framgår att denna aspekt av vertikal könssegregering vid en första anblick är minst i USA och Spanien, och störst i Storbritannien och Sverige. Oddsen förändras dock något när kontroller för utbildningsnivå införs i modell 2, dvs. när män och kvinnor med samma utbildningsnivå jämförs. Den vertikala könsseg-

[12] Den mest detaljerade nivån av yrkeskoderna i ISCO-88 har kodats om till klasskoder enligt Erikson och Goldthorpes (1992) klasschema (jämför Ganzeboom och Treiman, 1996). Klassvariabeln har sedan omvandlats till en dikotom variabel bestående av 1) högre tjänstemän och 2) övriga.

[13] Ett odds som överskrider 1,00 betyder således att det är mer troligt att kvinnor innehar högre tjänstemannapositioner än att män har det.

[14] Resultaten för Sverige baseras i dessa analyser på den svenska levnadsnivåundersökningen 1991 (Fritzell och Lundberg, 1994). Anledningen är att det svenska datamaterialet i LES saknar för klasskodningen centrala yrkeskoder på den mest detaljerade nivån (ISCO 4 siffernivå). Detta medför vissa skillnader i noggrannhet vad gäller den beroende variabeln klassposition. Det interna bortfallet på denna variabel är t.ex. betydligt lägre i Sverige än i de andra länderna, vilket i de senares fall kan leda till en underskattning av den vertikala könssegregeringen. Resultaten för Sverige och de andra länderna är därför inte helt jämförbara. Man kan hävda att svenska data uttrycker en mer "verklig" könsskillnad än övriga länders data, vilka snarare underskattar denna könsskillnad.

regeringen minskar något i Storbritannien och Finland, men ökar i de övriga länderna när vi tar hänsyn till skillnader i mäns och kvinnors utbildningsnivå. Ökningen av könsskillnaden är mest markant i Spanien. När vi tar hänsyn till spanska kvinnors och mäns utbildningsnivå framstår med andra ord könsskillnaden i möjligheter att inneha en högre tjänstemannaposition som mer markerade. Huvuddelen av könsskillnaden kvarstår i alla länder vilket betyder att det är lättare för män än kvinnor med samma utbildningsnivå att nå en högre tjänstemannaposition i alla de studerade länderna. Givet utbildningsnivå är dock könsskillnaden fortfarande störst i Sverige och minst i USA.

I modell 3 kontrolleras även för arbetstid, vilket främst minskar den vertikala könssegregeringen i länder med en hög andel deltidsarbetande kvinnor. Österrike och Spanien är nu tillsammans med Sverige de mest könssegregerade länderna i studien. Detta resultat indikerar att den kvinnliga arbetskraften i Spanien och Österrike är mer selekterad än i de övriga länderna vad gäller utbildning och arbetstid. Detta gäller dock inte Sverige eftersom den ursprungliga könsskillnaden var betydligt större än i Spanien och Österrike. I modell 4, slutligen, inkluderas ytterligare en kontrollvariabel, nämligen branschtillhörighet. Därvid framgår att branschtillhörighet ökar den vertikala könssegregeringen något i samtliga länder. Fortfarande gäller dock att Spanien och Österrike tillsammans med Sverige är de länder där skillnaden mellan könen är störst vad gäller oddset att inneha en högre tjänstemannaposition.

Tabell 3.5 Oddset för kvinnor relativt män (1,00) att inneha högre tjänstemannapositioner i sju industriländer. Förvärvsarbetande mellan 20 och 65 år.

	modell			
	1	2	3	4
Sverige[a]	0,41	0,36	0,42	0,34
Norge	0,56	0,47	0,64	0,43
Finland	0,60	0,65	0,68	0,58
USA	0,70	0,69	0,77	0,66
Storbritannien	0,39	0,44	0,55	0,50
Österrike	0,51	0,43	0,40	0,34
Spanien	0,64	0,41	0,43	0,37

modell 1=kön
modell 2=1+utbildningsnivå
modell 3=2+arbetstid (deltid/heltid)
modell 4=3+bransch (tjänstesektor/industrisektor)
alla estimat är signifikanta på 99% nivån
(a) De svenska estimaten är baserade på levnadsnivåundersökningen 1991.

Ovanstående analys visade att den svenska arbetsmarknaden var något mer vertikalt könssegregerad än arbetsmarknaderna i Norge, Finland, USA och Storbritannien samt lika segregerad som arbetsmarknaderna i Spanien och Österrike. En tänkbar delförklaring till dessa skillnader är, liksom i fallet med horisontell könssegregering, att länderna skiljer sig vad gäller andelen hemarbetande kvinnor. Det betyder att den kvinnliga arbetskraften kan antas vara en mer selekterad grupp, dvs. vara annorlunda sammansatt vad gäller t.ex. utbildningsnivå, ålder, etc., i länder med lägre kvinnlig förvärvsfrekvens än vad den är i länder med högt kvinnligt förvärvsdeltagande. Av en analys som ej presenteras här framgår t.ex. att Sverige har en högre andel deltidsarbetande kvinnor inom arbetaryrken än länder med en hög andel hemarbetande kvinnor. I de senare länderna får kvinnor i högre grad välja mellan att antingen göra karriär eller ta hand om familj och hushåll och därmed stå utanför arbetsmarknaden. Det finns därför skäl att studera hur skillnaden mellan mäns och kvinnors möjlighet att inneha en högre tjänstemannaposition förändras när även hemarbetande mellan 20 och 65 år inkluderas.[15]

I tabell 3.6 redovisas modell 1 och 2 enligt ovan, med den skillnaden att oddset för kvinnor relativt män att inneha högre tjänstemannapositioner nu även har skattats för förvärvsarbetande inklusive hemarbetande. Av tabellen framgår att skillnaden mellan länderna är mindre när hemarbetande inkluderas. Oddset i modell 1 för kvinnor relativt män är nu påtagligt lägre i både Spanien, Storbritannien och Österrike än i Sverige. Bilden förändras något när utbildningsnivån konstanthålles (modell 2). Då tillhör Sverige gruppen länder med låga odds för kvinnor att nå högre tjänstemannapositioner. Såsom påpekats ovan (se not 14) är det dock troligt att Sveriges relativa position till viss del förklaras av att den vertikala könssegregeringen underskattas något i de övriga länderna.

[15] De hemarbetande saknar givetvis en egen klasskod eftersom klassposition baseras på yrkestillhörighet. De har därför lagts till kategorin övriga klasskoder som jämförs med kategorin högre tjänstemän.

Tabell 3.6 Oddset för kvinnor relativt män (1,00) att inneha högre tjänstemannapositioner i sju industriländer. Förvärvsarbetande och hemarbetande mellan 20 och 65 år.

	modell 1 förvärvsarbete	förvärvs- och hemarbete	modell 2 förvärvsarbete	förvärvs- och hemarbete
Sverige[a]	0,41	0,41	0,36	0,34
Norge	0,56	0,48	0,47	0,41
Finland	0,60	0,56	0,65	0,61
USA	0,70	0,54	0,69	0,55
Storbritannien	0,39	0,30	0,44	0,35
Österrike	0,51	0,34	0,43	0,36
Spanien	0,64	0,29	0,41	0,31

modell 1=kön
modell 2=1+utbildningsnivå
alla estimat är signifikanta på 99% nivån
(a) De svenska estimaten är baserade på levnadsnivåundersökningen 1991

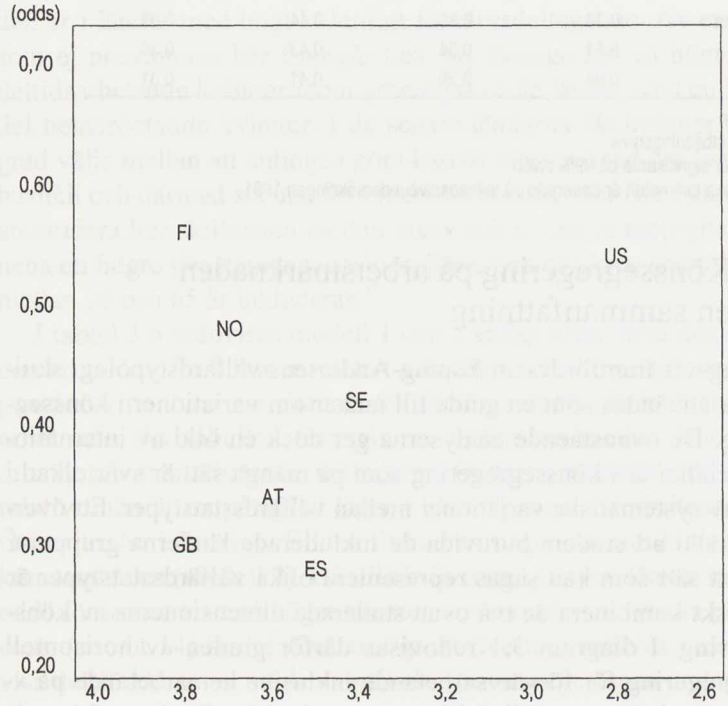
3.8 Könssegregering på arbetsmarknaden: en sammanfattning

Inledningsvis framfördes att Esping-Andersens välfärdstypologi skulle kunna användas som en guide till tankar om variationer i könssegregering. De ovanstående analyserna ger dock en bild av internationella variationer i könssegregering som på många sätt är svårtolkad i termer av systematiska variationer mellan välfärdsstatstyper. Ett överskådligt sätt att studera huruvida de inkluderade länderna grupperar sig på ett sätt som kan sägas representera olika välfärdsstatstyper är att grafiskt kombinera de två ovan studerade dimensionerna av könssegregering. I diagram 3.1 redovisas därför graden av horisontell könssegregering för förvärvsarbetande inklusive hemarbetande på x-axeln, och nivån av vertikal könssegregering för förvärvsarbetande inklusive hemarbetande på y-axeln. Ju mer könsintegrerat ett land är enligt dessa två dimensioner, desto närmare skall det vara diagrammets övre högra hörn.

Diagram 3.1 åskådliggör skillnader och likheter mellan länderna, även om det inte går att urskilja några tydliga grupper. Av diagrammet framgår t.ex. att USA och Finland avviker från de övriga länderna. Finland är bland de minst vertikalt könssegregerade länderna, men har samtidigt en relativt hög grad av horisontell könssegregering. USA avviker däremot från merparten av länderna genom att både ha en relativt låg grad av vertikal könssegregering och den mest könsintegrerade arbetsmarknaden vad gäller kvinnors och mäns fördelning på olika yrkeskategorier. Sammantaget visar inte diagram 3.1 på skillnader mellan länderna som för tankarna till Esping-Andersens

välfärdsstatstypologi. Det tycks däremot finnas en relativt hög grad av överenstämmelse mellan graden av vertikal respektive graden av horisontell könssegregering i de enskilda länderna när de hemarbetande inkluderas i analysen. Undantagen är Finland, såsom redan påpekats, och i viss mån Norge.

Diagram 3.1 Horisontell och vertikal könssegregering på arbetsmarknaden i sju länder. Förvärvsarbetande och hemarbetande mellan 20 och 65 år.



R=Charles och Gruskys index (jämför tabell 4.3)
odds=Oddset för kvinnor relativt män att inneha en högre tjänstemannaposition (jämför tabell 4 6)
Nationalitetsbeteckningar.
AT=Österrike; ES=Spanien; FI=Finland, GB=Storbritannien, NO=Norge; SE=Sverige; US=USA

3.9 Sammanfattning och diskussion

Detta kapitel syftar till att ge en ögonblicksbild av horisontell, respektive vertikal könssegregering i början av 90-talet i sju industriländer. Det som främst skiljer denna studie från mer traditionella komparativa studier av könssegregering är att även hemarbetande kvinnor inkluderats i analyserna. Andelen hemarbetande kan nämligen förväntas vara av speciell vikt för att förklara variationer mellan länder. En stor del av de arbeten som utförs som betalt arbete inom kvinnodominerade yrken i framförallt Sverige och övriga Norden, utförs nämligen i

andra länder som obetalt arbete av hemarbetande kvinnor. Ett underliggande syfte var vidare att studera om den internationella variationen i könssegregering kan tänkas bero på skillnader mellan länders organisering och uppbyggnad av välfärdsstaten. I kapitlet användes därför Esping-Andersens (1990) klassificering av länder i tre välfärdsregimer; den universella, den liberala och den konservativ–korporativistiska modellen. Denna typologi har kritiserats för att sakna ett genusperspektiv (O'Connor, 1993; Orloff, 1993; Bussemaker och van Kirsbergen, 1994; Sainsbury, 1994; 1996), en kritik som vi får anledning att komma tillbaka till senare. Det kan dock nämnas att här användes Esping-Andersens typologi snarare som en guide till tankar kring variationer mellan välfärdsstater, än som ett system för klassificering av välfärdsstater.

Av analyserna, baserade på det komparativa datamaterialet Luxembourg Employment Study, framgår att det finns en viss variation mellan de sju länderna i horisontell könssegregering på arbetsmarknaden. Dessa är dock svårare att tolka i termer av systematiska variationer mellan välfärdsstatstyper. När enbart förvärvsarbetande studeras visar sig de nordiska länderna och Storbritannien vara något mer könssegregerade än USA, Österrike och Spanien. En del av dessa skillnader förklaras dock av att andelen hemarbetande skiljer sig mellan länderna. Den största procentuella förändringen av könssegregeringen när också hemarbetande inkluderas sker inte oväntat i Österrike och Spanien, dvs. i de länder som har högst andel hemarbetande. Storbritannien, Norge och Finland förblir dock fortfarande något mer horisontellt könssegregerade än Spanien och Österrike. Av analysen framgår däremot att Sverige är det land som ligger närmast USA, som är det minst segregerade landet, vad gäller denna aspekt av jämställdhet. Vidare minskar variationen av könssegregering mellan länderna endast marginellt när enbart heltidsarbetande studeras. Den procentuellt sett största förändringen av könssegregeringen när alla förvärsarbetande inkluderas respektive enbart heltidsarbetande sker dock i Österrike, vilket är något förvånande eftersom Norge, Sverige och Storbritannien har en betydligt högre andel deltidsarbetande kvinnor. Deltidsarbete tycks därför vara mer koncentrerat till kvinnodominerade yrken i Österrike än i Sverige.

I kapitlets andra empiriska del studerades variationen mellan de sju länderna vad gäller kvinnors och mäns innehav av högre tjänstemannapositioner, dvs. en aspekt av den vertikala könssegregeringen. Resultaten indikerar att Spanien och Österrike tillsammans med Sverige är de länder som är mest vertikalt könssegregerade, när enbart förvärvsarbetande studeras. En delförklaring till denna variation är att den kvinnliga arbetskraften är en mer selekterad grupp i länder med

låg kvinnlig förvärvsfrekvens. Detta antagande stöds av att den vertikala segregeringen är mycket högre i Spanien, Österrike och Storbritannien än i Sverige när de hemarbetande inkluderas i analysen. Det bör dock återigen nämnas att resultaten för Sverige inte är helt jämförbara med de som presenteras för de övriga länderna. Den svenska nivån av vertikal könssegregering kan antas visa en mer "verklig" bild av denna aspekt av segregering, under det att den vertikala könssegregeringen underskattats något i de övriga länderna. Den faktiska skillnaden i vertikal könssegregering kan därför antas vara något mindre mellan Sverige och de övriga nordiska länderna och mellan Sverige och USA än vad våra skattningar visar.

Sammanfattningsvis ger denna studie av förvärvsarbetande inklusive hemarbetande en bild av den horisontella respektive vertikala könssegregeringen som snarare tyder på stora likheter än stora skillnader mellan länderna. Alla länderna har tämligen könssegregerade arbetsmarknader. Kvinnor i alla de studerade länderna är dessutom fortfarande mycket underrepresenterade bland högre tjänstemän. USA är ändå det land som mer markant avviker från de övriga, främst genom en betydligt mindre grad av horisontell könssegregering. USA tillhör dessutom de minst vertikalt könssegregerade länderna. USA kan därför sägas vara något mer jämställt än de övriga länderna vad gäller dessa två aspekter av könssegregering. Det bör dock noteras att den aspekt av vertikal könssegregering som studerats här endast avser en grupp av kvinnor. USA har samtidigt en större överrepresentation av kvinnor bland dem med lägst inkomster (Casper, McLanahan och Garfinkel, 1994). Könsskillnaden i inkomster är likaledes större i USA än i de nordiska länderna (Rosenfeld och Kalleberg, 1990). Kvinnors situation i USA liknar därför det amerikanska samhället i stort, dvs. det råder en högre grad av polarisering. Detta rättfärdigar givetvis inte den högre graden av könssegregering i länder som Sverige, utan visar endast att mer jämställdhet i ett avseende inte nödvändigtvis innebär mer jämställdhet överlag. En närmare betraktelse av skillnaderna mellan de övriga länderna visar att de konservativ–korporativistiska länderna Österrike och Spanien samt Storbritannien är något mer vertikalt könssegregerade än de nordiska länderna. De två dimensionerna sammantagna tyder dock endast till viss del på att variationen i könssegregering följer den ovan diskuterade välfärdstypologin. Den mest slående avvikelsen från Esping-Andersens typologi är ändå att USA och Storbritannien är motpoler i denna studie av könssegregering. Storbritannien är i detta avseende betydligt mer likt de två konservativ–korporativistiska länderna.

Inledningsvis nämndes att Esping-Andersens typologi har kritiserats för att sakna ett uttalat genusperspektiv. Det har t.ex. hävdats att

ett av hans nyckelbegrepp "dekommodifiering" inte är anpassat för analyser av kvinnors position eftersom det fokuserar på sambandet mellan stat och marknad, utan nämnvärd hänsyn till den tredje komponenten familj. Sainsbury (1996) har istället hävdat att välfärdsstater skall studeras utifrån *basis of entitlements,* dvs. utifrån grunden för sociala rättigheter, vilket är av speciell vikt för att utvärdera kvinnors situation i välfärdsstaten. Förståelsen av skillnader i könssegregering mellan länder kan därför öka när större vikt läggs vid just variationer mellan länder vad gäller kvinnors sociala rättigheter, både som förvärvsarbetande, mödrar och hustrur. I de nordiska länderna är t.ex. rättigheter i högre utsträckning baserade på "medborgarskap". Dessa länder har dessutom en bättre utbyggd barnomsorg än de övriga länderna. I Österrike och Spanien baseras däremot rättigheterna mer på förvärvsarbete och familjen, dvs familjen har en mer framskjuten roll inom välfärdsstaten. Dessa länder har dessutom en mycket underutvecklad barnomsorg. Vidare pekar flera studier på att Storbritannien, trots ett rykte om universella bidragssystem, ändå har en välfärdsstat där familjen har en framskjuten roll (jämför Sainsbury, 1996; Crompton och Harris, 1997). Denna skillnad mellan välfärdsstater vad gäller synen på rättigheter knutna till individen kontra familjen är en skiljelinje som åtminstone delvis framgår av de resultat som redovisats i detta kapitel. De tre nordiska länderna är t.ex. mindre vertikalt könssegregerade än Österrike, Spanien och Storbritannien. USA passar dock inte heller in i dessa två grupper, eftersom vi utifrån ovanstående resonemang snarare skulle förvänta oss att den vertikala könssegregeringen var något högre i USA än i de tre nordiska länderna. Det behövs dock komparativa studier över tid för att mer långtgående slutsatser skall kunna dras om eventuella samband mellan internationella variationer i könssegregeringens omfattning och välfärdsstatens utformning.

Jag vill rikta ett särskilt tack till Johan Fritzell, Inga Persson, Eskil Wadensjö, Christina Jonung och Eva Sundström för värdefulla kommentarer och synpunkter på tidigare versioner av detta kapitel.

Litteraturförteckning

Bell, D. (1973) *The coming of post-industrialism* New York: Basic Books.

Bianchi, S., Casper, L & P. K. Peltola (1996) *A cross-national look at married women's economic dependence,* Luxembourg Income Study, Working paper No. 143, Luxembourg: CEPS.

Birkelund, G. E. (1992) "Stratification and segregation", *Acta Sociologica,* Vol. 35, No. 1.

Birkelund, G. E. & R. A. Rosenfeld (1995) "Women's part-time work: A cross-national comparison", *European Sociological Review*, Vol. 11, No. 2.

Blau, F. D. & L. M. Kahn (1992) "The gender earnings gap: Learning from international comparisons", *American Economic Review*, Vol. 82, No. 2.

Boyd, M., Mulvihill, M. A. & J. Myles (1995) "Gender, power, and postindustrialism" i J. A. Jacobs (red.), *Gender inequality at work* Thousand Oaks: Sage Publications.

Bussemaker, J. & K. van Kirsbergen (1994) "Gender and welfare states: some theoretical reflections" i D. Sainsbury (red.), *Gendering welfare states* London: Sage Publications.

Casper, L. M., McLanahan, S. & I. Garfinkel (1994) "The gender poverty-gap: What we can learn from other countries", *American Sociological Review*, 59(4).

Castles, F. & D. Mitchell (1990) *Three Models of Welfare Capitalism, or Four?*, Public policy discussion paper no. 21, Canberra: Australian National University.

Changing classes. Stratification and mobility in post-industrial societies (1993) G. Esping-Andersen (red.). Newbury Park: Sage publication.

Charles, M. (1992) "Cross-national variation in occupational sex segregation", *American Sociological Review*, Vol. 57, No. 4.

Charles, M. & D. B. Grusky (1995) "Models for describing the underlying structure of sex segregation", *American Journal of Sociology*, Vol. 100, No. 4.

Crompton, R. & F. Harris (1997) "Women's employment and gender attitudes: A comparative analysis of Britain, Norway and the Czech Republic", *Acta Sociologica*, Vol. 40, No. 2.

Duncan, O. D. & B. Duncan (1955) "A methodological analysis of segregation indices", *American Sociological Review*, 20.

England, P. (1981) "Assessing trends in occupational sex segregation 1900–1976" i I. Berg (red.), *Sociological perspectives on labour markets* New York: Academic Press.

England, P., Farkas, G., Stanek Kilbourne, B. & T. Dou (1988) "Explaining occupational sex segregation and wages: Findings from a model with fixed effects", *American Sociological Review*, Vol. 53, No. 3.

England, P. (1992) *Comparable worth Theories and evidence*. New York: Aldine de Gruyter.

Erikson, R. & J. H. Goldthorpe (1992) *The constant flux* Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen, G. (1990) *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Esping-Andersen, G., Rohwer, G. & S. L. Sørensen (1994) "Institutions and occupational class mobility: Scaling the skill barrier in the Danish labour market", *European Sociological Review*, Vol. 10, No. 2.

Förster, M., Helliesen, A. & J.-I. Kohlberg (1996) *LES. The new challenge an introduction to concepts, documentation, and background statistics*, Luxembourg Employment Study, Working Paper No 1, Luxembourg: CEPS.

Ganzeboom, H. B. & D. J. Treiman (1996) "Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 international standard classification of occupations", *Social Science Research*, Vol. 25, No. 3.

Gendering welfare states (1994) D. Sainsbury (red.) London: Sage publications.

Hakim, C. (1992) "Explaining trends in occupational sex segregation: The measurement, causes, and consequences of the sexual division of labour", *European Sociological Review*, Vol. 8, No. 2.

Hansen, M. N. (1995) "Women's labour market situation in Norway and Great Britain" i F. Engelstad m.fl. (red.), *Institutional aspects of work and wage determination. Comparative social research,* vol 15. London: JAI Press.

Hultin, M. & R. Szulkin (1997) "Chefernas kön och de anställdas lön: en studie av könsdiskriminering på svenska arbetsplatser" i I. Persson & E. Wadensjö (red.), SOU 1997:136 *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* Stockholm: Fritzes.

Jacobs, J. A. (1989) *Revolving doors Sex segregation and women's careers.* Stanford: Stanford University Press.

Jacobs, J. A. & S. Lim (1992) "Trends in occupational and industrial sex segregation in 56 countries, 1960–1980", *Work and Occupations*, Vol. 19, No. 4.

Jonung, C. (1984) "Patterns of occupational segregation by sex in the labour market" i G. Schmid & R. Weitzel (red.), *Sex discrimination and equal opportunity: The labour market and employment policy.* Berlin: WZB-Publications Wissenschaftszentrum.

Jonung, C. (1993) "Yrkessegregeringen på arbetsmarknaden" i *Kvinnors arbetsmarknad – återtågets årtionde*. Arbetsmarknadsdepartementet, Ds 1993:8.

Jonung, C. (1997) "Economic Theories of Occupational Segregation by Sex – Implications for Change over Time" i Beckmann, P. (red.) *Gender Specific Occupational Segregation*. BeitrAB 188, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Kanter, R. M. (1977) *Men and Women of the Corporations.* New York: Basic Books.

Korpi, W. & J. Palme (1997) "The paradox of redistribution and the strategy of equality: welfare state institutions, inequality and poverty in the western countries", *American Sociological Review*, (kommande).

Leira, A. (1992) *Welfare states and working mothers. The Scandinavian experience.* Cambridge: Cambridge University Press.

Liebfried, S. (1991) "Towards an european welfare state? On integrating poverty regimes in the European community", Zentrum für Sozialpolitik, arbeitspapier Nr. 2/91. Bremen: Bremen University.

Lister, R. (1994) "'She has other duties': women, citizenship and social security" i S. Baldwin & J. Falkingham (red.), *Social security and social change: New challenges to the Beveridge model.* New York: Harvest Wheatsheaf.

Moreno, L. & S. Sarasa (1991) *Catholicism and socialism in the development of the spanish welfare state,* Uppsats presenterad vid konferensen Comparative studies on welfare state development ISA Research Committee 19, Vuoranta (Helsinki), 29 augusti – 1 september.

Nermo, M. (1994) "Den ofullbordade jämställdheten" i J. Fritzell & O. Lundberg, (red.), *Vardagens villkor* Stockholm: Brombergs förlag.

Nermo, M. (1996) "Occupational Sex Segregation in Sweden, 1968–1991", *Work and Occupations,* Vol. 23, No. 3.

Orloff, A. S. (1993) "Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and the Welfare States", *American Sociological Review*, Vol. 58, No. 3.

OECD (1995) *Education at glance*. Paris: OECD.

O'Connor, J. (1993) "Gender, class and citizenship in the comparative analysis of welfare state regimes: theoretical and methodological issues", *British Journal of Sociology*, Vol. 44, No. 3.

Polachek, S. W. (1981) "Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure", *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 63, No. 1.

Rosenfeld, R. A. & A. L. Kalleberg (1990) "A cross-national comparison of the gender gap in income", *American Journal of Sociology*, Vol. 96, No. 1.

Roos, P. A. (1985) *Gender and work. A comparative analyzis of industrial societies.* New York: State University of New York Press.

Sainsbury, D. (1996) *Gender, equality, and welfare states* Cambridge: Cambridge University Press.

SCB (1992) *Man är chef En studie av kvinnor och män i ledande ställning i privat och offentlig sektor.* Statistiska centralbyrån. Stockholm.

Sundström, M. (1991) "Part-time work in Sweden: Trends and equality effects", *Journal of Economic Issues*, Vol. 25.

Sveriges arbetsplatser – Organisation, personalutveckling, styrning (1994) C. le Grand, R. Szulkin & M. Tåhlin (red.). Stockholm: SNS.

Tomaskovic-Devey, D., Kalleberg, A. L. & P. V. Marsden (1996) "Organizational patterns of gender segregation" i A. L. Kalleberg, m.fl. (red.), *Organizations in America. Analyzing their structures and human resource practices.* Thousand Oaks: Sage.

Tåhlin, M. (1991) "Arbetslivets ojämlikhet i postindustrialismens Sverige." *Sociologisk Forskning*, Vol. 28, No. 4.

Vardagens villkor· Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier (1994) J. Fritzell & O. Lundberg (red.). Stockholm: Brombergs förlag.

Wennemo, I. (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.

Åberg, R. (1984) "Sysselsättning och arbetstid" i R. Erikson & R. Åberg (red.), *Välfärd i förändring.* Stockholm: Prisma.

Finns det ett glastak för kvinnor? 4

En studie av svenska arbetsplatser i privat näringsliv 1970–1990

EVA M. MEYERSON & TROND PETERSEN

4.1 Finns det ett glastak för kvinnor?

Kvinnor har gjort framsteg på arbetsmarknaden de sista 30 åren. Löneskillnaderna är mycket små mellan kvinnor och män som arbetar för samma arbetsgivare med likartade arbetsuppgifter i länder som Sverige, Norge och i USA.[1] Likväl kvarstår ett stort genomsnittligt lönegap mellan gruppen kvinnor och gruppen män i Sverige.[2] Detta lönegap har sin grund i befattningssegregeringen på arbetsmarknaden: kvinnor arbetar på lågbetalda befattningar och män på välbetalda (se Petersen, Meyerson & Snartland, 1997). Ovanför en viss befattningsnivå är kvinnor kraftigt underrepresenterade. Denna nivå benämns ofta glastak, en term som introducerades av två journalister i *Wall Street Journal* 1986. Innebörden i begreppet glastak kan tolkas som att kvinnor diskrimineras av arbetsgivare vid befordran och vid rekrytering till befattningar med viss typ av karriärutveckling.[3]

Mycket har skrivits om glastaket för kvinnor men alltför lite systematisk kunskap finns.[4] I Kvinnomaktutredningens Arbetsrapport (september 1996) ställs frågan: "Var är kvinnors glastak? I närheten av männens betonggolv?" Detta är frågan som ännu inte kunnat besvaras. Det framgår dock i forskningslitteraturen att problemet med bristen på kvinnor i toppositioner är mer allvarligt i de skandinaviska länderna än i Storbritannien och USA (Wright, Baxter & Birkelund, 1995).

---

[1] Se för Sverige: Petersen, Meyerson & Snartland, 1997a; för Norge: Petersen, Snartland, Becken & Olsen, 1997; för USA: Petersen & Morgan, 1995.

[2] Produktivitetsskillnader som huvudorsak till dessa löneskillnader kan förkastas (Petersen, Meyerson & Snartland, 1997 b).

[3] Se Morrison & Glinow 1990; U.S. Department of Labor, 1991; Billing, 1991, Davidson & Cooper, 1992; Drage & Solberg, 1995.

[4] Se bland annat de empiriska studierna av Blomquist 1994; Hultin 1996; den mycket insiktsfulla diskussionen i Kock, 1938: 443–444; samt diskussionen i Kvinnomaktutredningen, 1996.

Detta kapitel presenterar resultaten av en omfattande undersökning av kvinnors och mäns fördelning på olika befattningar: Finns det ett glastak för kvinnor och i så fall på vilken nivå i befattningshierarkin? Fyra frågor besvaras. Hur fördelar sig kvinnor och män i befattningshierarkierna på arbetsplatserna i det privata näringslivet i Sverige? Hur har denna fördelning förändrats under perioden 1970 till 1990? Vilka faktorer har betydelse för fördelningen av kvinnor och män på de olika befattningsnivåerna? Hur har betydelsen av dessa faktorer förändrats under den studerade perioden?

I det första avsnittet diskuterar vi forskning om befattningssegregering på arbetsplatser. Vi gör en distinktion mellan arbetsgivarens handlingar och den anställdes handlingar för att kunna skilja mellan diskriminering och andra typer av selektion till befattningar. I det andra avsnittet beskriver vi det datamaterial som ligger till grund för den empiriska beskrivningen, bland annat unik information om befattningar, individers arbetstider och löner. I det tredje avsnittet visar vi att kvinnor är kraftigt underrepresenterade på de högsta befattningsnivåerna. I det fjärde avsnittet redogör vi för tre faktorer som kan förklara underrepresentationen av kvinnor på toppbefattningar:

1. Kvinnor är oftare betydligt yngre än männen i respektive befattningar.
2. Kvinnor arbetar i betydligt högre utsträckning deltid och färre antal arbetstimmar än män.
3. Den viktigaste faktorn bakom befattningssegregeringen är kvinnors val av utbildning.

Civilingenjörer och civilekonomer är de vanligast förekommande utbildningskategorierna i toppbefattningar i det privata näringslivet och kvinnor är underrepresenterade i dessa utbildningar. I avsnitt fem sammanfattar vi våra empiriska analyser. Även om arbetsgivare har ett begränsat urval kvinnor att rekrytera till toppbefattningar och yngre kvinnor allt mer får tillgång till de högre befattningsnivåerna finns fortfarande fall där kvinnor med lika kvalifikationer som männen inte når toppbefattningarna. Om detta beror på dessa kvinnors preferenser, anpassning till familjeförhållanden eller arbetsgivarnas val är inte helt klarlagt men vår studie tyder på att kvinnors anpassning till familjen spelar en stor roll.

4.2 Vad beror befattningssegregering på?

I analysen av om arbetsgivaren diskriminerar kvinnor i rekryterings- och tillsättningssituationer försöker vi skilja på arbetsgivarens val och handlingar och individernas egna handlingar, exempelvis individers val av utbildning och arbetstid (även om dessa val kan utgöra en indi-

vids anpassning till en familjesituation, ett uttryck för traditionella könsmönster eller beslut som beror på vad individer förväntar sig av arbetsgivarnas val och handlingar). I denna studie kartlägger vi således om fördelningen av kvinnor och män på olika befattningar beror på de enskilda individernas handlingar och val eller på arbetsgivares val.[5] Distinktionen är viktig då policyåtgärder bör anpassas till orsakerna till bristen på kvinnor i högre och välbetalda befattningar. Om arbetsgivares handlingar inte har med bristen på kvinnor i dessa befattningar att göra, bör forskning och policyåtgärder istället riktas åt annat håll exempelvis mot frågor om kvinnors utbildningsval, yrkesval och familjesituation.

En vanlig förklaring till bristen på kvinnor i toppbefattningar är att män, som anses vara ansvariga för rekrytering och befordran, är motståndare till kvinnor på topposter. Motiven kan variera. Ett kan vara att män föredrar "individer som är lika dem själva" på höga befattningar (Kanter, 1997). Motstånd mot att rekrytera kvinnor till dessa befattningar kan också ha sin grund i fördomar. Män kan uppfatta att kvinnor är mindre lämpliga att ingå i ledningsgrupper, att kvinnor kan vara alltför emotionella och oförutsägbara. Kaptenen ombord på Whitbread-båten Steinlager, Peter Blake, svarade på frågan varför han inte hade några kvinnliga besättningsmän ombord under jorden runt kappseglingarna att "Women are not compatible with men". Andemeningen i Blakes uttalande kan tolkas som att kvinnor är alltför olika männen och ett team som består av alltför olika individer kan inte vinna kappsegling runt jorden.

Andra motiv kan höra samman med att män försöker bevara sin maktställning och sina privilegier vis-à-vis kvinnor (Reskin, 1988; Acker, 1990). Bristen på kvinnor i toppbefattningar kan också bero på statistisk diskriminering. Om kvinnor som grupp anses mindre kvalificerad som chefer än män, så kommer enskilda individer som tillhör den diskriminerade gruppen att bedömas utan att hänsyn tas till deras egna kvalifikationer (Bielby & Baron, 1986). Dessa olika former av diskriminering påverkar efterfrågan på kvinnor och påverkas av arbetsgivarens val att rekrytera, avsätta och befordra. Dessa faktorer som påverkar efterfrågan på kvinnor till vissa typer av befattningar kallas för efterfrågefaktorer.[6]

Även om arbetsgivaren inte diskriminerar kvinnor vid rekrytering och befordran kan fördelningen av kvinnor och män på olika befattningsnivåer skilja sig åt. Om kvinnor investerar mindre i utbildning eller väljer andra utbildningar än män, om kvinnor arbetar mer deltid

---

[5] För en mer omfattande diskussion se Petersen & Meyerson (1997).

[6] Se Rosén (1994) för en överblick av ekonomiska teorier om diskriminering.

än män exempelvis av familjeskäl, så kommer lön, karriärmöjligheter och svårighetsgraden i arbetsuppgifter att skilja sig åt mellan kvinnor och män. Och detta inte som ett uttryck för arbetsgivarens val utan som ett utfall av enskilda anställdas val och handlingar. Detta slags faktorer som påverkar kvinnors och mäns fördelning på olika typer av befattningar kallas för utbudsfaktorer.

Låt oss för att förstå betydelsen av utbudsfaktorerna se lite närmare på utbildningsvalet. När organisationer tillsätter anställda till ledningsbefattningar har de tillgång till ett begränsat urval av möjliga kandidater. Delvis beror urvalets sammansättning på intern- eller externrekrytering och delvis på potentiella kandidaters val av utbildning 10–20 år tidigare. I Sverige fanns det 1975 för varje utexaminerad kvinnlig civilingenjör 11 manliga. Från detta urval av civilingenjörer kunde arbetsgivaren rekrytera blivande chefer på 1990-talet.

I exempelvis Norge fanns det 1994 för varje utexaminerad kvinnlig civilingenjör 19 manliga.[7]

Förutom efterfråge- och utbudsfaktorer finns institutionella faktorer som kan förklara bristen på kvinnor i chefsbefattningar, exempelvis lönestrukturen, tillgång på barnomsorg och utbildningssystemet.

Människor drivs att göra karriär av många olika skäl såsom lust att arbeta, makt, prestige och pengar. De ekonomiska incitamenten är viktiga av flera skäl. Pengar gör det möjligt för kvinnor och män att köpa tjänster för att klara hem och hushåll. Möjligheten att "köpa tid" kan i sin tur underlätta karriären och kvinnors möjligheter att successivt ta på sig mer ansvar och utmaningar i arbetslivet. I det senare avseendet är det stora skillnader i möjligheter att köpa denna tid i olika länder. Sverige och Norge har en mycket sammanpressad lönestruktur och höga inkomstskatter jämfört med länder som Storbritannien och USA. Skattesystem och andra institutionella förhållanden ger hushållen ekonomiska förutsättningar i de senare länderna att köpa hushållstjänster och därmed frigöra tid och energi. Detta påverkar i sin tur kvinnors möjligheter att satsa på befattningar med goda karriärutsikter (se "pigdebatten" i Sverige: Påhlsson & Norrman, 1994; och i Norge: Kitterød, 1996).

Det finns vissa empiriska belägg för att den sammanpressade lönefördelningen i de skandinaviska länderna har skapat svaga incitament för kvinnor att satsa på karriär och därmed nå chefsbefattningar. Blau & Kahn (1996) visar att även om det totala lönegapet i Norge och Sverige är mindre än i USA är andelen kvinnor i den lägre delen av lönefördelningen betydligt högre i de skandinaviska länderna. Efter-

[7] För en genomgång av ekonomiska teorier om befattningssegregering med avseende på kön, se Jonung (1997).

som skillnaden mellan lågbetalda och välbetalda är mycket mindre i Sverige och i Norge än i USA, ger rapporter om genomsnittliga lönegap mellan kvinnor och män en ofullständig bild av kvinnors förutsättningar på de skandinaviska arbetsmarknaderna. Blau & Kahn (1997) visar vidare att trots en ökning av de allmänna löneskillnaderna i USA under 1980-talet har lönegapet mellan kvinnor och män minskat. Detta beror bland annat på att kvinnor fått tillträde till fler välbetalda befattningar på den amerikanska arbetsmarknaden.

Blau & Kahn pekar på att när det gäller rekrytering till högre befattningsnivåer kan det finnas en viss intressekonflikt mellan jämlikhet och jämställdhet. Ju mer jämlikhet, desto mindre jämställdhet. Ju större klasskillnader, desto starkare är incitamenten att satsa på yrkeskarriär (förutsatt att det finns möjlighet att röra sig över klassgränser) och desto större kan andelen kvinnor som finns i befattningar med karriärutveckling komma att bli.

Barnomsorg har ansetts vara viktig för kvinnors förutsättningar på arbetsmarknaden. I den tidigare delen av karriären kan tillgång på barnomsorg av god kvalitet gynna yngre anställda med små barn. Men billig och bra barnomsorg gör samtidigt att kostnaderna för barn minskar, vilket kan leda till att familjer skaffar fler barn vilket i sin tur kan försvåra kvinnors karriär. Detta kan ha inträffat i Sverige under 1980-talet då fertiliteten var högst i Europa. (För en mer övergripande diskussion, se Meyerson & Petersen, 1997.)

Utbildningssystemet och arbetslivet är sammanflätat sen århundraden tillbaka. Arbetsgivare rekryterar personal från vissa utbildningar men inte från andra. Inte förrän på 1980-talet gjorde exempelvis civilekonomer sitt verkliga inträde bland verkställande direktörer och andra toppbefattningar i de svenska börsnoterade företagen. Kvinnorepresentationen är starkare bland civilekonomer än bland civilingenjörer. Utbildningssystemets utformning och arbetslivets behov kan följaktligen också spela en roll för befattningssegregeringen.

4.3 Beskrivning av databasen

Vi har tillgång till lönestatistik från SAF/LO/PTK-området som samlats in på arbetsplatser från personalregister. Dessa data innehåller bland annat information om tjänstemän för varje bransch i den privata sektorn inom SAF:s förhandlingsområde, utom försäkrings- och bankbranscherna. Medlemsföretagen har tillhandahållit information på ett enhetligt sätt från 1970 till och med 1990. Lönestatistiken har tjänat som underlag för de årliga centrala löneförhandlingarna.

Arbetsplatsdata innehåller avtalsområdeskoder som till stora delar överensstämmer med branschkoder, geografisk region m.m. Vidare

finns för varje anställd information om kön, ålder, yrke, lön, arbetstid, utbildningskategori och utbildningsnivå.

För tjänstemännen finns ett befattningssystem, BNT, som är standardiserat så att en viss befattningskod på en arbetsplats inom en viss bransch överensstämmer med samma befattningskod för en annan arbetsplats och i en annan bransch. BNT-systemet innehåller 51 brett definierade befattningsgrupper. Inom varje grupp görs ytterligare uppdelning med avseende på svårighetsgrad, dvs. en hierarkisk nivåskiktning. Graderingen är en poängskala mellan 1 och 7.[8] Inom varje befattningsområde finns ett antal befattningar med specificerad svårighetsgrad. Totalt varierar antalet befattningar mellan 276 och 345 under den studerade perioden.

Befattningskoderna täcker hela spektret av tjänstemannabefattningar, bland annat chefs- och expertbefattningar, under den studerade perioden 1970–1990. Verkställande direktören och andra ledningsgruppsmedlemmar ingår däremot inte i datamaterialet. En överblick av datamaterialet ges i tabell 4.1.

Tabell 4.1 Beskrivning av data för tjänstemän för perioden 1970–1990

	Antal anställda	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor (%)	Antal befattn och nivåer	Antal arbetsplatser	Antal bef-arb. pl.enhet	Antal bran.	Medellön	Medellön kvinnor	Medellön män
1990	391997	135581	256416	34,6	280	22031	146940	32	92,71	74,63	102,27
1985	380513	124423	256090	32,7	279	20669	145070	32	63,03	50,03	69,35
1980	381702	117798	263904	30,9	281	19769	148461	31	44,06	34,56	48,30
1978	367207	110460	256747	30,1	271	18457	144309	34	37,19	28,93	40,74
1975	351459	100050	251409	28,4	345	15894	135340	36	29,09	21,83	31,98
1970	299154	73318	222472	24,8	256	13779	108121	40	17,09	11,46	18,94

Not: I kolumn 5 ingår 51 befattningsområden samt alla de olika befattningsnivåerna inom dessa befattningsområden

Antalet tjänstemän ökade från 299 000 till 392 000 under perioden 1970–1990. Andelen kvinnor ökade från 24,8 till 34,6 procent. I Petersen & Meyerson (1997, tabell 2.2) framgår att befattningsgrupperna förändrats under den studerade perioden. Det fanns 61 befattningsgrupper år 1970, år 1975 var antalet 71, år 1978 var antalet 49 och åren 1980, 1985 och 1990 var antalet 51. Av de 61 befattningsgrupper som fanns 1970 har 25 försvunnit under perioden. I de flesta befattningsgrupperna finns möjlighet till många förflyttningar längs en befattningshierarki. Under åren 1970 till 1975 hade 80 procent av be-

[8] BNT-systemet togs fram redan 1955. Syftet med systemet var att samla information om löner och inte att sätta lön på specifika befattningar eller individer.

fattningarna fyra eller fler befattningsnivåer, svårighetsgrader, 1978 ökade denna andel till 94–98 procent.

Möjligheterna att göra karriär inom en befattningsgrupp har förändrats under perioden. Tabell 4.2 visar fördelningen av befattningar med få karriärsteg och befattningar med många karriärsteg. Vi finner att befattningar med nivå 1 som lägsta befattningsnivå har ökat från 18,0 procent till 43,1 procent mellan 1970 och 1990. På samma gång har befattningar med många karriärsteg och befattningar med den högsta svårighetsgraden 7 ökat från 42,6 till 52,0 procent under samma period. Det har således skett en ökning i antalet befattningsnivåer som är tillgängliga inom de olika befattningarna.

Tabell 4.2 Procentuell fördelning av befattningar på lägsta och högsta befattningsnivå inom befattning för perioden 1970–1990

	1970		1975		1978		1980		1985		1990	
Befattningsnivå	Min.	Max	Min	Max.	Min	Max.	Min.	Max	Min.	Max.	Min	Max.
1	18,0	0,0	39,4	0,0	46,9	0,0	49,0	0,0	43,1	0,0	43,1	0,0
2	23,0	1,6	32,4	2,8	40,8	2,0	39,2	2,0	43,1	2,0	43,1	2,0
3	34,4	4,9	18,3	2,8	10,2	2,0	9,8	2,0	11,8	0,0	11,8	0,0
4	19,7	9,8	7,0	12,7	2,0	6,1	2,0	7,8	2,0	9,8	2,0	7,8
5	4,9	9,8	2,8	9,9	0,0	8,2	0,0	7,8	0,0	5,9	0,0	7,8
6	0,0	31,1	0,0	29,6	0,0	26,5	0,0	25,5	0,0	29,4	0,0	29,4
7	0,0	42,6	0,0	42,3	0,0	55,1	0,0	54,9	0,0	52,9	0,0	52,9
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Genomsnitt	2,7	5,9	2,0	5,9	1,7	6,2	1,7	6,2	1,7	6,2	1,7	6,2
Antal	61	61	71	71	49	49	51	51	51	51	51	51

Notera: Tabellen är konstruerad på följande sätt. Först beräknas för varje befattning den lägsta respektive högsta nivån som kan innehas inom befattningen. Befattningarna bestäms av BNT-koden i databasen. Fördelningen av befattningar som har den lägsta respektive den högsta nivån beräknas. Tabellen läses: för 1990 hade 43,1 procent av befattningarna befattningsnivå 1 som miniminivå (Min) och 0 befattningar hade befattningsnivå 1 som enda nivå.

Förutsättningarna att göra karriär har förbättrats både genom att befintliga befattningar förändrats och genom att nya befattningar tillkommit. Av de 36 befattningarna som fanns både 1970 och 1990 hade fem fler befattningsnivåer 1990 än 1970 medan de övriga 31 hade samma antal nivåer.

4.4 Hur är kvinnor och män fördelade på befattningsnivå och hur har detta förändrats över tiden?

Syftet med detta avsnitt är att dokumentera fördelningen av män och kvinnor på de olika befattningsnivåerna och hur denna fördelning har

förändrats över tiden. I tabell 4.3 ges fördelningen av kvinnor och män på olika befattningsnivåer.

Tabell 4.3 Fördelning av män och kvinnor på befattningsnivåer för perioden 1970–1990. Procent.

	1970			1975			1978		
Befattnings-nivå	Andel av männen	Andel av kvinnorna	Andel kvinnor på resp. nivå	Andel av männen	Andel av kvinnorna	Andel kvinnor på resp. nivå	Andel av männen	Andel av kvinnorna	Andel kvinnor på resp. nivå
1	2,39	38,24	84,05	1,72	21,80	83,39	1,52	16,33	82,16
2	14,28	34,97	44,63	10,90	46,51	62,84	9,68	46,32	67,29
3	34,74	19,58	15,64	31,69	23,02	22,35	30,25	26,61	27,44
4	28,99	6,10	6,48	33,72	7,25	7,85	35,14	8,91	9,83
5	13,48	1,00	2,38	15,50	1,28	3,17	16,63	1,66	4,11
6	4,93	0,11	0,71	5,27	0,13	0,99	5,60	0,17	1,29
7	1,20	0,01	0,15	1,20	0,00	0,16	1,17	0,01	0,26
Summa	100,01	100,01		100,00	99,99		99,99	100,01	
Genomsnitt*	3,56	1,97	24,76	3,71	2,20	28,38	3,77	2,34	30,07

	1980			1985			1990		
Befattnings-nivå	Andel av männen	Andel av kvinnorna	Andel kvinnor på resp. nivå	Andel av männen	Andel av kvinnorna	Andel kvinnor på resp. nivå	Andel av männen	Andel av kvinnorna	Andel kvinnor på resp. nivå
1	1,31	13,28	81,94	0,91	6,73	78,30	0,64	3,52	74,34
2	8,97	44,94	69,09	7,46	39,74	72,13	6,88	32,33	71,29
3	29,29	29,09	30,71	27,02	35,45	38,93	25,81	39,50	44,72
4	35,58	10,46	11,60	37,02	14,55	16,03	37,89	19,16	21,01
5	17,75	1,99	4,77	20,14	3,12	7,01	21,61	4,82	10,56
6	5,89	0,23	1,69	6,31	0,39	2,88	6,18	0,63	5,08
7	1,22	0,01	0,31	1,14	0,02	0,98	0,97	0,04	2,35
Summa	100,01	100,00		100,00	100,00		99,98	100,00	
Genomsnitt*	3,82	2,44	30,85	3,92	2,69	32,70	3,95	2,91	34,59

Notera: För varje år beräknas antalet män respektive kvinnor på varje befattningsnivå samt den procentuella andelen kvinnor på varje befattningsnivå.

* Med genomsnitt avses genomsnittsnivå för män respektive kvinnor samt andel kvinnor oavsett nivå.

Tabellen visar att den genomsnittliga befattningsnivån för män har varit konstant över en 20-årsperiod, ungefär på nivå 4. För kvinnor har den genomsnittliga befattningsnivån ökat från 2 till 3 under samma period. Detta är en ökning av befattningsnivå på en skala från 1 till 7, där 1 är den lägsta nivån och 7 den högsta. Från att kvinnorna i genomsnitt har haft en befattningsnivå två svårighetsgrader lägre än männen har nu detta gap minskat till 1 svårighetsgrad.

Kvinnor är koncentrerade till låga befattningar medan det finns få kvinnor i toppbefattningar. Under den studerade perioden har den pro-

centuella andelen kvinnor minskat i de lägre befattningarna, men de är fortfarande starkt överrepresenterade i dessa befattningar. På de två toppbefattningsnivåerna 6 och 7 är kvinnors representation försumbar, men har ökat under perioden. År 1970 var andelen kvinnor i dessa befattningar 0,86 procent. För varje kvinna på nivå 6 fanns 150 män och för varje kvinna på nivå 7 fanns det 200 män. 1990 hade situationen förbättrats. På nivå 6 fanns för varje kvinna 20 män och på nivå 7 fanns för varje kvinna 40 män. Sannolikheten att finna en man på nivå 6 var 10 gånger högre än att finna en kvinna och på nivå 7 var den 25 gånger högre.

Det finns följaktligen befattningsnivåer dit kvinnor knappast når, varken år 1970 eller 1990. Mycket få kvinnor återfinns på befattningsnivåerna 6 och 7. Glastaket förefaller vara en realitet. Vad kan ligga bakom detta?

4.5 Varför finns det så få kvinnor på toppositioner?

Att kvinnor placeras något lägre i befattningshierarkier än män kan bero på andra orsaker än diskriminering som exempelvis skillnader i utbildning, arbetslivserfarenhet, arbetade timmar, bransch osv. Tillgången på data, speciellt information om ålder, kön, utbildning och arbetstider, gör det möjligt för oss att undersöka betydelsen av individuella egenskaper för fördelningen av män och kvinnor på olika nivåer i befattningshierarkierna.

Med utgångspunkt från vår strävan att ta hänsyn till enskilda individers handlingar används två analyssätt i den statistiska beskrivningen nedan (för en diskussion, se Petersen & Meyerson, 1997). Först studeras genomsnittsålder, arbetstid, antal arbetade timmar, utbildningsnivå och utbildningskategori för varje nivå i befattningshierarkin. Detta ger en beskrivning av det som i genomsnitt är karaktäristiskt för de individer som innehar en viss befattning i en befattningshierarki, exempelvis genomsnittsålder, typisk utbildningskategori och genomsnittlig arbetstid. Vad är exempelvis karaktäristiskt för de individer som innehar befattningsnivå 7?

Det andra analyssättet ger istället information om var individer med vissa karaktäristika såsom kön, utbildning, arbetstid och ålder hamnar i befattningshierarkien. Vilka grupper har störst sannolikhet att hamna på befattningsnivå 7? Den senare analysen ger en viss fingervisning om huruvida kvinnor och män med likartade individkarakteristika har lika chanser att erhålla de högsta befattningarna, exempelvis om kvinnliga och manliga civilingenjörer har lika stora chanser att erhålla chefsbefattningar. Av utrymmesbrist redovisar vi enbart de tabeller som representerar det andra analyssättet och som svarar på hu-

ruvida kvinnor och män med likartade egenskaper har lika chanser att erhålla toppositioner (För de övriga statistiska beskrivningarna se Petersen & Meyerson, 1997).

Ålder

Det första analyssteget visade att ju högre upp i befattningshierarkin, desto högre genomsnittsålder. Detta gäller i princip för hela den studerade tidsperioden. Vidare är mäns och kvinnors genomsnittsålder mer i överensstämmelse på de lägre befattningsnivåerna än på de högre. På de högsta nivåerna, 6 och 7, är genomsnittsåldern för kvinnor betydligt lägre än för män, ungefär 2–7 års skillnad under hela tidsperioden. År 1990 var genomsnittsåldern 49 år för män och 44 år för kvinnor på befattningsnivå 7.

Denna åldersskillnad mellan kvinnor och män i dessa befattningsnivåer avspeglar flera omständigheter. Yngre kvinnor kan vara relativt bättre utbildade än äldre kvinnor. Om arbetsgivare önskar kvinnor i chefsbefattningar krävs då att de rekryterar yngre personer än vad som krävs då män rekryteras. En annan omständighet kan vara att kvinnors deltagande på arbetsmarknaden ökat och att antalet yngre kvinnor, tillgängliga och kvalificerade för denna typ av befattning, från vilken arbetsgivare kan välja har ökat jämfört med antalet äldre kvalificerade kvinnor.

Tabell 4.4 Den genomsnittliga befattningsnivån för åldersgrupp och kön under perioden 1970–1990.

	1970		1975		1978		1980		1985		1990	
Åldersgrupp	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv	Män	Kv.	Män	Kv.
–19	1,33	1,17	1,35	1,30	1,30	1,39	1,42	1,47	1,62	1,64	1,73	1,82
20–30	3,09	1,86	3,22	2,09	3,18	2,15	3,19	2,24	3,26	2,48	3,29	2,68
31–35	3,70	2,27	3,85	2,41	3,83	2,54	3,83	2,60	3,85	2,79	3,90	3,07
36–40	3,82	2,17	3,98	2,37	4,01	2,50	4,05	2,63	4,08	2,85	4,07	3,05
41–45	3,87	2,19	3,97	2,31	4,02	2,46	4,08	2,56	4,18	2,86	4,18	3,07
46–50	3,85	2,26	3,92	2,29	3,96	2,37	4,02	2,48	4,15	2,78	4,24	3,06
51–55	3,76	2,27	3,83	2,28	3,90	2,36	3,93	2,43	4,04	2,66	4,16	2,95
56–60	3,56	2,25	3,69	2,29	3,79	2,36	3,84	2,41	3,95	2,57	4,04	2,81
61–	3,33	2,24	3,46	2,16	3,59	2,36	3,71	2,36	3,87	2,54	3,94	2,69
Total	3,56	1,97	3,71	2,20	3,77	2,34	3,82	2,44	3,92	2,69	3,95	2,91

Notera. Tabellen läses på följande sätt. År 1990 var den genomsnittliga befattningsnivån för kvinnorna i 36–40 årsåldern 3,05 och för männen 4,07 Skillnaden i befattningsnivå mellan kvinnor och män i denna åldersgrupp är således 1 befattningsnivå

Om ålder spelar roll som kvalifikation till toppbefattningar kan kvinnors och mäns fördelning på åldersgrupper studeras. Hur stor andel av de kvinnor respektive män som finns tillgängliga för rekrytering till

toppositioner är 35 år eller yngre. Denna procent är betydligt högre för kvinnor än för män varje år. Så sent som 1990 var 39,1 procent av kvinnorna och 28,9 procent av männen 35 år eller yngre. Det finns flera äldre män än äldre kvinnor att rekrytera till chefsbefattningar. Tabell 4.4 visar att männen i varje åldersgrupp har en högre genomsnittlig befattningsnivå. Skillnaden har efterhand minskat. Det gäller i synnerhet de yngsta åldersgrupperna.

Arbetstid

Men ålder är inte den enda faktorn som spelar roll för att kvalificera för en chefsbefattning. Arbetstid och antal arbetade timmar har också betydelse. I Petersen & Meyerson (1997) framgår att 27,0 procent av kvinnorna arbetade deltid 1970, under 1980-talet var andelen 40,0 procent medan den 1990 var 32,0 procent. Män arbetade i mycket liten utsträckning deltid, en halv procent 1975 och 3,0 procent under perioden 1980–1990.

Vidare kan vi konstatera att ju högre upp i befattningshierarkin, desto större är andelen heltidsanställningar. Deltidsarbete minskar starkt för varje befattningsnivå. Ju högre upp i befattningshierarkin, desto färre deltider. På de högsta befattningsnivåerna 6 och 7 arbetade 0–10 procent av kvinnorna och 0–3 procent av männen deltid. Dessa mönster gäller för hela den studerade perioden. Bland kvinnor på de lägsta befattningsnivåerna, 2 och 3, arbetade 40–50 procent deltid. Andelen bland män var 0–3 procent.

Många arbetar deltid på de låga befattningsnivåerna vilket kan minska möjligheterna för kvinnor att göra karriär. Bland de heltidsanställda, som kan ha de bäst förutsättningarna att göra karriär, är männen överrepresenterade. Kvinnorna arbetar mer deltid än män på varje befattningsnivå.

Tabell 4.5 visar hur arbetstider påverkar möjligheten att nå höga befattningsnivåer. Tabellen visar att för män och kvinnor som arbetar heltid är chansen för män 7–8 gånger högre att nå toppositionerna 6 och 7. Bland deltidsarbetare var sannolikheten att nå dessa nivåer, speciellt för kvinnor, i det närmaste noll. År 1990 återfanns 0,06 procent av alla heltidsarbetande kvinnor på befattningsnivå 7 jämfört med 0,97 procent av alla heltidsanställda män. På de två lägsta befattningsnivåerna fanns hela 32,95 procent av alla heltidsarbetande kvinnor och endast 7,45 procent av männen. Samma år fanns bland de deltidsarbetande kvinnorna 0,17 procent på de högsta befattningsnivåerna 6 och 7 och bland männen 6,56 procent. Av deltidsarbetande kvinnor fanns 41,95 procent på de två lägsta befattningsnivåerna jämfört med 11,18 procent av männen. Sannolikheten att en deltidsarbetande

kvinna skulle arbeta på befattningsnivå 1 eller 2 var betydligt större än för en heltidsarbetande. Sannolikheten att en heltidsarbetande man skulle arbeta på någon av de två toppnivåerna var betydlig större än för en heltidsarbetande kvinna. Dessa förhållanden gäller för alla åren.

Tabell 4.5 Fördelning av heltids- och deltidsarbetande män och kvinnor för alla befattningsnivåer 1975–1990 i procent

	1975		1978		1980		1985		1990	
Befattnings-nivå	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Panel A:	Heltidsarbetande									
1	1,69	20,59	1,47	15,09	1,25	12,22	0,86	5,99	0,62	3,19
2	10,86	45,25	9,52	43,89	8,82	41,97	7,31	36,18	6,79	29,76
3	31,70	24,37	30,26	28,37	29,28	30,74	27,05	36,53	25,79	39,42
4	33,76	8,08	35,23	10,25	35,68	12,09	37,13	16,65	37,98	21,00
5	15,52	1,53	16,71	2,16	17,82	2,63	20,21	4,06	21,65	5,73
6	5,28	0,17	5,63	0,23	5,93	0,34	6,30	0,55	6,20	0,84
7	1,20	0,01	1,18	0,01	1,22	0,01	1,14	0,04	0,97	0,06
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Genomsnitt	3,71	2,25	3,78	2,41	3,83	2,52	3,92	2,78	3,96	2,99
Panel A·	Deltidsarbetande									
1	9,61	24,98	4,21	18,47	2,96	14,81	2,31	7,86	1,34	4,21
2	21,17	49,86	18,01	50,53	13,49	49,20	12,21	45,21	9,84	37,74
3	29,59	19,43	29,84	23,55	29,53	26,72	26,19	33,79	26,45	39,66
4	25,16	5,07	30,63	6,60	32,67	8,12	33,40	11,32	35,32	15,29
5	11,02	0,62	12,38	0,78	15,62	1,08	17,99	1,69	20,49	2,92
6	2,81	0,04	4,02	0,06	4,56	0,07	6,63	0,14	5,63	0,17
7	0,65	0,00	0,91	0,00	1,17	0,00	1,28	0,00	0,93	0,00
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Genomsnitt	3,18	2,07	3,45	2,21	3,63	2,32	3,78	2,54	3,84	2,76

Notera: Det statistiska underlaget för 1970 har uteslutits eftersom deltidsdata är av dålig kvalitet. Tabellen läses: År 1975 återfanns 1,69 procent av de heltidsarbetande männen och 20,69 procent av de heltidsarbetande kvinnorna på befattningsnivå 1, dvs sannolikheten att en heltidsarbetande kvinna skulle tillhöra befattningsnivå 1 var mycket högre än för en heltidsarbetande man

Även om arbetstid spelar roll för förutsättningarna att nå de högsta befattningsnivåerna har kvinnor som arbetar heltid sämre chans att nå toppbefattningarna än män som arbetar heltid. Deras chanser har dock ökat över tiden men gapet är fortfarande stort år 1990.

Ett ytterligare sätt att fånga betydelsen av arbetstid för möjligheterna att göra karriär är att i detalj beräkna antalet arbetade timmar. Petersen & Meyerson (1997) visar att kvinnor som når toppbefattningarna arbetar lika många timmar per vecka som männen. Men på de lägre befattningsnivåerna 1–3 arbetar de ungefär 4–5 timmar mindre i genomsnitt per vecka än männen. Resultaten visar också att när män

och kvinnor arbetar samma antal timmar når männen högre befattningsnivåer än kvinnorna, ungefär en nivå högre.

Utbildning

Utbildning är en viktig kvalificerande faktor för att nå befattningsgrupper med utvecklade karriärsteg.[9] I datamaterialet finns information om utbildningsnivå som mäts enligt en poängskala från 1 till 7, från grundskola (1) till doktorsexamen (7). Data visar att för varje befattningsnivå ökar den genomsnittliga utbildningsnivån med en halv grad för båda könen och för alla åren. För de tre högsta befattningsnivåerna har kvinnorna i genomsnitt högre utbildning än männen, upp till en hel grad högre. (Se Petersen & Meyerson, 1997).[10]

För att fullfölja vårt analysschema besvarar vi också frågan: hur påverkar utbildningsnivån möjligheterna att nå de höga befattningsnivåerna? Den genomsnittliga befattningsnivån ökar med ökad utbildningsnivå för båda könen och för alla de studerade åren. Men för varje utbildningsnivå är kvinnor placerade lägre än män i befattningshierarkin, upp till en halv befattningsnivå lägre (Petersen & Meyerson, 1997). Vidare visar Petersen & Meyerson att ju högre befattningsnivå, desto högre andel av innehavarna har hög utbildningsnivå. Sedan 1978 har detta i högre utsträckning gällt kvinnor i de högsta befattningsnivåerna 6–7. Hur påverkar utbildningsnivån chanserna att nå toppbefattningar? För varje utbildningsnivå får män större utdelning i form av befattningsnivå än vad kvinnor får (Petersen & Meyerson, 1997).

Men utbildningsnivån säger inte så mycket om karriärutveckling. Det är snarare val av utbildningsinriktning som avgör kvalifikation och därmed förutsättningarna för att nå toppnivåerna i befattningshierarkin [11] Arbetsgivare bryr sig inte i första hand om antalet år i utbildningssystemet utan snarare om kunskaper och kvalifikationer inom ett visst definerat arbetsområde som exempelvis datakunskap, företagsekonomi och juridik. I arbetsplatsannonser söks personer med specifika kvalifikationer. Psykologer blir sällan verkställande direktörer. Det blir däremot civilingenjörer och civilekonomer.

Tabell 4.6 ger information om fördelningen av samtliga anställda respektive anställda på befattningsnivåerna 6 och 7 på olika utbildningskategorier.

---

[9] Se Jonsson (1996) för en överblick av skillnader i utbildningsnivåer mellan män och kvinnor.

[10] Man bör beakta att kvinnorna är yngre än männen i dessa befattningar.

[11] Betydelsen av kvinnors och mäns utbildningsval, se Brown & Corcoran, 1997. För en historisk genomgång av kvinnors och mäns utbildningsval, se Jonsson, 1997a; 1997b.

Tabell 4.6 Fördelningen på utbildningskategorier av samtliga anställda respektive anställda på befattningsnivåerna 6 eller 7 i procent under perioden 1970–1990

	1970		1975		1978		1980		1985		1990	
Utbildning	Alla	Topp	Alla	Topp	Alla	Topp	Alla	Topp	Alla	Topp	Alla	Topp
Uppgift saknas	62,6	19,8	54,9	16,6	55,0	17,0	54,1	16,8	52,7	19,7	52,5	23,3
Allmän grundutbildning	4,9	2,1	7,3	2,4	7,1	2,2	7,2	2,4	7,3	2,5	7,0	2,9
Humanistisk	0,2	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3
Pedagogisk	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2
Samhällsvetenskaplig												
Diverse utbildningar	5,9	7,2	8,0	6,8	8,5	6,5	8,8	6,4	9,2	5,7	9,5	5,2
Ekonomi, lägre utbildn.	0,7	2,9	0,9	3,6	0,9	3,5	0,9	3,3	0,8	2,7	0,7	2,2
Civilekonomutbildning	0,6	5,5	0,8	5,5	0,8	5,6	0,9	5,7	1,3	5,8	1,5	5,5
FK, FM, Jur , Sam	0,3	1,5	0,9	2,6	0,9	3,1	0,9	3,5	0,9	3,9	0,8	3,9
FL, FD, Jur., Sam	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,2
Teknisk												
Diverse utbildningar	11,5	18,1	13,1	19,3	13,0	18,9	13,3	18,4	14,4	17,2	15,6	16,8
Ingenjörsutbildning	9,8	16,9	9,0	15,5	8,1	14,5	7,6	14,0	6,0	11,8	4,4	8,8
Civilingenjörsutbildning	2,4	19,2	3,1	20,1	3,4	21,3	3,8	21,3	4,6	22,3	5,1	22,6
FK, FM, Naturvet.	0,2	0,6	0,4	0,8	0,4	0,8	0,5	1,2	0,5	1,6	0,5	2,0
FL, FD, Naturvet.	0,2	2,4	0,2	2,9	0,2	3,0	0,3	3,1	0,3	3,2	0,3	3,3
Transport och kommunik.	0,1	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3	0,2	0,4	0,2	0,2	0,1	0,2
Vårdyrken	0,2	1,5	0,2	0,9	0,3	0,9	0,3	0,9	0,6	1,0	0,8	1,3
Lantbruk	0,2	1,3	0,4	1,4	0,4	1,4	0,5	1,5	0,5	1,1	0,4	0,8
Serviceyrken	0,2	0,3	0,3	0,6	0,2	0,5	0,2	0,7	0,2	0,6	0,2	0,6
Utbildning saknas / ej hänförlig t spec. huvudgrupp	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,2	0,1
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Notera· För varje år ger den första kolumnen fördelningen av alla anställda på utbildning medan den andra kolumnen visar fördelningen av anställda på befattningsnivåerna 6 och 7 på utbildning. Uppgift saknas för stora delar av de anställda i vårt urval. Vanligtvis är utbildning inte registrerat för de låga befattningsnivåerna där utbildning ses som mindre viktigt dvs. bortfallet gäller i de flesta fallen de anställda på de lägsta nivåerna.

Den största utbildningsgruppen inom näringslivet, och speciellt på befattningsnivåerna 6 och 7, är tekniker exempelvis ingenjörer och civilingenjörer. 1970 hade 19,2 procent av de anställda på befattningsnivåerna 6–7 civilingenjörsutbildning och år 1990 var siffran 22,6 procent. På dessa befattningsnivåer var 5,5 procent civilekonomer både 1970 och 1990. Kvinnorna är underrepresenterade i dessa utbildningskategorier. Av de anställda i befattningsnivåerna 6–7 kom 53,5 procent från tekniska utbildningar 1990. Av samtliga anställda i vårt urval hade 25,8 procent denna typ av utbildning.

Tabell 4.7 beskriver hur männen och kvinnorna i vårt urval av privatanställda fördelar sig på olika utbildningar. Tabellen visar en tydlig koncentration av kvinnor i utbildningsområden som samhällsvetenskap, juridik och administration och en tydlig underrepresentation in-

om de tekniska områdena. År 1970 fanns för varje kvinnlig ingenjör 99 män och för varje kvinnlig civilingenjör 82 män. År 1990 var motsvarande siffror 42 respektive 8, en betydande förändring. Detta år hade en arbetsgivare att välja mellan 42 ingenjörer som var män och 1 som var kvinna. För varje kvinnlig civilekonom fanns 20 män år 1970 och 2 män år 1990. Könssegregeringen var stor vad gäller utbildningsval och framför allt gällde det inom det tekniska området från vilket flest chefer rekryteras.

Tabell 4.7 Fördelning i procent av samtliga anställda män (M) respektive kvinnor (K) på olika utbildningar samt procent kvinnor (% K) inom varje utbildning för perioden 1970–1990

	1970			1975			1978		
Utbildning	M	K	%K	M	K	%K	M	K	%K
Uppgift saknas	57,7	77,5	30,7	49,7	68,7	35,6	49,7	67,5	36,9
Allmän grundutbildning	4,0	7,6	38,8	5,4	11,0	42,7	5,4	10,9	46,3
Humanistisk	0,1	0,3	38,0	0,2	0,5	49,6	0,2	0,5	51,0
Pedagogisk	0,1	0,1	23,1	0,1	0,1	27,6	0,1	0,1	26,0
Samhällsvetenskaplig									
Diverse utbildningar	4,0	11,4	48,4	5,2	15,3	54,7	5,2	16,1	57,3
Ekonomi, lägre utbildn.	1,0	0,1	3,8	1,2	0,2	6,8	1,2	0,3	9,4
Civilekonomutbildning	0,7	0,1	4,7	1,1	0,2	6,8	1,1	0,2	8,7
FK, FM, Jur , Sam.	0,4	0,1	8,7	1,1	0,5	14,9	1,1	0,5	15,8
FL, FD, Jur., Sam	0,0	0,0	14,3	0,0	0,0	17,4	0,0	0,0	18,3
Teknisk									
Diverse utbildningar	14,8	1,5	3,1	17,8	1,7	3,6	17,8	1,8	4,2
Ingenjörsutbildning	12,9	0,4	1,0	11,5	0,4	1,1	11,5	0,3	1,3
Civilingenjörsutbildning	3,1	0,1	1,2	4,2	0,3	2,6	4,7	0,5	4,0
FK, FM, Naturvet	0,2	0,2	19,3	0,4	0,3	20,8	0,5	0,3	20,5
FL, FD, Naturvet.	0,2	0,0	2,8	0,3	0,0	3,0	0,3	0,0	3,7
Transport och kommunik.	0,1	0,0	11,2	0,2	0,1	7,8	0,3	0,1	8,1
Vårdyrken	0,2	0,4	46,3	0,1	0,5	66,5	0,1	0,6	67,2
Lantbruk	0,3	0,0	1,7	0,5	0,0	1,7	0,6	0,0	2,3
Serviceyrken	0,2	0,1	15,7	0,3	0,1	13,6	0,3	0,1	18,1
Utbildning saknas / ej hänförlig t spec. huvudgrupp	0,1	0,1	22,4	0,1	0,2	36,3	0,1	0,1	39,1
Summa	100,0	100,0	24,8	100,0	100,0	28,4	100,0	100,0	30,1

Tabellen fortsätter på nästa sida.

Fortsättning på tabell 4.7.

	1980			1985			1990		
Utbildning	M	K	%K	M	K	%K	M	K	%K
Uppgift saknas	48,7	66,2	36,9	48,0	62,5	38,8	48,6	60,0	39,5
Allmän grundutbildning	5,6	10,9	46,3	5,6	10,9	48,9	5,3	10,3	50,4
Humanistisk	0,2	0,4	51,0	0,2	0,5	58,8	0,1	0,5	65,6
Pedagogisk	0,1	0,1	26,0	0,1	0,1	34,0	0,1	0,1	36,2
Samhällsvetenskaplig									
Diverse utbildningar	5,2	16,8	49,1	4,9	18,0	64,1	4,8	18,3	67,0
Ekonomi, lägre utbildn.	1,2	0,3	11,4	1,0	0,5	18,4	0,8	0,5	26,7
Civilekonomutbildning	1,2	0,3	10,7	1,5	0,8	20,3	1,6	1,3	30,2
FK, FM, Jur., Sam	1,1	0,5	16,3	1,1	0,6	21,7	0,9	0,6	26,8
FL, FD, Jur , Sam.	0,0	0,0	13,6	0,0	0,0	14,0	0,0	0,0	18,2
Teknisk									
Diverse utbildningar	18,4	1,9	4,5	20,2	2,5	5,6	22,0	3,5	7,7
Ingenjörsutbildning	10,9	0,3	1,4	8,8	0,3	1,8	6,5	0,3	2,3
Civilingenjörsutbildning	5,3	0,7	5,2	6,4	1,1	7,4	6,9	1,7	11,5
FK, FM, Naturvet	0,5	0,4	22,2	0,6	0,4	25,3	0,6	0,4	29,2
FL, FD, Naturvet.	0,4	0,0	5,4	0,4	0,1	7,6	0,4	0,1	10,6
Transport och kommunik.	0,2	0,1	8,5	0,2	0,0	8,8	0,2	0,0	10,1
Vårdyrken	0,1	0,7	70,5	0,2	1,5	79,0	0,3	1,8	79,5
Lantbruk	0,7	0,1	4,4	0,7	0,1	6,9	0,5	0,2	15,2
Serviceyrken	0,3	0,1	18,9	0,2	0,2	24,4	0,2	0,2	31,9
Utbildning saknas / ej hänförlig t. spec. huvudgrupp	0,1	0,1	39,0	0,2	0,2	30,9	0,2	0,2	36,6
Summa	100,0	100,0	30,9	100,0	100,0	32,7	100,0	100,0	34,6

Tabell 4.8 visar fördelningen av kvinnor och män på utbildningskategorier för dem som innehar befattningsnivå 6 och 7. Det visar sig att kvinnorna på dessa befattningsnivåer har en annan fördelning vad gäller utbildningsbakgrund än vad männen på dessa nivåer har. Bland kvinnorna är andelen med en teknisk utbildning betydligt lägre.

Tabell 4.8 Fördelning i procent av befattningsnivåerna 6 eller 7 anställda män (M) respektive kvinnor (K) på olika utbildningar för perioden 1970–1990

	1970		1975		1978		1980		1985		1990	
Utbildning	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Uppgift saknas	19,7	42,2	16,5	22,9	16,9	22,8	16,7	24,5	19,9	23,4	23,0	28,4
Allmän grundutbildning	2,1	3,6	2,4	4,3	2,2	2,5	2,4	3,6	2,5	3,9	2,8	4,2
Humanistisk	0,4	6,0	0,3	11,4	0,3	7,1	0,3	2,9	0,3	3,1	0,3	2,2
Pedagogisk	0,1	0,0	0,1	1,4	0,2	1,0	0,2	0,4	0,2	0,4	0,2	0,1
Samhällsvetenskaplig												
Diverse utbildningar	7,2	8,4	6,8	15,0	6,4	10,7	6,3	12,2	5,6	11,6	4,9	10,8
Ekonomi, lägre utbildn.	2,9	6,0	3,6	5,0	3,5	4,1	3,4	2,9	2,7	2,8	2,3	1,8
Civilekonomutbildning	5,5	6,0	5,5	6,4	5,6	8,6	5,6	8,6	5,7	10,2	5,3	9,5
FK, FM, Jur., Sam	1,5	4,8	2,6	7,9	3,0	7,1	3,5	7,2	3,8	7,3	3,7	6,7
FL, FD, Jur., Sam.	0,1	2,4	0,1	0,0	0,1	1,0	0,1	0,7	0,2	0,4	0,2	0,3
Teknisk												
Diverse utbildningar	18,2	2,4	19,4	2,9	19,0	5,1	18,6	4,7	17,5	3,5	17,5	3,3
Ingenjörsutbildning	16,9	1,2	15,7	1,4	14,6	1,0	14,2	0,7	12,1	0,6	9,2	0,7
Civilingenjörsutbildning	19,3	3,6	20,2	9,3	21,4	8,6	21,5	11,5	22,5	13,6	23,0	15,4
FK, FM, Naturvet.	0,6	2,4	0,7	3,6	0,7	4,6	1,1	4,7	1,4	6,1	1,9	4,9
FL, FD, Naturvet	2,4	6,0	2,9	4,3	3,0	6,1	3,1	5,7	3,2	4,5	3,3	4,0
Transport och kommunik.	0,1	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,4	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0
Vårdyrken	1,5	4,8	0,9	4,3	0,8	9,1	0,8	9,0	0,9	7,5	1,0	6,7
Lantbruk	1,3	0,0	1,4	0,0	1,4	0,5	1,5	0,7	1,2	1,0	0,8	0,9
Serviceyrken	0,3	0,0	0,6	0,0	0,5	0,0	0,7	0,0	0,6	0,2	0,6	0,1
Utbildning saknas / ej hänförlig t. spec. huvudgrupp	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vilka är då chanserna att nå toppbefattningarna 6 och 7 för de olika utbildningskategorierna? Tabell 4.9 visar att kvinnor har sämre chanser att med en given utbildningsbakgrund nå samma befattningsnivåer som männen. Av de kvinnliga civilingenjörerna 1970 nådde 3,6 procent toppbefattningarna medan motsvarande siffra för männen var 37,9. För år 1990 var siffrorna 6,0 och 23,7 procent. Kvinnors avkastning på utbildningskategori med avseende på nådd befattningsnivå förändrades inte nämnvärt över åren jämfört med männens.

Tabell 4.9 Andel anställda som nådde befattningsnivå 6 eller 7 för män (M), kvinnor (K) respektive alla anställda (Alla) efter utbildningskategori, i procent, för perioden 1970–1990

	1970			1975			1978		
Utbildning	M	K	Alla	M	K	Alla	M	K	Alla
Uppgift saknas	2,1	0,1	1,5	2,2	0,1	1,4	2,3	0,1	1,5
Allmän grundutbildning	3,2	0,1	2,0	2,6	0,1	1,5	2,7	0,0	1,5
Humanistisk	15,5	2,6	10,6	10,2	3,3	6,8	10,3	2,5	6,3
Pedagogisk	17,7	0,0	13,6	13,1	3,1	10,3	17,0	3,5	13,5
Samhällsvetenskaplig									
Diverse utbildningar	11,0	0,1	5,7	8,7	1,4	4,0	8,4	1,2	3,7
Ekonomi, lägre utbildn	18,6	6,0	18,1	20,2	3,2	19,0	20,3	2,6	18,6
Civilekonomutbildning	45,9	6,2	44,0	36,4	5,0	34,2	34,8	6,4	32,3
FK, FM, Jur., Sam.	22,0	4,5	20,5	16,2	2,4	14,1	19,5	2,8	16,8
FL, FD, Jur., Sam.	62,5	50,0	60,7	36,8	0,0	30,4	49,0	18,2	43,3
Teknisk									
Diverse utbildningar	7,5	1,9	7,3	7,1	2,4	6,9	7,2	0,1	7,0
Ingenjörsutbildning	8,0	3,6	7,9	8,1	5,6	8,1	8,6	0,1	8,5
Civilingenjörsutbildning	37,9	3,6	37,5	31,0	4,6	30,3	30,8	3,4	29,7
FK, FM, Naturvet.	17,0	1,8	14,1	10,8	1,7	8,9	10,1	2,7	8,6
FL, FD, Naturvet.	66,7	35,7	65,8	61,7	25,0	60,6	61,9	37,5	61,0
Transport och kommunik	8,4	0,0	7,5	9,2	0,0	8,5	9,5	0,0	8,7
Vårdyrken	58,0	1,3	31,7	52,0	1,1	18,2	40,4	2,7	15,1
Lantbruk	30,5	0,0	30,0	16,7	0,0	16,4	15,2	2,7	15,0
Serviceyrken	8,5	0,0	7,1	12,8	0,0	11,1	14,3	0,0	11,7
Utbildning saknas / ej hänförlig t spec. huvudgrupp	3,5	0,0	2,7	1,3	0,0	0,1	2,1	0,0	1,3

Tabellen fortsätter på nästa sida.

Fortsättning på tabell 4.9.

	1980			1985			1990		
Utbildning	M	K	Alla	M	K	Alla	M	K	Alla
Uppgift saknas	2,4	0,1	1,6	3,0	0,2	1,9	3,4	0,3	2,2
Allmän grundutbildning	3,0	0,1	1,6	3,3	0,2	1,8	3,8	0,3	0,2
Humanistisk	11,4	1,6	5,9	13,6	2,8	7,2	12,9	2,9	6,3
Pedagogisk	16,8	1,8	13,3	13,4	1,8	9,4	9,3	0,6	6,1
Samhällsvetenskaplig									
Diverse utbildningar	8,6	0,2	3,6	8,5	2,6	3,2	7,3	0,4	2,7
Ekonomi, lägre utbildn.	20,3	2,0	18,2	20,3	2,5	17,0	20,8	2,2	15,8
Civilekonomutbildning	33,0	6,3	30,2	28,4	5,4	23,8	23,7	4,9	18,0
FK, FM, Jur., Sam.	22,1	3,5	19,1	26,9	5,0	22,2	30,2	7,4	24,1
FL, FD, Jur., Sam	49,0	25,0	45,8	45,0	15,4	40,9	43,1	18,8	36,6
Teknisk									
Diverse utbildningar	7,2	0,6	6,9	6,5	0,6	6,1	5,7	0,6	5,3
Ingenjörsutbildning	9,3	0,1	9,2	10,3	7,4	10,1	10,1	1,5	9,9
Civilingenjörsutbildning	29,0	4,2	27,7	26,4	5,3	24,9	23,7	6,0	21,7
FK, FM, Naturvet.	14,5	3,2	12,0	19,6	6,5	16,3	23,7	7,5	19,0
FL, FD, Naturvet.	62,5	30,8	60,8	58,1	26,4	55,7	53,6	26,9	50,8
Transport och kommunik.	11,5	0,0	10,5	6,9	0,0	6,3	9,0	0,0	8,1
Vårdyrken	40,2	2,9	13,9	34,1	2,1	8,8	29,0	2,5	7,9
Lantbruk	15,9	2,5	15,3	12,6	3,9	12,0	12,3	3,7	11,0
Serviceyrken	17,9	0,0	14,5	18,5	0,5	14,1	20,6	0,4	14,2
Utbildning saknas / ej hänförlig t. spec. huvudgrupp	3,0	0,0	1,8	1,9	0,0	1,3	2,1	0,5	1,5

Tabellerna ovan visar att kvinnors val av utbildning har gjort det svårare för dem att nå toppositioner. Men även då de valt relevanta utbildningar såsom civilekonom- eller civilingenjörsexamen lyckas kvinnor sämre än männen att nå de högsta befattningarna. En omfördelning av utbildningar mellan kvinnor och män löser en viss del av, men inte hela, problemet med befattningssegregeringen.

Men ännu är det för tidigt att dra några slutsatser. Kvinnor och män kan vara lika fördelade på utbildningskategorier men kvinnor kan var genomsnittligt yngre än män, vilket som vi redan visat kan innebära lägre befattning. Vi behöver undersöka alla faktorerna samtidigt: ålder, arbetstid, antal arbetade timmar och utbildningskategori, för att rätt beskriva könskillnaderna vad gäller kvinnors och mäns chanser att nå toppbefattningarna.

De sammantagna effekterna av ålder, arbetstid och utbildning på befattning

I regressionsanalyserna nedan visar vi sambandet mellan befattningsnivå och de fyra variablerna: ålder, hel- eller deltidsarbete, antal arbetade timmar och utbildningskategori. Skattningarna ger information

om hur den genomsnittliga befattningsnivån påverkas av kön, ålder, hel- eller deltidsarbete, antal arbetade timmar och utbildning och där alla dessa faktorers sammantagna effekter tas med. Exempelvis jämförs två civilingenjörer, en kvinna och en man, som arbetar heltid och är mellan 30 och 34 år med avseende på uppnådd befattningsnivå.

Tabell 4.10 Effekten av att vara kvinna för uppnådd befattningsnivå för alla åldrar och för olika åldersgrupper för perioden 1970–1990

	1970		1975		1978		1980		1985		1990	
Ålder	Red.	Kompl.	Red	Kompl	Red	Kompl.	Red.	Kompl.	Red.	Kompl.	Red	Kompl.
Alla	–0,927	–0,468	–0,953	–0,862	–0,926	–0,830	–0,892	–0,798	–0,810	–0,706	–0,703	–0,589
20–24	–0,539	–0,111	–0,506	–0,434	–0,441	–0,367	–0,264	–0,209	–0,308	–0,216	–0,176	–0,101
25–29	–0,599	–0,180	–0,625	–0,556	–0,520	–0,450	–0,448	–0,388	–0,387	–0,314	–0,299	–0,227
30–34	–0,952	–0,471	–0,860	–0,771	–0,753	–0,674	–0,707	–0,639	–0,609	–0,541	–0,488	–0,412
35–39	–1,249	–0,719	–1,172	–1,065	–1,045	–0,948	–0,977	–0,886	–0,820	–0,742	–0,689	–0,614
40–44	–1,395	–0,831	–1,312	–1,195	–1,225	–1,120	–1,197	–1,096	–0,983	–0,890	–0,838	–0,744
45–49	–1,368	–0,839	–1,385	–1,264	–1,320	–1,206	–1,283	–1,185	–1,112	–0,999	–0,960	–0,844
50–54	–1,485	–0,905	–1,354	–1,247	–1,315	–1,205	–1,294	–1,180	–1,153	–1,054	–1,032	–0,905
55–59	–1,349	–0,830	–1,339	–1,227	–1,324	–1,221	–1,262	–1,161	–1,168	–1,051	–1,023	–0,907
60–	–1,139	–0,783	–1,270	–1,164	–1,231	–1,126	–1,303	–1,195	–1,157	–1,045	–1,072	–0,937

Red.= reducerad regression; Kompl.= komplett regression

Notera: Alla koefficienter är signifikanta. Åldersgruppen 20 år och yngre är inte inkluderad i analysen på grund av för få observationer Dessa individer har sannolikt ännu inte påbörjat en karriär som tjänstemän. Komplett regression betyder att man och kvinna jämförs inom lika befattningsområde och reducerad regression att denna kontroll inte görs. Både den kompletta och den reducerade regressionsanalysen innehåller variablerna: dummys för ålder, arbetstid (del och heltid, utom för 1970 då information är av dålig kvalitet), och antal arbetade timmar, utbildningsnivå. Tabellen läses: Rad 1 visar att år 1970 har kvinnorna jämfört med männen, en genomsnittligt lägre befattningsnivå på nästan en nivå, –0,927 oavsett ålder. Rad 2 visar för samma år att åldersgruppen 20–24 åriga kvinnor har cirka en halv befattningsnivå lägre än män (–0,539).

Första raden i tabell 4.10 visar att för varje år är könseffekten på skillnader i mäns och kvinnors befattningsnivå mindre när män och kvinnor inom likartade befattningsområden jämförs (komplett regression) till skillnad från fallet där kontroll för befattning inte görs (reducerad regression). År 1990 var könseffekten på befattningsnivå –0,589, dvs. kvinnorna placerades i genomsnitt en halv nivå lägre än männen, jämfört med –0,703 utan kontroll för befattning. Enligt tabell 4.3 var den genomsnittliga skillnaden i befattningsnivå mellan kvinnor och män en nivå år 1990. I samma tabell redovisades en skillnad år 1970 på två nivåer mellan kvinna och man.

Då alla variabler tas i beaktande, så som i den regressionsanalys som redovisas i tabell 4.10, reduceras skillnaden för år 1970 till –0,927 och med kontroll för befattning till –0,468. Hade kvinnor och män varit fördelade på samma sätt vad gäller ålder, arbetad tid, utbild-

ning och befattning skulle skillnaderna i befattningsnivå minskat från två nivåer till en halv nivå år 1970.

Ansvar för familj och barn anförs ofta som skäl för bristen på kvinnor i toppbefattningar. Det hävdas att kvinnor med efterfrågad utbildning och erfarenhet inte satsar på att bli befordrade eller tackar nej till erbjudanden om befordran på grund av familjeåtaganden. Det har också framförts i debatten att arbetsgivare diskriminerar kvinnor i fertil ålder och kvinnor med barn. Anledningen skulle vara just att i dessa åldrar satsar inte kvinnor på arbetet och karriären utan istället på familjen. I vår studie kan vi inte skilja mellan förklaringen att arbetsgivare väljer att diskriminera kvinnor med familj och förklaringen att kvinnor väljer att prioritera familj framför karriär eller anpassar sig till familjeförhållanden. Vi har ingen information om familjeåtaganden. Istället kan vi med ledning av hur skillnaderna i befattningsnivå mellan män och kvinnor ser ut i olika åldersgrupper dra slutsatser om betydelsen av familjeansvar. Kvinnors karriärer, sammanfaller med stigande ålder och med ökat familjeansvar. Karriärutvecklingen sammanfaller ofta med kvinnors barnafödande och småbarnsperiod. Detta leder vanligtvis för kvinnor till en situation med mycket stor arbetsinsats, både under arbetstid och fritid. Bristen på tid och energi kan därför medföra negativa effekter för kvinnors karriärutvecklingen relativt männens. Detta skulle kunna visa sig tydligast i åldern 35 år och uppåt, den ålder då karriärutvecklingen tar fart och den ålder där familjebildningen är i full gång.

I regressionsanalysen, se tabell 4.10, redovisas skillnader i befattningsnivå för kvinnor och män och för olika åldersgrupper, dvs. effekten av att vara kvinna i en viss åldersgrupp givet utbildningsnivå och arbetstid. Data visar att könseffekterna är små i de lägre åldersgrupperna men ökar med ålder. När en man och kvinna på likartad befattning jämförs i åldersgrupperna 20–24 och 25–29 år är skillnaden i befattningsnivå en tiondel respektive en femtedel. Könseffekten är starkast i åldersgrupperna 45–49 och 50–54 för att sedan plana ut i de äldre åldersgrupperna. Kvinnor kommer på efterkälken i karriärutvecklingen i åldrarna mellan 35–50 år för att sedan aldrig riktigt återhämta männens försprång. Denna skillnad mellan åldersgrupperna avspeglar sannolikt det ökade familjeansvaret för kvinnorna.

Kvinnor och män med likartad utbildningsnivå, ålder, arbetstid m.m. inleder som vi sett sin karriär på samma befattningsnivå men efter en tid utvecklas skillnaderna, som är tydligast i åldrarna 40–54 år. Det faktum att karriärnackdelen för kvinnor jämnas ut istället för att fortsätta att öka betyder troligtvis att det är en s.k. livscykeleffekt snarare än en generationseffekt. En förklaring till skillnaderna i befattningsnivå mellan män och kvinnor skulle kunna vara att äldre

kvinnor kom in på arbetsmarknaden vid en tidpunkt då mer diskriminering förelåg och att denna nackdel skulle påverkat deras karriär. Men data tyder inte på detta. Skillnaderna i befattningsnivå mellan kvinnor och män ökar inte i åldrarna efter 50 trots att dessa åldersgruppers inträde på arbetsmarknaden skedde under perioden 1940–1960.

När vi fokuserar analysen ännu lite mer och redovisar könseffekterna inom homogena utbildningskategorier blir dessa ännu mindre. I tabell 4.11 redovisar vi en regressionsanalys för könseffekten på befattningsnivå inom mer homogena utbildningsområden. Analysen görs för tre utbildningsområden på universitetsnivå: ekonomi, teknik samt samhällsvetenskap och juridik.

Utbildningsgruppen teknik är den ur vilken arbetsgivare oftast rekryterar till toppbefattningar. Av alla anställda på befattningsnivåerna 6 och 7 rekryterades 53,5 procent från gruppen tekniker. Könseffekten i denna grupp och med kontroll för befattning var mycket låg, mellan –0,3 och –0,4 för 1970–1980, föll till –0,28 1985 och till –0,20 1990. På skalan 1–7 var den genomsnittliga skillnaden i befattningsnivå mellan kvinnor och män en femtedels nivå, en skillnad, men mycket liten.

För gruppen ekonomer är könseffekten något högre men minskar över tiden med några undantag. År 1990 är den genomsnittliga skillnaden i befattningsnivå med kontroll för befattningsområde (komplett regression) –0,35, dvs. en tredjedels nivå. I gruppen anställda med samhällsvetenskap och juridik som utbildningsbakgrund är könseffekterna störst med –0,50 år 1990.

Skillnaderna i könseffekten på befattningsnivå mellan de olika utbildningsgrupperna kan vara intressant att spekulera kring. Att könseffekten är minst bland tekniker kan bero på att dessa befattningar innehåller tydligare arbetsuppgifter och därmed är mindre känsliga för godtycke än andra befattningar. Den subjektiva delen i utvärderingen av den anställde blir mindre.

Tabell 4.11 visar, i överensstämmelse med resultaten i tabell 4.10, den s.k. livscykeleffekten. Även i de homogena utbildningsgrupperna framkommer den förstärkta könseffekten i de reproduktiva åldrarna.

Tabell 4.11 Effekter av att vara kvinna på uppnådd befattningsnivå för alla åldrar, för olika åldersgrupper, inom olika utbildningskategorier för perioden 1970–1990.

	1970		1975		1978		1980		1985		1990	
Ålder	Red	Kompl	Red	Kompl	Red	Kompl	Red	Kompl	Red.	Kompl	Red	Kompl
Samhällsvetsnskap och juridik												
Alla	–0,318	–0,142*	–0,524	–0,380	–0,535	–0,440	–0,582	–0,502	–0,506	–0,446	–0,510	–0,452
25–29	–0,114*	–0,005'	–0,464	–0,296	–0,387	–0,226	–0,231	–0,168*	–0,003*	–0,003*	–0,003*	–0,001*
30–34	–0,321*	–0,408	–0,447	–0,335	–0,426	–0,353	–0,564	–0,521	–0,241	–0,284	–0,103*	–0,103*
35–39	–1,266	–0,727	–0,885	–0,885	–0,883	–0,825	–0,606	–0,520	–0,594	–0,534	–0,416	–0,422
40–44	–0,867	–0,598*	1,172	–0,928	–0,924	–0,830	–1,004	–0,851	–0,530	–0,485	–0,606	–0,552
45–49	–0,691*	–0,406*	1,701	–1,488	–1,142	–1,054	–0,885	–0,814	–1,018	–0,832	–0,590	–0,534
50–54	–0,247*	–0,096'	–0,784*	–0,402*	–2,829	–2,347	–1,873	–1,241	–0,918	–0,842	–1,109	–0,902
55–59	–0,288*	–0,329*	–0,834	–0,622*	–1,265	–0,824	–1,669	–1,315	–1,760	–1,172	–0,903	–0,824
60–	–0,705*	–0,916*					–0,588*	–0,402*	–1,521	–1,289	–2,275	–1,738
Ekonomi												
Alla	–0,787	–0,432	–0,775	–0,693	–0,617	–0,586	–0,614	–0,562	–0,534	–0,463	–0,426	–0,352
25–29	–0,536	–0,270	–0,437	–0,320	–0,260	–0,211	–0,265	–0,165	–0,175	–0,126	–0,040	–0,010*
30–34	–0,899	–0,420	–0,676	–0,636	–0,536	–0,500	–0,465	–0,447	–0,433	–0,352	–0,322	–0,254
35–39	–1,088	–0,593	–1,204	–1,182	–0,867	–0,847	–0,831	–0,773	–0,636	–0,577	–0,567	–0,485
40–44	–0,989	0,605	–1,297	–1,205	–0,968	–0,986	–0,984	–0,963	–0,939	–0,886	–0,714	–0,638
45–49	–1,098	–0,770	–0,897	–0,743	–1,150	–1,075	–1,161	–1,136	–0,905	–0,788	–0,833	–0,720
50–54	–0,750	–0,425'	–0,767	–0,761	–0,734	–0,734	–0,856	–0,757	–0,957	–0,908	–0,893	–0,773
55–59	–0,674	–0,249*	–1,273	–1,184	–0,801	–0,824	–0,845	–0,816	–1,099	–0,905	–0,989	–0,912
60–	–0,535*	–0,053*	–1,480	–1,185	–1,082	–0,957	–0,915	–0,835	–0,804	–0,732	–0,827	–0,690
Teknik												
Alla	–0,462	–0,356	–0,418	–0,386	–0,381	–0,358	–0,325	–0,310	–0,303	–0,277	–0,212	–0,199
25–29	–0,143	–0,109*	–0,225	–0,218	–0,134	–0,136	–0,003*	–0,002*	–0,005*	–0,004*	–0,003*	–0,002*
30–34	–0,530	–0,402	–0,413	–0,386	–0,316	–0,296	–0,301	–0,296	–0,149	–0,136	–0,101	–0,100
35–39	–0,541	–0,478	–0,602	–0,549	–0,487	–0,466	–0,405	–0,387	–0,416	–0,398	–0,232	–0,228
40–44	–0,937	–0,791	–0,692	–0,645	–0,660	–0,606	–0,661	–0,635	–0,480	–0,443	–0,427	–0,410
45–49	–1,012	–0,791	–0,955	–0,892	–1,047	–0,969	–0,965	–0,919	–0,695	–0,635	–0,443	–0,430
50–54	–0,757	–0,550	–0,892	–0,775	–0,721	–0,672	–0,872	–0,809	–0,848	–0,763	–0,541	–0,514
55–59	–0,927	–0,538	–0,501	–0,412	–0,802	–0,742	–0,658	–0,613	–0,775	–0,732	–0,720	–0,689
60–	–0,379*	–0,526*	–0,516*	–0,488*	–0,346*	–0,276*	–0,537	–0,438	–0,765	–0,703	–0,483	–0,402

Red.= reducerad regression, Kompl.= komplett regression

Notera: Koefficienterna med * är inte signifikant skilda från 0 på 5-procentsnivån. De andra koefficienterna är signifikanta på 0,1 procentsnivån Åldersgruppen yngre än 20 år är exkluderad (se motivering under tabell 4 10). De kompletta regressionerna kontrollerar för befattningsområde. För både de kompletta och de reducerade regressionerna ingår följande variabler: kön, dummy för ålder del- eller heltid (utom för 1970 på grund av att data är av dålig kvalitet), antal arbetade timmar och utbildningstyp inom utbildningsområde.

4.6 Sammanfattning

Det finns ett glastak för kvinnor. Det är en mycket liten andel kvinnor i toppbefattningarna relativt männen och relativt antalet förvärvsarbetande kvinnor i det privata näringslivet under perioden 1970–1990 i Sverige. Men vår studie tyder på att glastaket till stor del beror på andra orsaker än att arbetsgivarna systematiskt diskriminerar kvinnorna. Befattningssegregeringen beror i hög grad på kvinnors och mäns utbildningsval. Toppchefer rekryteras ur en begränsad grupp med speciella utbildningar och kvalifikationer, i första hand tekniska utbildningar som civilingenjörsutbildning men även ekonomiska och administrativa utbildningar som civilekonomutbildning. Bland de anställda som innehar toppbefattningarna, nivåerna 6 och 7, är en av tre civilingenjörer, drygt 50 procent har någon typ av ingenjörsexamen och 10 procent har ekonomexamen. Kvinnor väljer mer sällan dessa utbildningar än män. Så sent som 1990 fanns för varje kvinnlig civilingenjör 8 manliga och för varje kvinnlig civilekonom 2 manliga. Dessa förhållanden var betydligt sämre tidigare under den studerade perioden. Detta innebär att eftersom det alltid är en tidsperiod mellan en viss generations utbildningsval och tillgången till urvalsgrupp för chefsbefattningar kan trenden förväntas fortsätta: kvinnor kommer mer och mer att vinna tillträde till toppbefattningarna. Detta kommer dock att ta tid då utjämning på de högsta befattningsnivåerna sker som en konsekvens av utbildningsval 15–20 år tidigare.

Vidare har vi funnit att ålder, deltidsarbete och antalet arbetade timmar samt utbildningsnivå påverkar kvinnors och mäns fördelning på befattningsnivåer. Under perioden 1970–1990 är kvinnorna i näringslivet i genomsnitt yngre än männen. Ju äldre en individ är, desto större chans har hon/han att nå de höga befattningsnivåerna. Således finns ett större urval av män än av kvinnor i erforderlig ålder. För toppbefattningarna 6 och 7 var genomsnittsåldern för kvinnor 5–7 år yngre än för männen under perioden 1980–1990.

Kvinnor arbetar i större utsträckning deltid och färre antal arbetstimmar än män. 1990 arbetade 32,0 procent av kvinnorna deltid mot enbart 3,0 procent av männen. Hälften av kvinnorna men bara 3,0 procent av männen på låga befattningsnivåer arbetar deltid. På de höga befattningsnivåerna arbetar 0–10 procent av kvinnorna deltid och 0–3 procent av männen deltid. Det är ur gruppen heltidsanställda som arbetsgivare rekryterar till toppbefattningarna. På toppbefattningarna 6 och 7 arbetade kvinnor och män lika mycket 1990, medan kvinnor arbetar färre antal timmar än männen på alla andra befattningsnivåerna. Det finns ett större urval heltidsarbetande män än kvinnor för arbetsgivaren att rekrytera från.

Valet av utbildningskategori är, som data tyder på, helt avgörande för skillnaden i fördelning av män och kvinnor på befattningsnivåerna. På befattningsnivåerna 6 och 7 har över 50 procent av innehavarna en utbildningsbakgrund inom teknikområdet, ett område där kvinnor är starkt underrepresenterade. Kvinnor är numera bättre representerade i utbildningskategorier, som ökar sannolikheten för befordran till toppbefattningar.

Under de studerade 20 åren har kvinnorna förbättrat sin relativa position. Nu finns kvinnor i större utsträckning i befattningar med karriärmöjligheter och de har också förbättrat sin representation inom toppbefattningarna inom sina respektive befattningsområden.

Även om situationen förbättrats och den största delen av problemet förklaras av kvinnors och mäns olika val med avseende på utbildning, arbetstid m.m. finns det fortfarande fall där kvinnor och män med samma kvalifikationer hamnar på olika befattningsnivåer: skillnaden är en halv till en femtedels befattningsnivå. I vilken utsträckning detta beror på skillnader i kvinnors och mäns preferenser respektive på att det finns arbetsgivare som föredrar män framför kvinnor är ännu inte klarlagt. Vår studie tyder på att kvinnors ansvar för familj och barn spelar stor roll för bristen på kvinnor i toppbefattningar. Skillnaden i befattningsnivå mellan jämförbara kvinnor och män under 35 år är mycket små men ökar med ålder och ökat familjeansvar. Detta tyder på att arbetsgivaren inte i första hand diskriminerar kvinnor, skillnaden i befattningsnivå mellan unga kvinnor och män är försumbar. Om kvinnor på grund av en tung familjebörda tackar nej eller om de inte blir erbjudna toppositioner, vilket kan vara ett uttryck för diskriminering, bör utredas vidare.

Resultaten aktualiserar tre policyfrågor, några mer provokativa än andra. Den första är huruvida chefer bör fortsätta att rekryteras ur de traditionella utbildningsgrupperna teknik och ekonomi. Bör arbetsgivare bredda utbildningsbakgrunden något och därmed få den differentiering och heterogenitet i arbetsgrupper och ledningsgrupper som det så ofta talas om är viktigt för företagens informationsbearbetning och beslutsfattande?

Den andra frågan är varför kvinnor väljer att bli sjuksköterskor, personalassistenter och sekreterare vilket knappt ger en levnadsnivå över existensminimum istället för att välja data- och teknikutbildningar, generation efter generation? Kan teknikutbildning göras mer attraktiv för flickor och kvinnor?

Slutligen, den tredje frågan som aktualiseras är huruvida det ändå inte bör vara ekonomiskt möjligt för en svensk kvinna att köpa hushållstjänster för att få mer tid åt sina barn och samtidigt kunna satsa på sitt arbete?

Litteraturförteckning

Acker, J. (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization", *Gender and Society,* Vol. 4, s. 139–158.

Bielby, W.T. & Baron, J.N. (1986) "Men and Women at Work : Sex Segregation and Statistical Discrimination", *American Journal of Sociology,* Vol. 91, No. 4, s. 759–99.

Billing, Y.D. (1991) *Køn, karriere, familie.* Köpenhamn: Jurist- og Økonomförbundets Forlag.

Blau F.D. & Kahn, L. (1996) "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: an International Comparison" , *Economica,* Vol. 63 (Supplement), s. S29–62.

Blau, F.D. & Kahn, L. (1997) "Swimming Upstream: Trends in the Wage Gender Wage Differentials in the 1980s", *Journal of Labor Economics,* Vol. 15, No. 1, s. 1–42.

Blomqvist, M. (1994) *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag,* Studia Sociologica Upsaliensia 39. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.

Brown, C. & Corcoran, M. (1997) "Sex Based Differences in School Content and the Male–Female Wage Gap", *Journal of Labor Economics,* Vol. 15, No. 3, s. 431–465.

Davidson, M.J. & Cooper, C.L. (1992) *Shattering the Glass Ceiling. The Woman Manager.* London: Paul Chapman Publishing Ltd.

Drage, I. & Solberg, A.G. (1995) *Gjennom Glasstaket.* Oslo: TANO AS.

Hultin, M. (1996) Gender Differences in Authority Attainment – The Swedish Case. Uppsats, SOFI, Stockholm: Stockholms universitet.

Jonsson, J.O. (1997a) "Utbildningsskillnader mellan män och kvinnor. – Vilka är de och hur kan de förklaras?" i *Det har ändå hänt fantastiskt mycket Vad har jämställdhetsforskningen uppnått?* Hemlin, E. (red.). Stockholm: Riksbankens Jubileumsfond & Gidlunds förlag.

Jonsson, J.O. (1997b) "Hur skall vi förklara könsskillnader i utbildningsval?" i denna volym.

Jonung, C. (1997) "Economic Theories of Occupational Segregation by Sex-Implications for Change over Time" i *Gender Specific Occupational Segregation.* Beckmann, P. (red.) BeitrAB 188, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Kanter, R.M. (1977) *Men and Women of the Corporation.* New York: Basic Books.

Kitterød, R.H. (1995) "Time Use and Division of Labour Among Norwegian and Swedish Parents", i *Building Family Welfare* Arves-Parès, B. (red.). Stockholm: Socialdepartementet.

Kock, K. (1938) "Kvinnoarbetet i Sverige" i *Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete m m* Avgivet av Kvinnoarbetskommittén. SOU 1938:47.

Kvinnomaktutredningen (1996) Utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Arbetsrapport. September 1996.

Meyerson, E. & Petersen, T. (1997) "Lika lön för lika arbete. En studie av svenska förhållanden i internationell belysning" i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* Persson, I. & Wadensjö, E. (red.), SOU 1997:136. Stockholm: Fritzes.

Morrison, A.M. & von Glinow M.A. (1990) "Women and Minorities in Management", *American Psychologist,* Vol. 45, No. 2, s. 200–208.

Petersen, T., Snartland, V., Becken, L-E. & Olsen, K.M. (1997) "Within-Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap. The Case of Norway", *European Sociological Review,* Vol. 13, No. 2, under pressläggning.

Petersen, T., Meyerson, E.M. & Snartland, V. (1997a) Within – Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap. The Case of Sweden. Working Paper Stockholm: Industriens utredningsinstitut.

Petersen T. & Meyerson, E.M. & Snartland, V. (1997b) Are Female Workers Less Productive Than Male Workers? Productivity and the Gender Wage Gap. Uppsats. Stockholm: Industriens utredningsinstitut.

Petersen, T. & Meyerson, E.M. (1997) A Little More Glory and A Little Less Labor and Injustice: The Glass-Ceiling in Sweden, 1970–1990.

Påhlsson, A.M. & Norrman, E. (1994) *Finns det en marknad för hemarbete* Stockholm: SNS förlag.

Reskin, B.F. (1988) "Bringing the Men Back In: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work", *Gender and Society,* Vol. 2, No. 1, s. 58–81.

Rosén, Å. (1994) Ekonomiska teorier om diskriminering. Uppsats. Stockholm: FIEF.

U.S. Department of Labor (1981) *National Survey of Professional, Administrative Technical, and Clerical Pay, March 1981.* Bureau of Labor Statistics Bulletin 2108. Washington. D.C.: U.S. Government Printing Office.

Wright, E.O., Baxter, J. & Birkelund, G. (1995) "The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study", *American Sociological Review*, Vol. 60, No. 3, s. 407–435.

5 Kvinnliga och manliga chefer – finns det ett glastak?

JÖRGEN OHLSSON & JOACHIM ÖHMAN

5.1 Inledning

Den svenska arbetsmarknaden är tydligt könssegregerad och några större skillnader därvidlag föreligger inte gentemot andra industrialiserade länder. Segregeringen är såväl *horisontell*, dvs. mellan olika yrken, som *vertikal*, dvs. mellan olika beslutsnivåer i företag och förvaltningar. Analyser av den vertikala segregeringen kan motiveras av åtminstone två skäl. För det första ur ett jämställdhetsperspektiv. Om det föreligger hinder av diskriminerings- eller andra strukturella skäl för kvinnor att nå chefsposter och andra ledande positioner bör detta klarläggas. För det andra av tillväxtskäl. För att öka den svenska ekonomins tillväxt, och därmed välstånd och sysselsättning, måste alla tillgängliga resurser utnyttjas på effektivast möjliga sätt. I detta sammanhang är rätt personer på lednings- och specialistfunktioner i såväl den privata som den offentliga sektorn av vital betydelse. Därför är det viktigt att de mest lämpade kvinnorna och männen besätter dessa poster. Föreligger hinder för kvinnorna, kommer detta att medföra ett ineffektivt resursutnyttjande med åtföljande negativa effekter på den ekonomiska tillväxten.

I detta kapitel analyseras den könsmässiga chefsfördelningen och karriärutvecklingen för ett urval akademiska yrken inom privat och kommunal sektor. Vi beskriver hur könsfördelningen bland chefer har utvecklats samt analyserar några förklaringsfaktorer till kvinnors och mäns karriärutveckling.

5.2 Hur ser det ut idag?

Generellt sett är männen överrepresenterade på de högre beslutsnivåerna. Enligt en studie från SCB var andelen manliga chefer (oberoen-

de av nivå) inom privat och offentlig sektor 74 procent år 1995.[1] Bland de högsta cheferna, dvs. verkställande direktörer, verkschefer och dylikt, var andelen drygt 90 procent. Dessa andelar kan jämföras med att andelen män av totala antalet anställda 1995 var 52 procent. Inom de extremt kvinnodominerade yrkesområdena vård och omsorg inom kommun och landsting var emellertid andelen kvinnliga chefer klart större än andelen manliga chefer. Även inom privat och offentlig utbildning samt hotell- och restaurangverksamhet var andelen kvinnliga chefer omkring 50 procent eller mer. Dock var kvinnorna genomgående underrepresenterade i förhållande till deras andelar av antalet anställda inom respektive verksamhetsområde, vilket visas av följande tabell.

Tabell 5.1 Andel chefer av kvinnor respektive män i arbetskraften 16–64 år, fördelat på branscher år 1995. Procent

	Kvinnor	Män	Totalt
Jordbruk	0,1	0,9	0,7
Industri	1,0	3,2	2,6
Byggnads	1,8	2,3	2,2
Handel/kommunikation	1,0	3,1	2,2
Finans- och företagstjänster	2,0	4,3	3,4
Utbildning/forskning	2,1	2,8	2,4
Vård m.m.	0,6	1,7	0,7
Övriga tjänster	1,7	2,8	2,2
Övrig offentlig verksamhet	3,4	9,2	6,5
Totalt	1,2	3,3	2,3

Källor: *Kvinnor och män på toppen*, s. 46–47, och AKU årsmedeltal 1995.[2]

År 1995 var totalt 1,2 procent av samtliga förvärvsarbetande kvinnor chefer, medan motsvarande andel för männen var 3,3 procent. Inom samtliga branscher var andelen bland män som var chefer större än bland kvinnor. Störst andel av såväl kvinnliga som manliga chefer återfanns inom övrig offentlig verksamhet, dvs. offentlig sektor exklusive vård, omsorg och utbildning.

[1] *Kvinnor och män på toppen. Fakta om antal och lön 1995*, s. 33. För definition av begreppet chef, se s. 22 och bilaga 1.

[2] Av kostnadsskäl har det inte varit möjligt att göra exakta beräkningar av chefsandelarna i denna och ett antal kommande tabeller, utan uppgifter från två olika typer av källor har kombinerats. Antalet chefer är hämtade från SCB:s studie *Kvinnor och män på toppen*. Den bygger på Sysselsättningsstatistiken som är en totalundersökning. Antalet personer i arbetskraften, uppdelat på branscher och utbildningskategorier (vilket senare ska redovisas) är hämtat från Arbetskraftsundersökningen (SCB) som bygger på ett urval. Osäkerheten vid små absoluta tal är därför betydande.

Det är oftast så att för att en person ska kunna nå en chefs- eller expertposition krävs en akademisk eller annan eftergymnasial utbildning. En bidragande orsak till den låga andelen kvinnliga chefer skulle därför kunna vara att det råder brist på kvinnor med akademisk eller annan eftergymnasial utbildning. Så är emellertid inte fallet, vilket visas av tabell 5.2.

Tabell 5.2 Antalet personer i arbetskraften på olika utbildningsnivåer 1995. 1000-tal

Utbildningsnivå	Kvinnor	Män	Totalt
Grundskola	449	581	1030
Gymnasium	1008	1080	2088
Högskola	593	564	1157
Totalt antal	2050	2225	4275

Källa: AKU årsmedeltal 1995.

Såväl antalet som andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning är högre än för männen. Skillnaderna är emellertid avsevärda mellan olika branscher och verksamhetsområden. I tabell 5.3 redovisas andelen kvinnliga och manliga chefer med eftergymnasial utbildning av totala antalet chefer år 1995, fördelat på branscher.

Tabell 5.3 Andel chefer med högskoleutbildning av samtliga chefer år 1995. Fördelat på kön. Procent

	Kvinnor	Män	Totalt
Jordbruk	66,7	69,7	69,6
Industri	61,6	49,9	51,2
Byggnads	19,4	28,0	27,5
Handel/kommunikation	35,3	37,9	37,5
Finans och företagstjänster	44,5	52,8	50,7
Utbildning/forskning	93,3	96,5	94,7
Vård m.m.	85,3	80,1	83,7
Övr. tjänst	38,6	39,7	39,3
Övrig offentlig verksamhet	84,3	71,1	74,5
Totalt	65,0	51,8	55,2

Källa: *Kvinnor och män på toppen*, s. 47–48 och bilaga 3.

Av de knappt 98 000 personer som enligt SCB:s definition var chefer år 1995 hade 55 procent en högskoleutbildning. Bland kvinnorna var andelen betydligt större än bland männen. Tabellen visar även att utbildningsnivån bland cheferna var betydligt högre inom den offentliga sektorn än inom den privata, särskilt inom utbildning och forskning samt vård och omsorg där mellan 84 och 95 procent av alla cheferna

hade en högskoleutbildning. Det kan även noteras, att så många som 12 procent av cheferna inom den privata sektorn endast hade en förgymnasial utbildning. Motsvarande andel inom den kommunala sektorn var 1,5 procent.

5.3 En fördjupad analys är nödvändig

Denna inledande beskrivning visar att kvinnorna generellt sett är underrepresenterade bland cheferna inom samtliga sektorer, trots att kvinnornas utbildningsnivå är högre än männens, ett faktum som i sig snarare borde bidraga till att andelen kvinnliga chefer är högre än andelen manliga. Den mest brännande frågan att söka svar på är varför kvinnorna är såpass kraftigt underrepresenterade bland chefer och andra ledande befattningar.

Det finns flera samverkande faktorer av ekonomisk, kulturell, social och politisk art som ger förklaringar till kvinnornas underrepresentation och som är dokumenterade i litteraturen.[3] I detta kapitel kommer någon upprepning av denna dokumentation inte att ske. Dock bör nämnas, att den kulturellt betingade synen på könsrollerna i samhället, och den därpå grundade arbetsfördelningen mellan könen i hemmen, torde utgöra en av de viktigaste enskilda förklaringsfaktorerna till den vertikala segregeringen på arbetsmarknaden. Att avancera från en låg till en hög befattning, eller att utvecklas i en expertfunktion, kräver mycket tid och engagemang, ofta i form av övertid. En tidsallokering som innebär att kvinnorna lägger ned mindre tid på marknadsarbete relativt männen samt har fler av kortare och längre avbrott i marknadsarbetet medför, allt annat lika, att kvinnornas möjligheter till avancemang blir sämre än männens. Emellertid kan detta, mer eller mindre, bli resultatet för *alla* kvinnor, oberoende av hur mycket de engagerar sig i sitt arbete, på grund av att arbetsgivarna förväntar sig att kvinnor generellt ger högre prioritet åt hemarbete relativt männen samt oftare är hemma med barn. Kvinnorna som kollektiv betalar därför en *riskpremie* i form av sämre karriärutveckling.

Även om detta är den generella bilden, finns det skillnader mellan olika yrkesområden, arbetsplatser och individer. En viktig fråga att söka svar på är vilka skillnader som föreligger i befattningsstrukturen mellan män och kvinnor med samma utbildning och inom givna yrkesområden. Är det så att även akademiskt utbildade kvinnor har sämre karriärutveckling än män med motsvarande utbildning och inom samma yrkesområde? En annan fråga är om några tydliga för-

[3] För en teoriöversikt, se bl.a. Jonung (1997), och hennes kapitel i denna volym. För en intressant och kortfattad historisk exposé, se Greiff (1996).

ändringar kan observeras över tiden i den könsmässiga fördelningen i befattningsstrukturerna. Är det så att andelen kvinnliga chefer med akademisk utbildning ökar över tiden och i så fall är det bland högre eller lägre chefer och vilka skillnader finns mellan olika utbildningar och yrkesområden?

I ett kortfattat kapitel som detta kan inte dessa frågeställningar analyseras på ett uttömmande sätt. Framställningen är därför begränsad till utvecklingen inom ett mindre antal akademiska utbildningar och yrkesområden. Kapitlet är fortsättningsvis disponerat så att i det närmaste avsnittet analyseras könsmässsiga skillnader i karriärutvecklingen för civilekonomer, civilingenjörer, jurister och samhällsvetare inom den privata sektorn. I avsnitt 5.5 analyseras karriärutvecklingen för kvinnliga och manliga socialtjänstemän inom den kommunala sektorn. Slutsatser av kapitlets resultat redovisas i avsnitt 5.6.

5.4 Akademikers karriärutveckling inom den privata sektorn under perioden 1982–1992

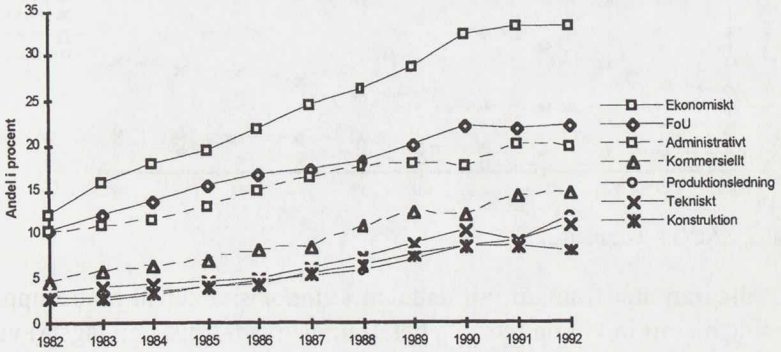
Andelen akademiker inom den privata sektorn, särskilt inom industrin, av det totala antalet privatanställda är mycket lågt. Inom exempelvis industrin är endast ca 5 procent av de anställda akademiker vilket kan jämföras med 33 procent inom den statliga och 20 procent inom den kommunala sektorn. Som framgick av tabell 5.3 är andelen akademiskt utbildade chefer också betydligt lägre inom näringslivet än inom exempelvis de offentligdominerade verksamhetsområdena vård och utbildning.

I diagrammen 5.1 och 5.2 visas andelen akademiskt utbildade kvinnor dels inom olika arbetsområden 1982–1992, dels på olika befattningsnivåer. Det statistiska underlaget till dessa och de kommande beräkningarna utgörs av SACO:s lönestatistik.[4] Klassifikationerna i arbetsområden och befattningsnivåer har gjorts i enlighet med BNT-koden. Denna upphörde dock att gälla från och med 1993. I nästa

[4] SACO:s lönestatistik täcker inte samtliga anställda akademiker inom den privata sektorn. En del är oorganiserade och andra är medlemmar i något TCO-förbund. Det statistiska underlaget begränsas dessutom av att inte samtliga medlemmar besvarar den årligen återkommande löneenkäten från SACO-förbunden. Enkätmaterialet omfattar cirka 50–60 procent av samtliga anställda akademiker inom den privata sektorn. Eftersom det inte är ett obundet slumpmässigt urval kan en viss skevhet förväntas föreligga i förhållande till populationen. Datamaterialet underskattar troligen andelen chefer bland akademikerna, dels därför att andelen chefer kan förväntas vara högre bland de fackligt oorganiserade, dels därför att de fackligt organiserade cheferna troligen i större utsträckning än övriga underlåter att besvara enkäten. Huruvida någon könsmässig skillnad kan föreligga mellan de två bortfallsgrupperna och de som besvarar enkäten kan inte avgöras. Undersökningens resultat måste därför tolkas försiktigt.

avsnitt ska perioden 1993–1996 därför analyseras med hjälp av en annan klassifikation än BNT-koden. Det är tyvärr inte möjligt att länka samman de två tidsperioderna.

Diagram 5.1 Andelen kvinnorav dem med akademisk utbildning inom olika arbetsområden i den privata sektorn 1982–1992

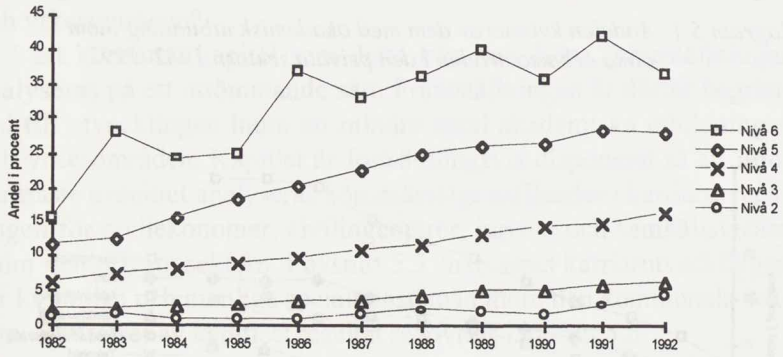


Källa: SACO:s lönestatistik.

Andelen kvinnor inom samtliga sju arbetsområden har ökat trendmässigt sedan 1982. Särskilt snabb har ökningen varit inom det ekonomiska arbetsområdet. Andelarna är emellertid fortfarande tämligen låga. År 1992 låg andelen kvinnor i de flesta arbetsområden i intervallet 10–20 procent. De lägsta nivåerna återfanns inom produktionsledning, konstruktion och tekniskt arbete. Samtliga arbetsområden är sålunda att beteckna som typiskt mansdominerade. Hur ser då chefsstrukturen ut inom dessa? Är kvinnorna över- eller underrepresenterade bland cheferna i förhållande till kvinnornas totala andelar? I diagram 5.2 visas andelen akademiskt utbildade kvinnor på fem olika befattningsnivåer enligt BNT-koden under perioden 1982–1992.

Enligt BNT-koden är befattningsnivå 8 den lägsta nivån och nivå 2 den högsta. Befattningsnivåerna 2 och 3 är renodlade chefsnivåer medan ungefär hälften av tjänstemännen på nivå 4 är chefer och resten specialister. Nivåerna 5–6 är de lägsta befattningsnivåer som akademiker i regel arbetar på. För att utföra arbetsuppgifter på nivåerna 7–8 krävs ingen akademisk utbildning. I fortsättningen kommer befattningsnivåerna 2–4 att presenteras som chefsnivåer med reservation för blandningen på nivå 4.

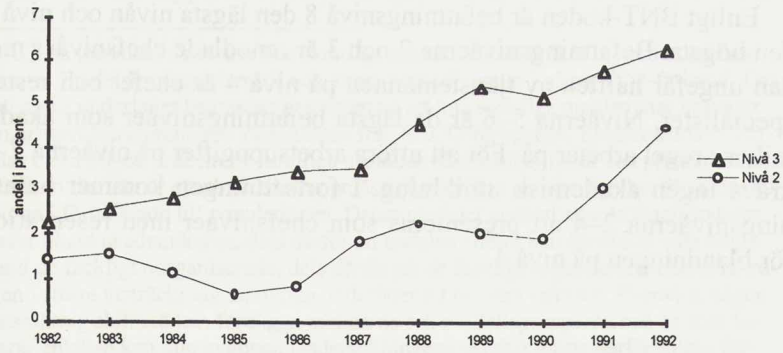
Diagram 5.2 Andelen kvinnor av akademiskt utbildade per befattningsnivå inom den privata sektorn 1982–1992.



Källa: SACO:s lönestatistik.

Av diagrammet framgår, att andelen kvinnor sjunker ju högre upp i beslutshierarkin vi kommer. På befattningsnivå 6 (dvs. den lägsta) var andelen kvinnor cirka 35 procent år 1992, medan motsvarande andel på nivå 2 endast var omkring 4 procent. Under perioden har emellertid andelen kvinnor av dem med akademisk utbildning ökat något på samtliga nivåer. Snabbast har faktiskt den relativa ökningen varit på den högsta chefsnivån, där andelen kvinnor fyrdubblades mellan 1984 och 1992, dock från en mycket låg nivå. På de övriga nivåerna fördubblades andelen kvinnor under perioden. I diagram 5.3 visas utvecklingen av andelen akademiskt utbildade kvinnliga chefer på de två högsta chefsnivåerna 2 och 3.

Diagram 5.3 Andelen kvinnor av akademiskt utbildade inom privata sektorn på befattningsnivåerna 2 och 3 åren 1982–1992



Källa: SACO:s lönestatistik.

En granskning av andelen kvinnor på de olika nivåerna inom de sju olika arbetsområdena visar att de var tämligen likartade. Rangordningen var sådan att andelen kvinnor var lägst på BNT-nivå 2 och högst på nivå 6. Likaså ökade andelen kvinnliga chefer trendmässigt inom samtliga arbetsområden. Detta kan tolkas som att kvinnorna inom dessa utbildningar och arbetsområden hade en förhållandevis snabbare karriärutveckling än männen under den undersökta tidsperioden, om än från en mycket låg andelsnivå.

För att i någon mån testa de könsmässiga skillnaderna i karriärutveckling under hänsynstagande till inflytandet från andra variabler beräknades sannolikheterna för karriärutveckling. De frågor vi ställde oss var för det första om det föreligger någon signifikant skillnad mellan könen i sannolikheten att göra karriär, dvs. förflytta sig från en lägre befattningsnivå till en högre. För det andra var vi intresserade av att klarlägga ifall det förelåg skillnader i karriärsannolikheterna mellan de olika befattningsnivåerna, dvs. mellan nivå 6 och 5 och så vidare till mellan nivå 3 och 2. Slutligen var vi intresserade av att få information om huruvida dessa eventuella skillnader i karriärsannolikheter berodde på hur många år personerna varit yrkesverksamma.

Totalt består datamaterialet av 52189 observationer under perioden 1982–1992. Av dessa utgjordes 8925 av byten från en lägre befattningsnivå till en högre.[5] I tabellerna 5.4a och 5.4b visas den relativa fördelningen av byten från en lägre till en högre befattningsnivå för kvinnor respektive män.

De allra flesta byten sker till den närmast över liggande befattningsnivån. Tabellerna visar även en stor skillnad mellan könen vad gäller de nivåer till vilka bytena sker. För kvinnorna sker hela 76 procent av alla byten till nivåerna 5 och 4, dvs. till de lägre befattningsnivåerna. För männen sker 57 procent av bytena till nivåerna 3 och 2, dvs. till de två högsta chefsnivåerna.

---

[5] Datamaterialet har avgränsats på följande sätt: Av BNT-klassificeringens 10 arbetsområden har 3 uteslutits eftersom antalet akademiker inom dessa var relativt få. Därefter har alla observationer uteslutits som saknar värden (eller har helt orealistiska värden) på någon av de i modellerna ingående variablerna. Eftersom vi är intresserade av befordringar har vi även uteslutit dels alla observationer där individerna har bytt nedåt i befattningshierarkin, dels de individer som inte återfinns två år i följd. Ett byte av befattningsnivå antas ske mellan undersökningstillfället ett år och motsvarande tidpunkt under det därpå följande året. På grund av brister i datamaterialet saknas uppgifter för åren 1983 och 1988. I de logitmodeller som används senare i detta kapitel har vi därför jämfört 1984 med 1982 och 1989 med 1987. Detta får till följd att de skattade sannolikheterna kan ha blivit något högre än om vi hade haft alla år med i analysen. I de deskriptiva diagrammen har vi låtit ett procedursteg i ett statistikprogram interpolera värden för dessa två år.

Tabell 5.4a Relativ fördelning av byten för kvinnor från lägre till högre befattningsnivå 1982–1992. Procent.

Från befattningsnivå	Till befattningsnivå				
	5	4	3	2	Totalt
6	9,3	3,6	0,4	0	13,3
5	-	63,4	3,1	0,4	66,9
4	-	-	17,5	0,8	18,3
3	-	-	-	1,5	1,5
Totalt	9,3	67,0	21,0	2,7	100,0

Tabell 5.4b Relativ fördelning av byten för män från lägre till högre befattningsnivå 1982–1992. Procent.

Från befattningsnivå	Till befattningsnivå				
	5	4	3	2	Totalt
6	1,9	1,1	0,2	0	3,2
5	-	39,4	4,8	0,8	45,0
4	-	-	37,3	4,2	41,5
3	-	-	-	10,2	10,2
Totalt	1,9	40,5	42,3	15,2	100,0

Källa: SACO:s lönestatistik.

Även bytesfrekvenserna, dvs. antalet byten i relation till totala antalet observationer (byten + ickebyten), skiljer sig åt mellan kvinnor och män. I tabell 5.5 redovisas de genomsnittliga bytesfrekvenserna för samtliga byten samt uppdelat på kön och inom de två grupperna *nivåerna 4–6* respektive *chefsnivåerna 2–4*.[6]

Tabell 5.5 Genomsnittliga bytesfrekvenser för kvinnor och män för samtliga byten och nivåuppdelat 1982–1992

	Samtliga	Nivågrupp 4–6	Nivågrupp 2–4
Kvinnor	18	16	8
Män	17	12	12
Totalt	17	13	11

Vi kan notera, att den totala bytesfrekvensen har varit ungefär lika för kvinnor och män under den undersökta perioden. Delar vi däremot

[6] För att få tillräckligt stort antal byten för kvinnor respektive män har de två grupperna av nivåer bildats. Nivå 4 återfinns i båda grupperna därför att den nivån utgör slutnivå bland de lägre nivåerna innan man byter till en renodlad chefsnivå. Samtidigt utgör nivå 4 den mest frekventa nivån från vilken man byter till en chefsnivå.

upp nivåbytena i byten på de lägre nivåerna (4–6) och på de högre nivåerna (2–4) i befattningsstrukturen framgår att kvinnornas bytesfrekvens är högre än männens på de lägre nivåerna men lägre på chefsnivåerna. Endast 8 procent av de kvinnor som befann sig på nivåerna 2–4 bytte till en högre nivå under perioden. Motsvarande andel för männen var 12 procent.

Vilken betydelse har olika förklaringsvariabler för kvinnornas respektive männens byten från en lägre till en högre befattningsnivå? Föreligger någon tydlig könsmässig skillnad och vad betyder den förväntade löneökningen för kvinnors och mäns sannolikhet att byta till en högre befattningsnivå? Har andelen kvinnor inom det arbetsområde till/inom vilket man byter någon påverkan på bytessannolikheterna och föreligger någon skillnad mellan kvinnors och mäns bytessannolikhet på högre och lägre nivåer med avseende på antalet yrkesverksamma år?

För att söka svar på dessa frågor genomfördes tre olika typer av logit-estimationer. I samtliga definierades den beroende variabeln (DBEF) som en förflyttning uppåt bland befattningsnivåerna, dvs. från nivå 6 och uppåt till nivå 2. Variabeln DBEF erhöll värdet 0 för samtliga de tillfällen som individerna förflyttades från en lägre nivå till en högre mellan två efter varandra följande år. Oförändrad nivåtillhörighet tilldelades värdet 1.[7]

De förklarande variablerna samt antalet inkluderade befattningsnivåer varierar mellan de tre modellerna. I den första modellspecifikationen tas inte hänsyn till huruvida nivåbyten sker på låga eller höga nivåer. Alla nivåbyten betraktas som likvärdiga i syfte att få en generell bild av olika förklaringsvariablers betydelse för nivåbyte. I den andra modellen analyseras befattningsbyten på de lägsta BNT-nivåerna 4–6 och i den tredje modellen görs motsvarande analyser för de tre chefsnivåerna 2–4. Skälet till denna uppdelning är att man kan förvänta sig könsmässiga skillnader vad gäller inflytandet från olika förklarande variabler mellan byten på låg respektive hög befattningsnivå. Även i dessa båda modeller estimeras följaktligen separata ekvationer för kvinnor respektive män. De förklarande variablerna är kön, antal år efter examen, arbetsområde till vilket man byter, utbildningsinriktning, lönedifferens mellan ursprunglig befattningsnivå och den man byter till samt andel kvinnor i det arbetsområde man byter till. Modellen specificerades till

(1) $DBEF = f[ÅR, (ÅR)^2, KÖN, ARBOMR_a, UTB_u, DLÖN_{n,n+k}, ANDELKV_a]$

där

[7] Att byte tilldelades värdet 0 beror på den utnyttjade proceduren, proc logistic i dataprogrammet SAS.

DBEF = Byte från en lägre till en högre befattningsnivå. Byte: 0; Ej byte: 1

ÅR = Antal år efter examen (= kalenderår – examensår)

KÖN = Man: 1; Kvinna = 0

$ARBOMR_a$ = Arbetsområde: administration, produktionsledning, FoU, konstruktion, tekniskt, kommersiellt, ekonomiskt (referensgrupp)

UTB_u = Utbildningar: Ekonomer, civilingenjörer, jurister, samhällsvetare m.fl. (referensgrupp)

$DLÖN_{n,n+k}$ = Relativ lönedifferens mellan nivån man byter till (n) och nivån man byter från (n+k). n = 2, ...,5; k = 1,2,3,4;

$ANDELKV_a$ = Andel kvinnor inom arbetsområde a.

Antalet nivåbyten kan förväntas vara flest i början av yrkeslivet varför det förväntade tecknet framför ÅR är negativt. Troligen är inte funktionssambandet linjärt varför en kvadrerad term har infogats. Vad gäller KÖN förväntas att män har större sannolikhet för nivåbyten än kvinnor. Det förväntade tecknet är därför positivt.

Variablerna arbetsområde (ARBOMR) respektive utbildning (UTB) har inkluderats för att kontrollera för eventuella skillnader mellan arbetsområden respektive utbildningar vad gäller att byta befattningsnivå. Om det skulle vara lättare att avancera till högre befattningsnivåer inom exempelvis arbetsområdet administration än inom övriga arbetsområden och ett av könen är starkt överrepresenterat där, så påverkar det den observerade totala bytesfrekvensen till förmån för det könet. Motsvarande skillnader kan även föreligga mellan olika utbildningsområden. Dessa två variabler standardiserar därför resultatet med avseende på eventuella skillnader härvidlag.

Vi vet att lönerna normalt stiger från lägre till högre och mer ansvarsfulla befattningsnivåer. Hypotesen är att lönerna väsentligen är exogent givna för individerna. I det korta perspektivet är lönerna knutna till de arbetsuppgifter som ska utföras i varje befattning. På den nivån varierar lönerna som en funktion bl.a. av individernas kompetens. Den löneökning som ett avancemang till en högre nivå innebär torde därför spela stor roll för individens beslut att byta till ett mer krävande jobb på en högre befattningsnivå. Man kan tolka individernas beteenden med hjälp av teorin för kompenserande löneskillnader. Den uppoffring som ett åtagande av en högre befattning innebär i termer av ökat ansvar, mer krävande arbetsuppgifter och fler arbetstimmar måste kompenseras av fördelar i form av främst högre lön. En ofta framförd hypotes är att kvinnorna är mindre benägna än män att åtaga sig chefsbefattningar därför att fördelarna i form av bl.a. högre lön inte kompenserar de uppoffringar som måste göras. Utfallet av kvinnornas cost-benefit kalkyl blir enligt denna hypotes oftare nega-

tivt än för männen, vilket från utbudssidan bidrar till att förklara den låga andelen kvinnliga chefer. Variabeln DLÖN förväntas positivt påverka bytesfrekvensen för både män och kvinnor men eventuellt med olika styrka.

Slutligen har andelen kvinnor inom respektive arbetsområde inkluderats. Man kan förvänta sig att sannolikheten för kvinnor att byta från lägre till högre befattningsnivåer är en positiv funktion av andelen kvinnor inom arbetsområdet.

Emellertid kan man förvänta sig att de olika förklarande variablerna påverkar kvinnornas respektive männens bytesfrekvens olika. Ekvation (1) har därför även skattats separat för kvinnor och män, naturligtvis exklusive variabeln för kön. Resultaten redovisas i tabell 5.6.

Tabell 5.6 Skattningsresultat för modell (1) av befattningsnivåbyten för samtliga respektive kvinnor och män

	Maximum Likelihood estimat		
Variabler	Samtliga	Kvinnor	Män
Intercept	–2,844*	–2,137	–2,880*
KÖN	0,029	-	-
ÅR	–0,090*	–0,122*	–0,085*
$ÅR^2$	0,002*	0,003*	0,002*
DLÖN	7,401*	7,075*	7,494*
ANDELKV	1,698*	–1,097	1,705*
ADM.	–0,037*	–0,017	–0,064
PROD.	1,278*	0,783	1,244*
FoU	0,699*	0,449	0,678*
KONSTR.	1,064*	0,742	1,042*
TEKN.	1,129*	0,581	1,111*
KOMM.	0,564	0,051	0,573
CIVING.	0,024	–0,045	–0,054
JURIST	–0,161	–0,000	–0,159
CIVEK.	0,044	–0,095	0,061*
Antal obs.	52189	6120	45989

*=Koefficienten är signifikant skild från noll på 5-procentsnivån.

Koefficienten för variabeln KÖN i tabellens vänstra kolumn är inte signifikant skild från noll, vilket indikerar att det inte föreligger någon generell könsmässig skillnad vad gäller sannolikheten för byte från en lägre till en högre befattningsnivå. De variabler som påverkar bytessannolikheten är istället framför allt den förväntade löneökningen, men även antalet år efter examen (dvs. approximativt antalet yrkesverksamma år) samt andelen kvinnor inom det arbetsområde till vilket personerna byter. Vissa smärre skillnader i bytessannolikhet kan observeras för männen mellan olika arbetsområden. Däremot föreligger

inga skillnader mellan de olika utbildningsinriktningarna, vare sig totalt eller mellan könen.

Sannolikheten för byte till en högre befattningsnivå är uppenbarligen känslig för de förväntade löneökningar som bytet implicerar. En tioprocentig förväntad löneökning genererar en bytessannolikhet för både män och kvinnor på omkring 30 procent. Det ska jämföras med den genomsnittliga bytessannolikheten på 17 procent som framgick av tabell 5.5. Den förväntade löneökningen är den enskilda förklaringsfaktor i modellen som mest påverkar bytessannolikheten för båda könen. Det är emellertid troligt att lönevariabeln fångar upp andra orsaker till befattningsbyte som är starkt korrelerade med lönen. En högre befattning kan innebära större inflytande och ansvar samt mer stimulerande arbetsuppgifter, vilket kan positivt påverka individens vilja till avancemang.

Resultaten indikerar att en ökad andel kvinnor inom det arbetsområde till vilket man byter inte förefaller ha någon effekt på kvinnornas bytessannolikhet. För männen kunde emellertid en viss positiv effekt spåras av en ökad andel kvinnor, dvs. det är något lättare för män att byta till en högre befattningsnivå inom arbetsområden med en hög andel kvinnor jämfört med en låg. Sambandet är dock svagt och bör tolkas mycket försiktigt.

I ovanstående modell togs inte hänsyn till huruvida bytena skedde på låg eller hög nivå i befattningshierarkin. Man kan inte utesluta att det föreligger könsmässiga skillnader vad gäller var i hierarkin som bytena sker. För att belysa detta samtidigt som inflytandet från andra förklarande variabler kontrolleras har analoga ekvationer till ekvation (1) skattats för nivåbyten inom nivågrupperna 4–6 respektive 2–4 och för kvinnor respektive män. Gruppindelningen av nivåerna har bestämts av att nivåerna 2 och 3 är tydliga chefsnivåer medan nivå 4 består av en blandning av lägre chefer och specialister. Nivå 4 återfinns därför i båda grupperna. Indelningen av de två grupperna implicerar att varje individ endast kan göra två byten inom gruppen under perioden, antingen från nivå 6 till 5 och därefter till nivå 4, eller enbart från nivå 6 till 5 eller från 5 till 4. I chefsgruppen (2–4) kan bytena ske på motsvarande sätt. Det betyder att en person maximalt kan registreras för 4 byten. I tabell 5.7 redovisas skattningsresultaten för kvinnor respektive män för byten inom respektive grupp.

Först kan konstateras att det föreligger ingen skillnad i bytessannolikhet mellan de olika utbildningskategorierna för båda könen och på de olika befattningsnivåerna. Detsamma kan sägas om bytessannolikheterna för de flesta arbetsområdena.

Tabell 5.7 Skattningsresultat för byten inom befattningsnivågrupperna 4–6 och 2–4

	Nivåerna 4–6		Nivåerna 2–4	
Variabler	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Intercept	–0,949	–2,904*	–5,451	–2,143*
ÅR	–0,189*	–0,217*	0,157*	0,084*
$ÅR^2$	0,004*	0,004*	–0,004*	–0,002*
DLÖN	6,564*	5,871*	6,193*	7,780*
ANDELKV	–0,361*	2,545*	1,774	–2,210*
ADM.	0,025	0,154	–0,783*	–0,376*
PROD.	–0,221	1,632*	1,549	–1,167
FoU	–0,062	1,099*	0,554	–0,793
KONSTR.	–0,060	1,590*	1,027	–1,138
TEKN.	–0,247	1,787*	1,276	–1,071
KOMM.	–0,421	0,885	–0,627	–0,952*
CIVING.	–0,013	0,018	–0,075	0,046
JURIST	0,203	–0,106	0,218	–0,007
CIVEK.	–0,127	0,082	0,214	0,126
Antal obs.	5375	29088	3119	35225

*=Koefficienten är signifikant skild från noll på 5-procentsnivån

Vad gäller lönedifferensernas betydelse för sannolikheten att byta till en högre befattningsnivå visar skattningarna att det föreligger dels en stor lönekänslighet inom båda nivågrupperna, dels klara skillnader mellan könen. I tabell 5.8 sammanfattas resultaten genom att vi beräknar hur bytessannolikheten påverkas av en hypotetisk löneökning på 10 procent vid ett byte till en högre nivå samt genom att vi beräknar bytessannolikheterna vid de *faktiska* genomsnittliga löneökningarna vid nivåbyten under perioden.

Tabell 5.8 Sannolikheter för nivåbyten för kvinnor och män inom olika nivågrupper vid olika löneökningar

	Befattningsnivåer 4–6		Befattningsnivåer 2–4	
Löneökning	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
10 procent	0,27	0,20	0,13	0,22
Faktisk löneökning	0,38	0,36	0,26	0,47

Av den första raden i tabellen framkommer att på de lägre befattningsnivåerna (4–6) förefaller kvinnorna vara något mer känsliga för löneökningar (och det förutom lönen som lönevariabeln i modellen fångar upp) än männen. Däremot halveras kvinnornas sannolikhet till 0,13 vid ett nivåbyte till eller inom chefsnivåerna samtidigt som männen blir något mer lönekänsliga. Som tidigare påpekats är det troligt att lönevariabeln är positivt korrelerad med andra faktorer som påver-

kar individens bytesbeslut. Lönevariabelns höga förklaringsvärde för befattningsbyten bör tolkas så att det är löneskillnaden *plus* andra korrelerade faktorer som utgör förklaringen till lönevariabelns dominans. En tolkning av de könsmässiga skillnaderna i lönevariabelns betydelse är att kvinnorna har en större aversion än männen mot att ikläda sig en högre chefsroll. Kvinnorna skulle behöva betydligt större löneökning, eller bättre arbetsvillkor i övrigt, än männen för att acceptera ett jobb på en hög befattningsnivå.

Den faktiska reallöneökningen vid en given förflyttning uppåt i befattningshierarkin var emellertid större än de hypotetiskt antagna tio procenten. Inom befattningsnivågruppen 4–6 var den genomsnittliga reallöneökningen per nivåhöjning cirka 17 procent för både kvinnor och män. Spridningen var emellertid stor. Standardavvikelsen för båda könen var cirka 18 procent och en del fick såpass höga lönelyft som över 100 procent. På chefsnivåerna (2–4) var den genomsnittliga reallöneökningen per nivåuppflyttning cirka 24 procent för båda könen. Även här var emellertid spridningen betydande. Standardavvikelsen bland både kvinnor och män var cirka 26 procent och i en del fall höjdes lönen vid befordran med över 200 procent.

I tabellens rad två har dessa faktiska reallöneökningar legat till grund för beräkningarna av sannolikheterna. Vi kan därmed konstatera, att de faktiska löneökningarna har haft ett väsentligt inflytande på kvinnors och mäns sannolikhet att flytta från lägre till högre befattningsnivåer, särskilt gäller det manliga chefer. Skillnaden i löneökningens betydelse för sannolikheten för nivåbyte mellan kvinnor och män bland chefer (0,26 respektive 0,47) är påfallande. Resultaten indikerar, att för att minska skillnaden mellan andelen kvinnliga och manliga chefer skulle det krävas betydligt större relativa löneökningar för kvinnorna än för männen. Noteras bör dock att den genomsnittliga lönen på befattningsnivå 4, dvs. den nivå från vilken de allra flesta avancerar till chefsnivåerna 3 och 2, var cirka 10 procent högre för männen än för kvinnorna. Löneökningar för kvinnorna som likställer de manliga och kvinnliga chefslönerna skulle öka kvinnornas benägenhet att åta sig högre chefsbefattningar.

Av tabell 5.7 framgick även att effekten på bytesfrekvensen av antalet år efter examen skiljer sig tydligt mellan de två nivågrupperna. På de lägre befattningsnivåerna (4–6) är koefficienterna negativa vilket implicerar att bytessannolikheten är störst för både män och kvinnor i början av yrkeskarriären. När det gäller de renodlade chefsbefattningarna (nivåerna 2–4) är förhållandet det omvända. Bytessannolikheten är lägst från början varefter den stiger med antalet yrkesverksamma år. De statistiskt signifikanta koefficienterna för den kvadrerade variabeln för antalet år efter examen visar emellertid att effekter-

na är icke-linjära. För att illustrera detta för olika kategorier redovisas i diagram 5.4a–5.4d sannolikheten att bli befordrad för kvinnor respektive män med olika utbildningar och inom olika arbetsområden som en funktion av antalet år efter examen. I samtliga fall har värdet för den faktiska löneökningen använts vid beräkningarna. För respektive utbildningsgrupp har valts det arbetsområde där utbildningsgruppen är mest förekommande.

Diagram 5.4a–d på följande sidor visar sannolikheten att bli befordrad inom befattningsnivåerna 4–6 för
a) civilingenjörer inom arbetsområdet konstruktion
b) civilekonomer inom ekonomiskt arbetsområde
c) jurister inom arbetsområdet administration
d) samhällsvetare inom kommersiellt arbetsområde

Diagram 5.4acivilingenjörer inom arbetsområdet konstruktion

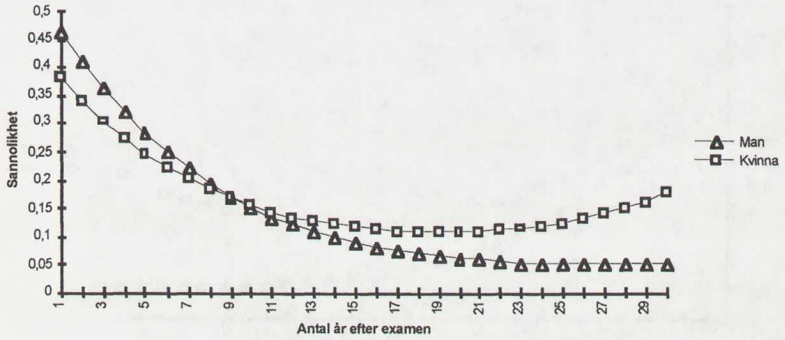


Diagram 5.4b civilekonomer inom ekonomiskt arbetsområde

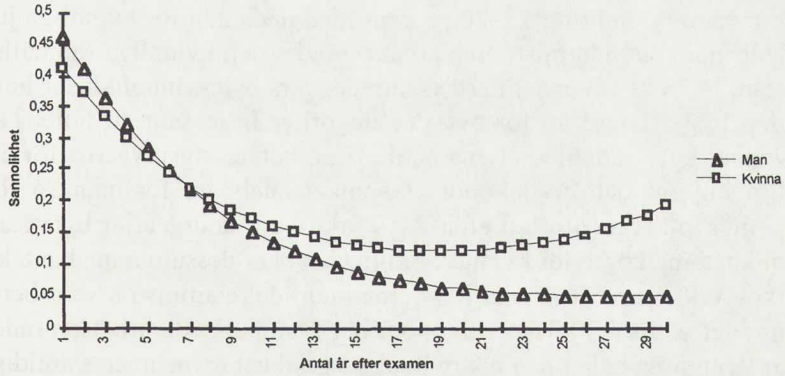


Diagram 5.4 c jurister inom arbetsområdet administration

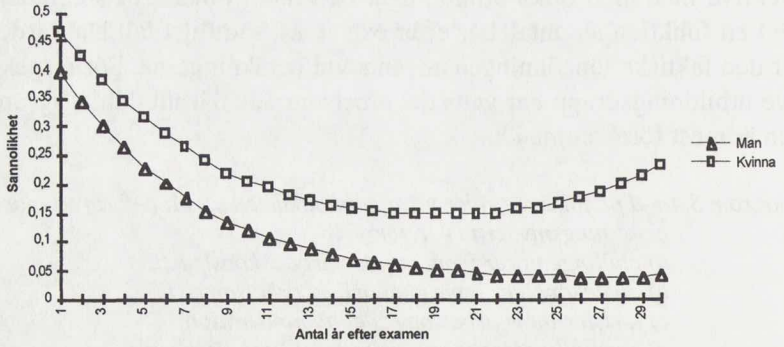
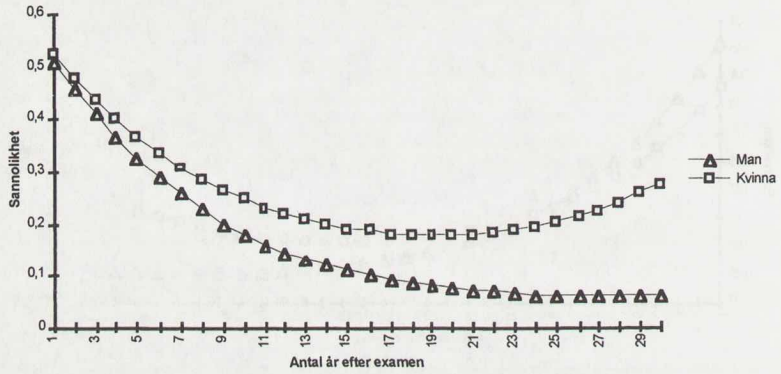


Diagram 5.4 d samhällsvetare inom kommersiellt arbetsområde



På de lägre befattningsnivåerna (4–6) är sannolikheten relativt hög för en befordran i början av yrkeskarriären, mellan 35 och 50 procent. Sannolikheterna sjunker emellertid relativt snabbt för att 7–8 år efter examen vara omkring 15–20 procent med undantag för kvinnliga jurister inom det administrativa arbetsområdet och kvinnliga samhällsvetare inom kommersiellt arbetsområde, vars bytessannolikheter hela tiden ligger högre än för övriga kategorier. Intressant att notera är även att bytessannolikheterna på de lägre befattningsnivåerna för civilingenjörer och civilekonomer sjunker snabbare för män än för kvinnor vilket medför att efter 8–10 yrkesverksamma år är bytessannolikheterna högre för kvinnor. Skillnaden ökar dessutom med antalet yrkesverksamma år. Bland juristerna inom det administrativa arbetsområdet och samhällsvetarna inom det kommersiella arbetsområdet har kvinnorna hela tiden högre bytessannolikhet än männen samtidigt

som männens bytessannolikhet konvergerar mot en mycket låg sannolikhet efter 25–30 års yrkeserfarenhet.

Att bytesfrekvensen sjunker med antalet yrkesverksamma år på de lägre befattningsnivåerna beror främst på att de två lägsta nivåerna (6 och 5) är de nivåer som de unga akademikerna startar sina karriärer på. Det är därför rimligt att de efter ett mindre antal år avancerar till mer kvalificerade arbetsuppgifter. Särskilt för männen inom den lägre nivågruppen gäller uppenbarligen att om de inte har bytt till en högre befattningsnivå inom cirka 10 år så är sannolikheten relativt liten att de överhuvudtaget ska byta. Kvinnorna inom denna nivågrupp fortsätter emellertid att byta i relativt hög utsträckning även efter en tämligen lång yrkesverksam period. Av diagrammen framgår även att de kvinnliga civilingenjörerna och civilekonomerna har en lägre bytesfrekvens under de första 7–8 åren. En förklaring till detta torde vara att kvinnorna i större utsträckning än männen väljer hemarbete eller kombinerar hemarbete med marknadsarbete under dessa år. Detta kompenseras emellertid av en högre bytesfrekvens än männen under resten av den yrkesverksamma perioden. Jämförelsen gäller de på nivån kvarvarande männen.

Profilerna för hur bytessannolikheterna förändras med antalet yrkesverksamma år bland chefsgruppen (nivå 2–4) ser helt annorlunda ut än de vi nyss beskrivit, vilket framgår av diagrammen 5.5a–5.5d.

Diagram 5.5a–5.5d på följande sidor visar sannolikheten att bli befordrad inom befattningsnivåerna 2–4 för
a) civilingenjörer inom arbetsområdet konstruktion
b) civilekonomer inom ekonomiskt arbetsområde
c) jurister inom arbetsområdet administration
d) samhällsvetare inom kommersiellt arbetsområde

Diagram 5.5a civilingenjörer inom arbetsområdet konstruktion

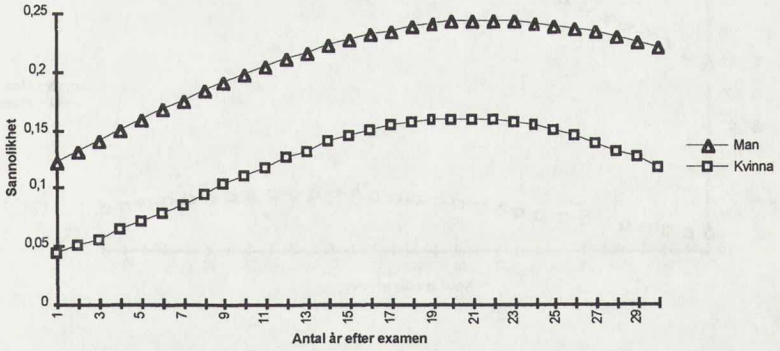


Diagram 5.5b civilekonomer inom ekonomiskt arbetsområde

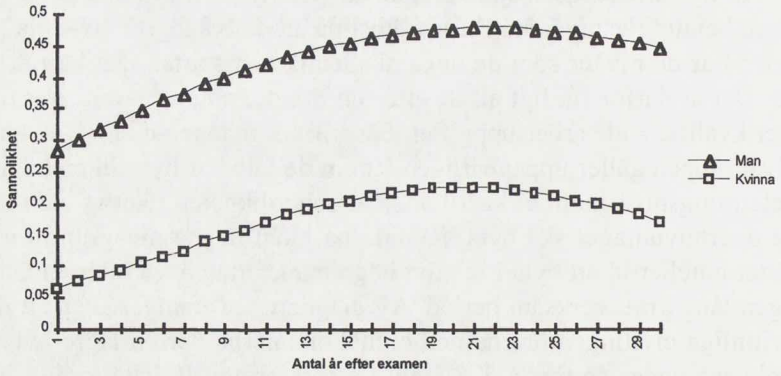


Diagram 5.5 c jurister inom arbetsområdet administration

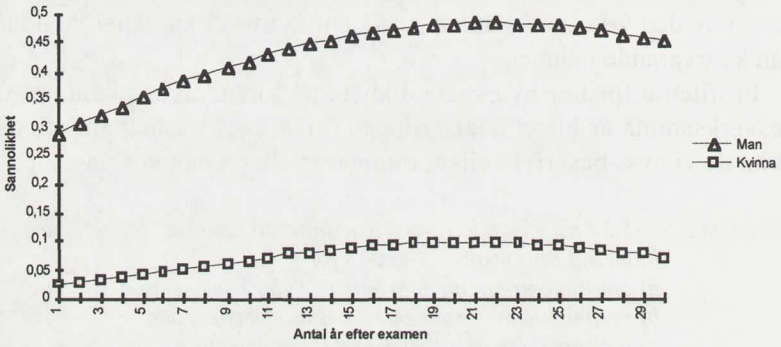
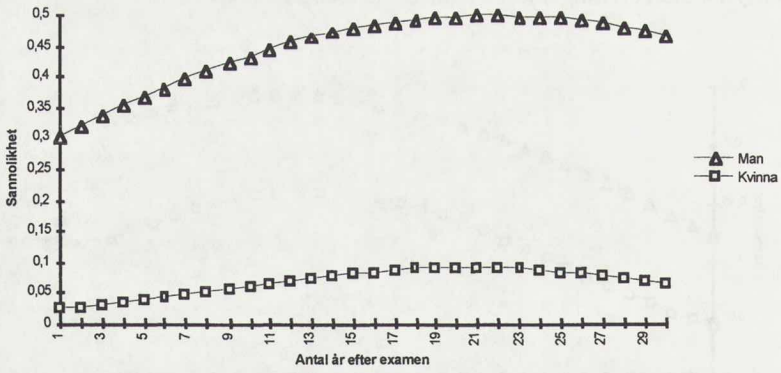


Diagram 5.5 d samhällsvetare inom kommersiellt arbetsområde



Det bör först nämnas att sannolikhetskurvorna för kvinnliga jurister och samhällsvetare i diagrammen 5.5c och 5.5d bygger på ett mycket begränsat antal observationer varför resultaten måste tolkas med stor försiktighet.

För att avancera till en högre chefsposition krävs i regel flera års yrkeserfarenhet. Sannolikheten för ett nivåbyte inom chefsgruppen stiger därför med antalet yrkesverksamma år för att kulminera vid omkring 20 år efter examen för både kvinnor och män. Männen har genomgående mycket högre sannolikheter att bli befordrade till högre chefsbefattningar än kvinnorna och skillnaderna förefaller snarare öka än minska vid ökat antal yrkesverksamma år. "Glastaket" finns således, men är inte ogenomträngligt. På grund av det fåtal observationer som ligger till grund för beräkningarna av sannolikheterna för kvinnliga jurister och samhällsvetare bör de låga värden som redovisas i diagrammen 5.5c och 5.5d tolkas försiktigt. Det finns emellertid ingenting i det statistiska materialet som motsäger slutsatsen att männens sannolikhetskurva ligger signifikant högre än kvinnornas även inom dessa två grupper.

Sammanfattningsvis kan vi sålunda konstatera för det första att männen är starkt överrepresenterade på alla chefsnivåer och att denna överrepresentation stiger vid högre chefsnivåer. Av samtliga befattningsbyten från lägre till högre nivå sker cirka 75 procent av kvinnornas byten på de lägre befattningsnivåerna. För männen sker cirka 60 procent på de högre nivåerna.

För det andra visar analyserna att *givet* att befattningsbyten uppåt i befattningsstrukturen sker så är sannolikheten större för männen att avancera bland chefsnivåerna än för kvinnorna. På de lägre befattningsnivåerna är bytessannolikheten större för männen än för kvinnorna i början av yrkeslivet. Efter några år är emellertid kvinnornas bytessannolikhet större än männens. En orsak till det är att många män redan har bytt till en befattning på en högre nivå. I genomsnitt byter kvinnorna fler gånger än männen mellan dessa befattningsnivåer vilket indikerar att kvinnorna i större utsträckning än männen byter två gånger, dvs. från nivå 6 till nivå 5 och därefter till nivå 4. Det senare bytet förefaller inträffa efter en relativt lång yrkesverksam period. Dessa bytesprofiler är konsistenta med den könsmässiga skillnaden i andelen familjearbete. Kvinnorna skjuter upp sina yrkeskarriärer några år för att under den tiden ägna mer tid åt familj och barn.

Analyserna visade för det tredje att på de lägre befattningsnivåerna är kvinnorna mer känsliga än män för löneökning som ett skäl för att byta till en högre befattningsnivå. På chefsnivåerna är kvinnorna betydligt mindre lönekänsliga vilket kan tolkas som att deras alternativkostnad är högre. För att uppnå samma bytessannolikhet på chefsni-

våerna som männen skulle följaktligen krävas att kvinnorna får en större lönehöjning än männen. Som tidigare noterats har dock kvinnorna på befattningsnivå 4, dvs. den nivå från vilken de flesta byten till chefsnivåerna sker, ungefär 10 procent lägre lön än männen. Skulle kvinnorna vid byte till chefsnivåerna 3 och 2 i genomsnitt få samma löneökning som männen plus de nämnda 10 eftersläpande procenten, så tyder våra skattningsresultat på att kvinnornas bytessannolikhet skulle stiga till drygt 0,4, dvs. i stort sett samma nivå som männens.

Utvecklingen under perioden 1993–1996

Eftersom BNT-kodningen upphörde från och med 1993 har Civilingenjörsförbundet och Civilekonomerna utvecklat ett eget klassificeringssystem. Det är dock inte möjligt att länka ihop det systemet med BNT-kodningen. I detta avsnitt redovisas därför hur andelen kvinnor respektive män inom olika befattningsområden och -nivåer har utvecklats under perioden 1993–1996. Denna statistik är i många avseenden intressantare än den tidigare BNT-grundade statistiken. Förutom att befattningarna delas in i olika arbetsområden klassificeras de även i fem olika befattningsområden, nämligen: Utförande arbete, skapande arbete, specialister, projektledare och chefer. Vi kommer fortsättningsvis att koncentrera oss på projektledare och chefer. De är indelade i tre respektive fyra nivåer, enligt tabell 5.9.

Tabell 5.9 Befattningsområden och befattningsnivåer enligt CF/CRs statistik 1993–1996

Projektledare	Chef/ledare
Mindre projekt, några månader	Gruppchef, <10 underställda
Medelstora projekt, ca 1 år	Sektionschef, ca 10–20 underställda
Stora projekt, några år	Avdelningschef, ca 20–50 underställda
	Chef, >50 underställda, eller företagsledare

En fördel med det nya klassificeringssystemet är att specialister och projektledare kan identifieras. I och med att arbetsorganisationen i allt fler företag plattas till med färre chefsnivåer, men samtidigt med tydligare projektorganisation och särskilda specialistkarriärer är det värdefullt att det statistiska underlaget är anpassat till denna utveckling.

I diagram 5.6a och 5.6b visas hur andelen kvinnor på olika befattningsnivåer bland projektledare respektive chefer har utvecklats 1993–1996.

Diagram 5.6a Andelen kvinnliga projektledare på olika stora projekt 1993–1996. Procent

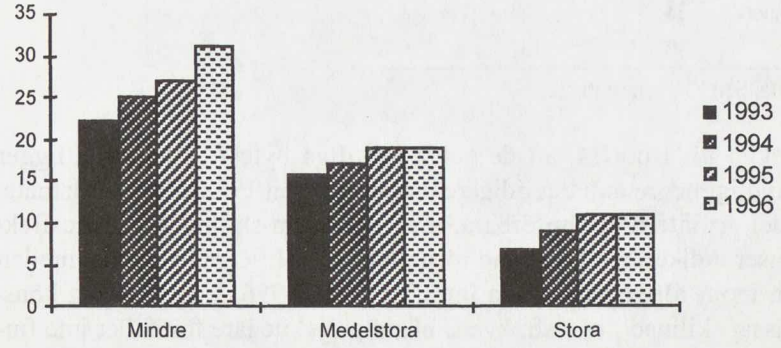
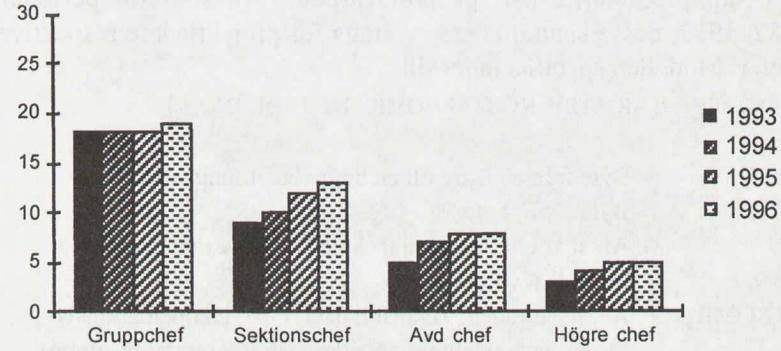


Diagram 5.6b Andelen kvinnliga chefer på olika nivåer 1993–1996. Procent



Generellt kan noteras en ökad andel kvinnor mellan 1993 och 1996, särskilt bland projektledarna. Bland de mindre projekten ökar andelen kvinnliga projektledare från 22 till 31 procent och bland de större projekten ökar andelen från 7 till 11 procent. Fortfarande är kvinnorna klart underrepresenterade på ledande positioner, men den tendens till ökade andelar som kunde observeras under perioden 1982–1992 förefaller hålla i sig.

Hur har byten uppåt mellan olika befattningsnivåer utvecklats under perioden 1993–1996? Tyvärr har vi inte haft möjlighet att studera byten *mellan* de fem olika befattningsområdena, utan endast inom respektive område. Det är naturligtvis troligt att både projektledare och chefer rekryteras från specialister och andra grupper. Analysen av dessa flöden genomförs dock inte i detta kapitel. I tabell 5.10 visas bytesfrekvenser för kvinnor och män bland projektledare och chefer.

Tabell 5.10 Genomsnittliga bytesfrekvenser för kvinnor och män bland projektledare och chefer. 1993–1996. Procent

	Projektledare	Chefer
Kvinnor	33	26
Män	30	32

Källa: SACO:s lönestatistik.

Vi kan först notera, att de genomsnittliga bytesfrekvenserna ligger betydligt högre än i det tidigare materialet från 1982–1992. Datamaterialen är inte helt jämförbara, men den stora skillnaden i bytesfrekvenser indikerar, att en ökad rörlighet av kvalificerad personal mellan och inom företagen kan ha inträffat 1993–1996. Någon tydlig könsmässig skillnad i bytesfrekvens bland projektledare förefaller inte finnas. Däremot är bytesfrekvensen bland manliga chefer påtagligt högre än bland kvinnliga.

I syfte att få närmare information om olika faktorers inflytande på bytessannolikheterna har, på motsvarande sätt som för perioden 1982–1992, dessa sannolikheter skattats för projektledare respektive chefer. Modellen specificerades till

(2) $DBEF = f[ÅR, (ÅR)^2, KÖN, ARBOMR_a, UTB_u, DLÖN_{n,n-k}]$

där

DBEF	=	Byte från en lägre till en högre befattningsnivå. Byte: 0; Ej byte: 1
ÅR	=	Antal år efter examen (= kalenderår – examensår)
KÖN	=	Man: 1; Kvinna: 0
$ARBOMR_a$	=	Arbetsområden: Tekniskt, data, FoU, inköp, marknadsföring, ledningsfunktion, administration (referensgrupp)
UTB_u	=	Utbildningar: Civilingenjörer, ekonomer (referensgrupp)
$DLÖN_{n,n-k}$	=	Relativ lönedifferens mellan nivån man byter till (n) och nivån man byter från (n–k). n = 2,3,(4); k =1,2,3;

I tabell 5.11 redovisas resultaten av skattningarna, könsuppdelat för projektledare och chefer. I tabellen har endast inkluderats de skattade koefficienterna för variablerna för yrkesverksamma år och lönedifferensen eftersom de är de mest intressanta. Variablerna för arbetsområden och utbildning är snarast att betrakta som kontrollvariabler för att standardisera resultaten.

Tabell 5.11 Estimationsresultat för projektledare och chefer, könsuppdelat för 1993–1996

	Projektledare		Chefer	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
ÅR	–0,092	–0,085*	–0,063	–0,135*
$ÅR^2$	0,004*	0,002*	0,002*	0,004*
DLÖN	3,187*	2,342*	3,664*	3,123*
Antal obs.	422	2323	825	7204

*=Koefficienten är signifikant skild från noll på 5-procentsnivån.

I de modeller som inkluderade en könsvariabel kunde inte någon statistiskt säkerställd generell könseffekt observeras. De könsskillnader som finns fångas istället upp av skillnader i övriga variabler, framförallt lön och antal år efter examen, vilket framgår av ovanstående tabell. Noterbart är att koefficienterna för variabeln för antalet år efter examen (ÅR) genomgående är negativa. För de två koefficienterna för kvinnor föreligger en viss osäkerhet eftersom de är signifikanta först på tioprocentsnivån. Med reservation för denna osäkerhet förefaller det som om sannolikheten för byte till en högre befattningsnivå minskar med antalet yrkesverksamma år. Med andra ord, de med färre yrkesverksamma år förefaller ha större bytessannolikhet än de med fler år.

Skattningarna indikerar än en gång att den enskilt viktigaste av de förklaringsfaktorer som inkluderats i modellen är löneökningen och det som lönevariabeln i övrigt fångar upp. I tabell 5.12 visas de uppskattade effekterna av de faktiska löneökningarna på bytessannolikheterna. Löneökningarna var 12,5–13,5 procent vid byte till en högre projektledarposition och 17–18 procent vid byte till en högre chefsposition. Kvinnorna fick i genomsnitt något lägre löneökningar än männen.

Tabell 5.12 Uppskattade bytessannolikheter för projektledare och chefer vid löneökningar motsvarande de faktiska vid befordran 1993–1996

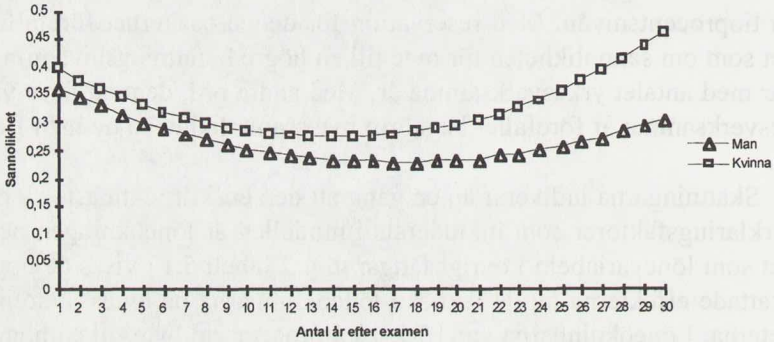
	Kvinnor	Män
Projektledare	0,42	0,37
Chefer	0,40	0,45

Bland projektledarna förefaller det som om kvinnorna är något mer känsliga för en löneökning än männen för att åta sig att bli ledare för ett större projekt. Inom chefsgruppen gäller det motsatta. Bland dem är männen mer lönekänsliga än kvinnorna. De beräknade effekterna

på sannolikheterna är relativt höga jämfört med motsvarande som erhölls från det BNT-kodade materialet från 1982–1992. Det är därför möjligt att lönevariabelns betydelse överskattats.

Hur utvecklas sannolikheten att bli befordrad till en högre projektledar- eller chefsposition efter ett ökat antal yrkesverksamma år? I diagram 5.7a och 5.7b visas detta genom två exempel. Det första avser kvinnliga och manliga projektledare med civilingenjörsutbildning och det andra kvinnliga och manliga chefer med civilekonomutbildning. Beräkningarna avser de som vid startögonblicket var projektledare respektive chefer. De som flyttat mellan de olika befattningsområdena, exempelvis från specialist till chef, är inte inkluderade.

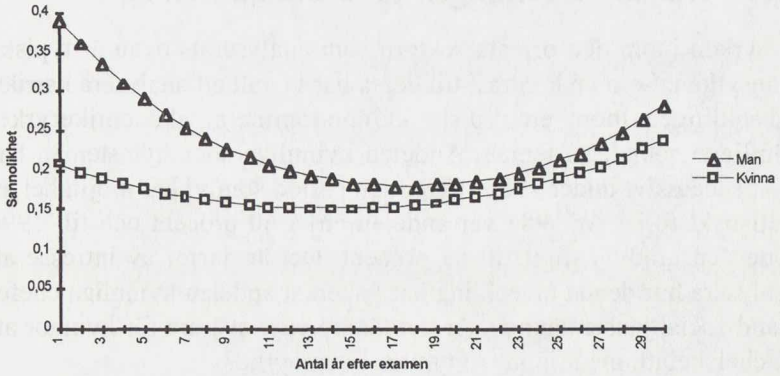
Diagram 5.7a Sannolikheten för en projektledare med civilingenjörsutbildning inom tekniskt arbetsområde att bli befordrad till en högre projektledarpost efter olika antal år efter examen. 1993–1996



Som tidigare noterats är bytessannolikheterna relativt höga. För projektledare kan vi konstatera att bytessannolikheten är högre för kvinnor än för män. Orsakerna till detta kan vi endast spekulera över. Det är möjligen så att projektledarrollen passar många kvinnor bättre än den traditionella chefsrollen i en hierarkisk organisation.[8] De skulle i så fall välja att i högre utsträckning än män göra karriär inom denna organisationsform, vilket implicerar fler byten från mindre till större projekt. Hypotesen är konsistent med våra resultat, men vi vill betona att vi inte har möjlighet att direkt testa denna hypotes på vårt datamaterial.

[8] Se bl.a. Lindvert (1997) och Jonung (1997).

Diagram 5.7b Sannolikheten för en civilekonom inom arbetsområdet administration att bli befordrad till en högre chefspost efter olika antal år efter examen. 1993–1996



När det gäller bytessannolikheterna bland chefer är bilden mer lik den vi noterade för perioden 1982–1992, om än på en högre nivå. Männen har en högre bytessannolikhet än kvinnorna i början av yrkeslivet, men efter 16–17 år är skillnaderna försumbara. Även här kan detta återspegla selektionsfenomen, dvs. att männen redan har befordrats i större utsträckning än kvinnorna.

Sammanfattningsvis kan konstateras, för det första att kvinnornas andelar av chefsbefattningar fortfarande är mycket låga, men att den stigande trenden sedan 1980-talets början håller i sig. För det andra har kvinnornas andel av projektledare inom näringslivet ökat relativt mycket under den korta undersökningsperioden. Det gäller såväl mindre som större projekt. Fortfarande är det betydligt fler män än kvinnor som arbetar som projektledare, men utvecklingstendensen är tydlig. Som tidigare antytts kan en anledning vara att projektformen passar kvinnor bättre än den traditionella hierarkiska organisationsformen. För det tredje, icke desto mindre ökar andelen kvinnliga chefer under perioden, om än inte så snabbt som andelen kvinnliga projektledare. För det fjärde kan noteras att bytesfrekvensen bland projektledare och chefer är högst bland de kvinnliga projektledarna, dvs. de byter från att vara ledare för ett mindre till ett större projekt. Lägst bytesfrekvens noteras för kvinnliga chefer. Skillnaderna är inte så stora, men perioden är kort och resultatet kan vara en indikation som understödjer hypotesen ovan att projektorganisation är en organisationsform som stimulerar kvinnors karriärutveckling. För det femte, och slutligen, kan än en gång konstateras, att bytessannolikheterna påverkas tydligt av lönedifferenserna mellan högre och lägre befatt-

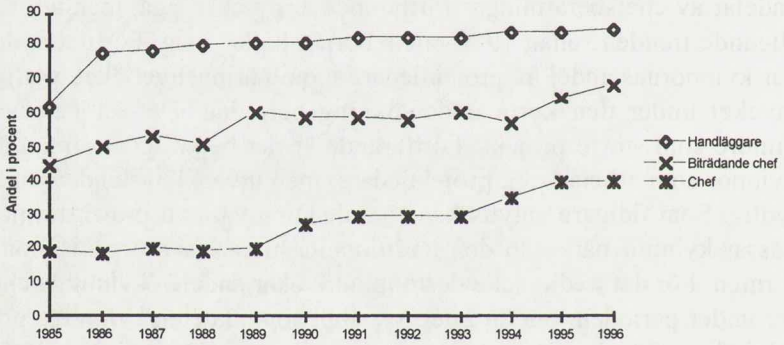
ningar. Det gäller både kvinnor och män i såväl projektledarbefattningar som i traditionella chefsbefattningar.

5.5 Karriärutvecklingen för socialtjänstemän

De yrken inom den privata sektorn som analyserats ovan är typiska mansyrken. Som en kontrast till dessa har vi valt att analysera karriärutvecklingen inom ett typiskt kvinnodominerat akademikeryrke, nämligen socialtjänsteman. Andelen kvinnliga socialtjänstemän har ökat successivt under 1985–1996, den period som vi har möjlighet att statistiskt följa. År 1985 var andelen cirka 60 procent och till 1996 hade den gradvis stigit till 83 procent. Det är därför av intresse att analysera hur denna utveckling har påverkat andelen kvinnliga chefer bland socialtjänstemännen. Är det lättare eller svårare för kvinnor att nå chefsbefattningar inom ett typiskt kvinnoyrke?

I diagram 5.8 visas andelen kvinnliga handläggare, biträdande socialchefer, avdelningschefer m.fl. samt chefer bland socialtjänstemännen 1985–1996.[9]

Diagram 5.8 Andelen kvinnliga handläggare, bitr. chefer m.fl. och chefer bland kommunala socialtjänstemän 1985–1996. Procent



Andelen kvinnliga handläggare av totala antalet handläggare svarar relativt väl mot utvecklingen av totala andelen kvinnliga socialtjänstemän under perioden, från cirka 62 procent till knappt 85 procent år 1996. Däremot följer inte andelen kvinnliga chefer med i denna utveckling och vi kan även här notera det traditionella mönstret att ju högre befattningsnivå, desto lägre andel kvinnor. Emellertid är andelen kvinnliga chefer högre bland socialtjänstemännen än inom den ti-

[9] Biträdande socialchefer m. fl. omfattar även avdelnings-, kontors- och områdeschefer samt byråinspektörer.

digare analyserade privata sektorn. Andelen kvinnliga chefer stiger även under perioden. Exempelvis ökar andelen kvinnliga chefer från 19 procent år 1985 till 40 procent år 1996. Samtidigt stiger andelen kvinnliga biträdande socialchefer m.fl. från 45 procent till nästan 69 procent under perioden. Trots detta är kvinnorna underrepresenterade bland cheferna. År 1996 var 15 procent av alla manliga socialtjänstemän chefer på de här definierade chefsnivåerna. Motsvarande andel bland kvinnorna var cirka 3 procent.

För att skatta sannolikheterna för kvinnliga och manliga socialtjänstemän att befordras till en chefstjänst har följande logit-modell använts:

(3) $DBEF = f[ÅR, (ÅR)^2, KÖN, ARBOMR_a, SYS, DLÖN_{n,n-k}]$

där

DBEF = Byte från en lägre till en högre befattningsnivå. Byte: 0; Ej byte: 1

ÅLDER = Individens ålder

KÖN = Man: 1; Kvinna: 0

SYS = Individens sysselsättningsgrad. $0 < SYS \leq 100$

$DLÖN_{n,n-k}$ = Relativ lönedifferens mellan nivån man byter till (n) och nivån man byter från (n–k). n =3,2; k = 2,1;

Ekvationen skattades såväl för hela materialet (med könsvariabeln inkluderad), som för kvinnor och män separat.

Innan resultaten redovisas bör nämnas, att av cirka 2 500 byten till chefsposter som vi registrerat i statistiken svarade kvinnorna för ungefär 1 350 och männen för ungefär 1 150. Det motsvarar en bytesfrekvens på knappt 6 procent bland männen och drygt 2 procent bland kvinnorna. Huvuddelen av bytena avsåg byten från handläggare till biträdande chefer m.fl. Andelen byten till socialchefer av totala antalet byten var för kvinnor 16 procent och för männen 37 procent. Vi kan följaktligen konstatera en klar könsmässig skillnad i bytesfrekvensen till respektive av de två chefsnivåerna. Kvinnorna byter främst till biträdande chef m.fl. och stannar huvudsakligen där. Männen går vidare och byter till högre chefsbefattningar. I absoluta tal är det dubbelt så många män som kvinnor som byter till socialchef, trots att männen endast utgjorde 15 procent av totala antalet socialtjänstemän år 1996.

Tabell 5.13 redovisar resultaten av logit-skattningarna.

Tabell 5.13 Skattningsresultat av ekvation 3 avseende bytessannolikheter för socialtjänstemän. Perioden 1985–1996

Variabler	Samtliga	Kvinnor	Män
Intercept	-13,917	-14,330	-11,343
KÖN	0,529	-	-
ÅLDER	0,304	0,313	0,255
ÅLDER^2	-0,003	-0,003	-0,003
SYSS.GRAD	0,028	0,022	0,019
DLÖN	11,861	12,642	10,147
Antal obs.	58672	46459	12264

Samtliga i modellen ingående variabler har statistiskt säkerställda koefficienter. Det finns uppenbarligen en könseffekt som innebär att, kontrollerat för övriga variabler, männen har en viss ökad sannolikhet att bli befordrade till biträdande chef m.fl. eller socialchef. Omräknat till sannolikhet är skillnaden knappt 4 procent. Vi kan även notera, att sannolikheten att byta till en chefstjänst är en positiv funktion av åldern (dock med avtagande styrka) och sysselsättningsgraden. Det senare innebär att chefer i större utsträckning än handläggare arbetar heltid och att heltidsarbete i många fall torde vara en nödvändig förutsättning för att arbeta som chef.

Löneökningen är den enskilt viktigaste förklaringsvariabeln i den skattade modellen. I tabell 5.14 redovisas de faktiska löneökningarna för kvinnor och män vid byte till någon av de två chefsnivåerna.

Tabell 5.14 Genomsnittliga löneökningar vid byte till biträdande chef m.fl. eller socialchef för kvinnor respektive män under perioden 1985–1996. Procent

	Bitr. chef	Chef
Kvinnor	16,1	34,7
Män	18,4	43,0

Genomgående får kvinnorna lägre löneökning än männen, särskilt tydligt är det vid avancemang till socialchef då den genomsnittliga skillnaden i löneökning är 8 procent. I tabell 5.15 redovisas de skattade sannolikheterna för byte som en funktion av en löneökning. På den första raden anges resultatet vid en hypotetisk löneökning på 10 procent och på den andra raden har de faktiska löneökningarna använts. Med byten avses här samtliga byten oavsett om det är till någon av befattningarna biträdande chef m.fl. eller till socialchef. Det innebär att den faktiska löneökningen blir ett vägt genomsnitt mellan löneökningarna till dessa två typer av chefsbefattningar.

Tabell 5.15 Beräknade bytessannolikheter vid olika löneökningar för socialtjänstemän 1985–1996

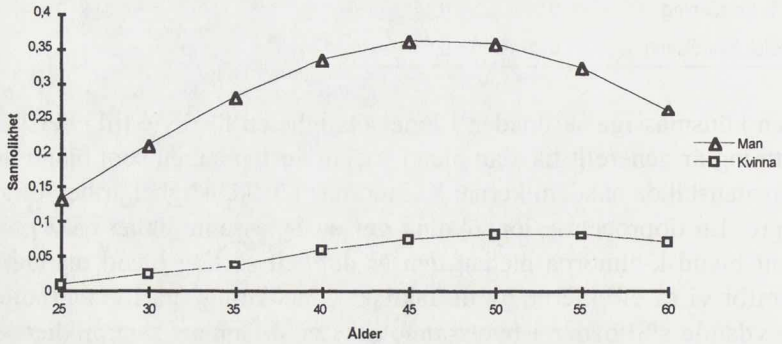
	Kvinnor	Män
10 % löneökning	0,07	0,14
Faktisk löneökning	0,20	0,53

Den könsmässiga skillnaden i lönekänsligheten för byte till chefsbefattning är generellt likadan bland socialtjänstemännen som bland de privatanställda akademikerna. Kvinnornas lönekänslighet är betydligt lägre. En tioprocentig löneökning ger en bytessannolikhet på 7 procent bland kvinnorna medan den är dubbelt så hög bland männen. Jämför vi så effekterna av de faktiska löneökningarna framkommer betydande skillnader i bytessannolikheter. Männens sannolikhet är mer än dubbelt så stor, delvis beroende på att de får högre relativ löneökning vid befordran än kvinnorna. Det är troligt att den skattade modellen inte är tillfredsställande specificerad, utan att lönevariabeln fångar upp även andra effekter på bytessannolikheterna än vad själva löneskillnaden svarar för. Icke desto mindre kan vi än en gång dra slutsatsen att, under förutsättning att lönerna i det korta perspektivet väsentligen är befattningsbestämda, löneökningen vid en befordran är en mycket viktig faktor för individernas beslut att acceptera en chefsbefattning. En metod för att öka andelen kvinnliga chefer bland socialtjänstemännen är att ge dem samma löner som sina manliga chefskolleger. Det skulle i många fall betyda att de får högre relativ löneökning eftersom de ofta har lägre löner i utgångsläget.

Vid analyserna av bytessannolikheterna för de privatanställda akademikerna kunde vi konstatera, att vid låga befattningsnivåer sjönk bytessannolikheterna till en början som en funktion av antalet yrkesverksamma år. Vid högre chefsbefattningar steg däremot denna sannolikhet vid ökat antal yrkesverksamma år. För socialtjänstemännen har vi inga uppgifter om antalet yrkesverksamma år, utan istället personernas ålder, som kan utgöra en god proxyvariabel för den tid man varit yrkesverksam. I diagram 5.9 visas sannolikheten för kvinnliga och manliga socialtjänstemän att byta till någon chefsbefattning som en funktion av individernas ålder. Vid beräkningen av dessa kurvor har de faktiska löneökningarna använts.

Som tydligt framgår av diagrammet, och som också tidigare påpekats, är sannolikheten betydligt större för en manlig socialtjänsteman att bli befordrad än för en kvinnlig. På grund av begränsningar i den skattade modellen ska man inte ta de framräknade sannolikheterna ad notam, men skillnaderna är ändå så betydande att de borde mana till eftertanke.

Diagram 5.9 Sannolikheten för kvinnliga och manliga socialtjänstemän att byta till en chefsbefattning som en funktion av åldern.



Vi kan sålunda avslutningsvis konstatera att, vid en jämförelse mellan typiskt mansdominerade och kvinnodominerade yrken, det inte förefaller finnas någon större skillnad vad gäller sannolikheten för kvinnor att bli befordrade till chefsbefattningar. Kvinnorna avancerar till lägre chefsbefattningar, men inte så ofta högre. Orsakerna till detta har inte varit möjligt att uttömmande analysera i denna rapport. Dock kan noteras att löneskillnaderna förefaller ha en stor betydelse för individernas bytessannolikheter.

5.6 Sammanfattande slutsatser

Kvinnor är klart underrepresenterade som chefer. Något svar på den grundläggande frågan varför skillnaderna är så stora mellan andelen kvinnliga och manliga chefer har vi inte kunnat ge i denna undersökning. Enligt andra undersökningar står orsakerna främst att finna i en kombination av sociala, kulturella och ekonomiska faktorer. Den typen av information har vi inte i vårt datamaterial.

Undersökningens resultat motsäger dock inte hypotesen, att en orsak till den låga andelen kvinnliga chefer är en kombination av att kvinnor mer än män väljer bort avancemang till högre chefspositioner och att arbetsgivarna (oftast män) är restriktiva i rekryteringen av kvinnor till dessa chefsposter. Vi vill betona att vi inte kunnat testa denna hypotes direkt.

Undersökningen visar emellertid att det finns en stigande trend vad gäller andelen kvinnliga chefer och det är möjligt att den trenden har accentuerats under 1990-talet. Andelen kvinnliga projektledare har dessutom ökat relativt kraftigt inom näringslivet under 1990-talet. Våra resultat stöder hypotesen att en flexibel projektorienterad orga-

nisationsform på arbetsplatserna attraherar kvinnor mer än den traditionella hierarkiska organisationsformen, åtminstone vad gäller de privatanställda kvinnorna med akademisk utbildning. Om så är fallet kommer troligen andelen kvinnor som är projektledare och chefer att fortsätta att öka i framtiden eftersom tendensen inom främst näringslivet är tydlig i riktning mot den flexibla projektorienterade organisationsformen. Den är mer kunskapsintensiv än den traditionella och har också visat sig framgångsrik under de senaste åren (*Toward a flexible organisation*, 1996).

Sannolikheten för en kvinna att avancera inom ett typiskt mansdominerat arbetsområde eller ett typiskt kvinnodominerat arbetsområde förefaller vara lika stor. Inom det kommunala kvinnodominerade arbetsområdet socialtjänst var det snarare lägre sannolikhet för kvinnorna att avancera till höga chefsposter än inom de mer mansdominerade arbetsområdena inom näringslivet.

Av samtliga befattningsbyten från lägre till högre nivå ägde 75 procent av kvinnornas byten rum på de lägre befattningsnivåerna. För männen var situationen den omvända. Omkring 60 procent av deras byten ägde rum på de högre chefsnivåerna. Som väntat var bytesfrekvensen bland både män och kvinnor på de lägre befattningsnivåerna störst i början av yrkeskarriären. Männen hade en något högre bytesfrekvens än kvinnorna i början, men efter ett antal år var kvinnornas bytesfrekvens högre och den förblev relativt hög även efter tjugo års yrkeserfarenhet. Det kan innebära att kvinnorna i början av yrkeskarriären antingen inte vill avancera i samma utsträckning som männen av exempelvis familjeskäl, eller att arbetsgivarna väljer bort kvinnorna av rädsla för att de relativt snart skaffar barn och stannar hemma. Att kvinnornas bytesfrekvens börjar stiga femton till tjugo år efter examen kan visa att de återupptar karriärutvecklingen efter det att deras barn blivit tillräckligt stora.

Vid byte till de höga chefsbefattningarna krävdes i typfallet för både kvinnor och män en yrkeserfarenhet på omkring femton år för att ett avancemang skulle äga rum. Männens sannolikhet att byta till en hög chefsbefattning var dock genomgående klart högre än kvinnornas.

Lönen förefaller ha stor betydelse för viljan till avancemang. Det är dock troligt att lönevariabeln i våra modeller även fångar upp andra faktorer som positivt påverkar viljan till avancemang. Utan en tydlig löneökning vid avancemang torde emellertid individernas vilja till att acceptera chefsbefattningar vara betydligt lägre. Kvinnorna är i regel mindre känsliga för löneökningar för att avancera till en högre befattning. Det kan tolkas som att deras alternativkostnad för ett avancemang är högre än männens.

Kvinnor har generellt lägre lön än männen före avancemang och får dessutom något lägre löneökning än männen vid byte till högre befattningar. En löneökning för kvinnor som ger dem chefslöner i nivå med männens skulle troligen öka rekryteringen av kvinnor till olika chefsposter.

I titeln till detta kapitel ställde vi frågan om det finns ett så kallat "glastak" för kvinnorna som gör det näst intill omöjligt för dem att avancera till höga chefspositioner, trots att de har en akademisk utbildning? Undersökningens resultat visar att det kanske inte finns ett ogenomträngligt glastak, men väl en seg massa genom vilken en del kvinnor – och ett ökande antal – tar sig igenom, men i vilken de flesta fastnar eller väljer att fastna.

I arbetet med denna studie har även Evy Berglund, Annakarin Bergström och Thomas Ljunglöf från SACO deltagit.

Litteraturförteckning

Arbetskraftsundersökningen (AKU) Årsmedeltal 1995. SCB, 1996.

Greiff, M. "Lågkonjunkturer och strukturomvandling under 1900-talet", bilaga 5 i *Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad* SOU 1996:56. Stockholm: Fritzes.

Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad SOU 1996:56. Stockholm: Fritzes.

Jonung, Christina (1997) "Economic Theories of Occupational Segregation by Sex – Implications for Change over Time" i Beckmann, Petra (red.) *Gender Specific Occupational Segregation*. BeitrAB 188, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Kvinnor och män på toppen Fakta om antal och lön 1995. SCB, 1997.

Lindvert, Jessica (1997) "Förändrad skolorganisation – makt och möjligheter" i *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*, Elisabeth Sundin (red.), SOU 1997:83. Stockholm: Fritzes.

Löner för tjänstemän (1982–1990) SAF m.fl.

Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män på arbetsmarknaden. SOU 1993:7. Stockholm: Fritzes.

Man har topplön. En studie av löner för kvinnor och män i ledande ställning i privat och offentlig sektor. SCB, 1993.

SACO:s lönestatistik.

Toward a flexible organisation. NUTEK serie B 1996:6. Stockholm: NUTEK.

Westlander, Gunnela (1995) *På väg mot det goda arbetet. Om akademikers arbetsvillkor*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Karriärer inom varuhandeln – spelar kön någon roll? 6

LENA GRANQVIST & HELENA PERSSON

6.1 En diskussion om karriärrörlighet

I Sverige har kvinnor och män med samma yrken i stort sett lika lön (se t.ex. Asplund m.fl., 1996). En studie av Petersen m.fl. (1996) visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom samma befattningar är relativt små – mindre än 5 procent för arbetare och omkring 7 procent för tjänstemän. Sådana siffror avslöjar emellertid inte att den svenska arbetsmarknaden är starkt segregerad med män och kvinnor i olika yrken, och att låglöneyrkena i större utsträckning är kvinnodominerade, medan höglöneyrkena är mansdominerade. De avslöjar inte heller att den svenska arbetsmarknaden är starkt vertikalt segregerad, med kvinnor på lägre befattningsnivåer än män inom yrkena. De karriärvägar som ger så olika resultat för kvinnors och mäns löneutveckling borde därför undersökas närmare. I denna studie studeras karriärrörlighet för kvinnor respektive män som arbetar eller har arbetat inom branschen varuhandel, dvs. parti- och detaljhandel. Segregeringen i branschen är betydande.

Med karriärrörlighet avses ett byte till ett bättre arbete. Ett arbete betraktas som bättre om det nya arbetet har högre status eller rang än det föregående. Karriärrörlighet kan delas upp i olika typer av rörlighet: rörlighet i företaget/på arbetsplatsen, dvs. befordran, samt rörlighet mellan företag och arbetsplatser både inom branscher och mellan branscher.

Arbetsmarknadsekonomer har inte tidigare i någon större utsträckning intresserat sig för karriärrörlighet, dvs. byten till bättre arbeten, medan sociologer länge har forskat om ämnet. Under nittiotalet har det dock dykt upp ett antal artiklar om karriärrörlighet som publicerats i nationalekonomiska tidskrifter. Nedan följer en genomgång av några artiklar.

Lazear (1995:89) studerar personalomsättning inom företaget, vilket är ett vidare begrepp än enbart karriärrörlighet. Han finner t.ex. att

rörlighetsmönstret inom företag påminner om rörlighetsmönstret mellan företag. Om en arbetstagare lämnar företaget, är det mest troligt att han/hon gör det under de första anställningsåren. Efter en längre tid i företaget är "sannolikheten"[1] att lämna företaget för ett arbete i ett annat företag mycket låg. Detta resultat återfinns också i en studie av McCue (1996) som analyserar både graden av personalomsättning och graden av befordran, dvs. karriärrörlighet inom företaget.

Sicherman och Galor (1990) utvecklar en teori för karriärrörlighet som kan ses som en utvidgning av humankapitalteorin. Individen antas fördela sin livstid mellan tid i utbildning och tid i olika yrken så att den förväntade livsinkomsten maximeras. Inom denna modellram väljer individen en optimal tidpunkt för att byta arbete. Författarna visar att en del av avkastningen på investeringar i utbildning består av en större sannolikhet för karriärrörlighet.

Man har länge insett att det finns samband mellan karriärrörlighet och löner, men de bakomliggande mekanismerna är oklara. En del forskning har fokuserat på könsskillnader i befordran av arbetstagare och vilka effekter dessa skillnader har på mäns och kvinnors löner. Enligt Lazear och Rosen (1990) förklaras en stor del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män av att kvinnor har en lägre befordringssannolikhet. Resonemanget är det följande: Eftersom kvinnor antas ha ett högre förväntat värde av aktiviteter utanför arbetsmarknaden, dvs. i hemmet, måste kvinnors intjäningsförmåga vara större än mäns för att kvinnor skall befordras. Uttryckt på ett annat sätt innebär det att en kvinna måste vara "bättre" än en man i samma situation för att en arbetsgivare skall befordra kvinnan. Hennes större förmåga uppväger då risken för förvärvsavbrott på grund av familjeskäl. Krowas (1993) ger liknande argument för att förklara skillnader mellan kvinnors och mäns befordringssannolikhet. De teoretiska förklaringarna får dock litet stöd i empirisk forskning. En studie som utnyttjar data från Österrike (Winter-Ebmer och Zweimüller, 1997) finner att varken barnafödande eller skillnader i produktiva egenskaper kan förklara varför kvinnor i så stor utsträckning återfinns på de lägre nivåerna i karriärhierarkierna. En amerikansk företagsstudie av Hersch och Viscusi (1996) analyserar både befordringsfrekvens och löneeffekter av befordran. De finner att kvinnor befordras oftare än män. Detta resultat förklaras med att kvinnor ofta lämnar sina arbeten för att flytta med sina män då männen får arbete på annan ort och att kvinnor får sämre arbeten på den nya orten än de hade på den ursprungliga orten. Kvinnor har alltså en tendens att "starta om" sina

[1] Inom durationsanalys används begreppen risk eller chans i stället för sannolikhet. Se vidare appendix A.1 som innehåller en beskrivning av durationsanalys. I detta kapitel kommer dock begreppet sannolikhet att användas synonymt med begreppet chans.

karriärer på nytt från lägre nivåer, vilket kan skapa fler karriärbyten för kvinnor än för män. Däremot finner författarna att befordran har en signifikant positiv effekt på mäns löner, men inte på kvinnors. Även McCue (1996) visar att befordran och andra positionsförändringar utgör en viktig källa till lönetillväxt, men att effekterna är mindre för kvinnor än för män.

En annan förklaring till könsrelaterade skillnader i karriärrörlighet ges av teorin om duala arbetsmarknader (se t.ex. Piore, 1975). Enligt teorin kan arbetsmarknaden delas in i en primär och en sekundär sektor. Den primära sektorn kännetecknas av arbeten med relativt höga löner och stora karriärmöjligheter, medan den sekundära sektorn kännetecknas av låga löner och få karriärmöjligheter. Denna uppdelning kan också tillämpas om kvinnor och män befinner sig i olika segment av arbetsmarknaden och de olika segmenten erbjuder olika karriärmöjligheter.

Groot och Maassen van den Brink (1996) ställer upp två hypoteser för att förklara varför kvinnor är underrepresenterade på högre nivåer i karriärhierarkin. Den första hypotesen, "glastaket", bygger på att kvinnor har färre befordringschanser än män även när kvinnors och mäns arbeten erbjuder liknande karriärmöjligheter. Tanken är att kvinnor kan göra karriär, men bara upp till en viss nivå – därefter slår de huvudet i ett osynligt glastak som hindrar dem från att avancera ytterligare. Den alternativa hypotesen är att kvinnor befordras mer sällan än män på grund av att kvinnor har arbeten som inte erbjuder några karriärmöjligheter, s.k. "dead end jobs". Författarna finner mer stöd för hypotesen om "dead end jobs" än för glastakshypotesen i analyser av brittiska data. En möjlig tolkning av resultaten är att män och kvinnor befinner sig på olika interna arbetsmarknader, vilka kännetecknas av olika karriärmöjligheter.

Syftet med vår studie är dels att utröna om det finns skillnader i karriärrörlighet mellan kvinnor och män inom varuhandeln, dels att studera löneeffekter av karriärrörlighet i samma bransch.

För att studera skillnader i karriärrörlighet mellan kvinnor och män används s.k. durationsanalys som innebär att man studerar dels övergångar mellan ett antal definierade tillstånd, dels hur lång tid som förflyter från det att man kommer i ett speciellt tillstånd tills man lämnar det. Med hjälp av denna information skattas sannolikheten att en individ skall lämna det innevarande tillståndet under den kommande perioden givet att individen inte har lämnat tillståndet fram till innevarande tidpunkt. Sysselsättningsbiografier över individuella yrkeskarriärer från 1950-talet fram till 1991 används. Löneeffekter av karriärrörlighet skattas med hjälp av regressionsanalys på tvärsnittsdata från 1991. För att analysera bakgrunden till skillnaden mellan mäns och kvinnor

löner utnyttjas Oaxaca-Blinder-dekomponering, som delar upp lönegapet mellan män och kvinnor i könsskillnader vad gäller de produktiva egenskaperna (förklarande variablerna) och könsskillnader vad gäller avkastningen på dessa egenskaper (koefficienterna). Skillnader i avkastning på egenskaperna tolkas ofta som ett mått på diskriminering.

Nästa avsnitt innehåller en del fakta om varuhandeln. Därefter följer en genomgång av de data som används i analyserna. I avsnitt 6.4 redovisas resultaten av durationsanalysen av karriärrörligheten. I avsnitt 6.5 redovisas resultaten av regressionsanalysen av karrärrörlighetens löneeffekter och Oaxaca-Blinder-dekomponeringen av lönegapet. Kapitlet avslutas med en sammanfattande diskussion av resultaten.

6.2 Hur ser det ut inom varuhandeln?

Varuhandeln är en bransch med relativt omfattande könsrelaterad yrkessegregering. Persson (1996) studerar efterfrågan på arbetskraft inom varuhandeln. I studien delas arbetskraften upp i tre grupper: vuxna män, vuxna kvinnor och ungdomar i åldern 18 till 24 år. Skattningar av korspriselasticiteter[2] visar att vuxna kvinnor och ungdomar utgör starka substitut till varandra. Det innebär att om det blir relativt dyrare för arbetsgivaren att anställa ungdomar kommer arbetsgivaren att byta ut ungdomar mot kvinnor. Dessutom är egenpriselasticiteterna[3] höga för både kvinnor och ungdomar. Det betyder att om lönekostnaderna för dessa grupper ökar minskar efterfrågan på samma grupper relativt mycket. Däremot utgör både vuxna män och kvinnor samt vuxna män och ungdomar svaga substitut till varandra. Egenpriselasticiteten är oelastisk för vuxna män, vilket betyder att om lönekostnaderna för att anställa män ökar med en viss procentsats så minskar inte arbetsgivarens efterfrågan på vuxna män i motsvarande utsträckning.

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 högre kvalifikationskrav och högre löner. Männen konkurrerar då inte med kvinnor och ungdomar om samma arbeten.

Fördelningen av de tre grupperna på olika yrken presenteras i figur 6.1 och figur 6.2. Yrkesfördelningen bland arbetare inom varuhandeln

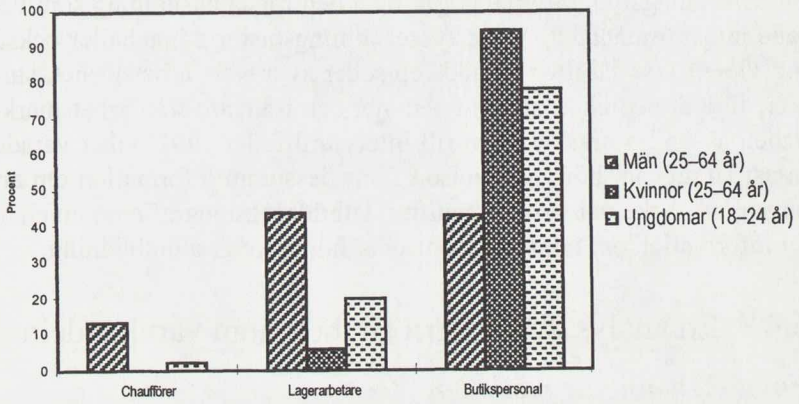
---

[2] Korspriselasticiteten ger den procentuella förändringen i efterfrågan av faktor *i*, givet en procents förändring i priset (i detta fall lönekostnaden) för faktor *j*.

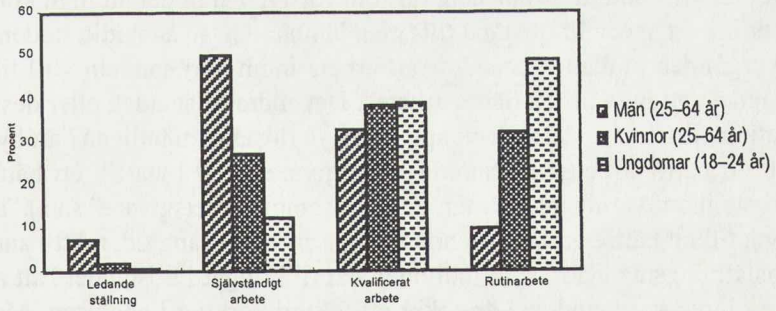
[3] Egenpriselasticiteten ger den procentuella förändringen i efterfrågan av faktor *i*, när priset (i detta fall lönekostnaden) för samma faktor ökar med en procent.

redovisas i figur 6.1 där chaufförer har den högsta genomsnittslönen, följda av lagerarbetare och butikspersonal. Figur 6.2 visar fördelningen över tjänstemannayrken där personer i ledande ställning har högre lön än personer med rutinarbeten. Av figurerna framgår att vuxna kvinnor och ungdomar är koncentrerade till yrken med låga kvalifikationskrav och låga löner, medan män har de mer kvalificerade och bättre betalda arbetena inom varuhandeln.

Figur 6.1 Fördelning på yrken, arbetare inom varuhandeln, 1990. Källa: Persson (1996).



Figur 6.2 Fördelning på yrkesområden, tjänstemän inom varuhandeln, 1990. Källa: Persson (1996).



6.3 En beskrivning av sysselsättningsbiografierna

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). Omkring 6 000 slumpmässigt utvalda individer, som utgör ett representativt urval av Sveriges befolkning, intervjuades vid fyra tillfällen – 1968, 1974, 1981 och 1991. Intervjuerna år 1991 utökades med retrospektiva sysselsättningsbiografier och utbildningsbiografier. Personer som var i åldern 25 till 64 vid 1991 års intervjutillfälle fick beskriva sin sysselsättningshistoria. Sysselsättningsbiografierna börjar med den första anställning som varade minst 6 månader. Varje sysselsättningshistoria innehåller också individens alla därefter följande episoder av arbete, arbetslöshet, studier, föräldraledighet, arbete i hemmet och frånvaro från arbetsmarknaden av andra orsaker fram till intervjutillfället 1991, vilka varade minst en månad. För varje episod finns dessutom information om arbetsgivare, yrke och arbetsuppgifter. Utbildningsbiografierna innehåller information om utbildningsepisoder inklusive grundutbildning.[4]

6.4 En analys av karriärrörlighet inom varuhandeln

En beskrivning av modellen

För att analysera karriärrörlighet används s.k. durationsanalys (även kallad livsförloppsanalys, varaktighetsanalys eller transitionsanalys). Till skillnad från i analyser av tvärsnitts- och paneldata följer man i durationsanalys en individ kontinuerligt under en längre tid och observerar händelser vid den tidpunkt då de faktiskt inträffar. Durationsanalys innebär att man studerar dels övergångar mellan ett antal definierade tillstånd, dels hur lång tid som förflyter från det att man kommer in i ett speciellt tillstånd tills man lämnar det. I vår studie studeras övergången mellan tillståndet "att arbeta inom varuhandeln" till tillståndet "att byta till ett bättre arbete". Det andra tillståndet, eller destinationstillståndet, delas även upp i tre nya tillstånd, nämligen "att byta till ett bättre arbete hos samma arbetsgivare", "att byta till ett bättre arbete inom varuhandeln, men inte hos samma arbetsgivare" samt "att byta till ett bättre arbete i en annan bransch". Hur lång tid, mätt i antal anställningsmånader, som individen har tillbringat i tillståndet "att arbeta inom varuhandeln" är också ett viktigt verktyg i analysen. Med hjälp av denna information skattas sannolikheten att en individ skall

[4] Se Hörnqvist (1997) för en studie som också utnyttjar sysselsättningsbiografierna i en analys av hur sammanboende och föräldraskap påverkar kvinnors och mäns yrkeskarriärer och inkomster.

lämna det innevarande tillståndet ("att arbeta inom varuhandeln") under den nästkommande månaden, betingat av att individen inte har lämnat tillståndet fram till innevarande tidpunkt.

Den durationsmodell som används i vår studie 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 kontrolleras också för kön, utbildning, status på innevarande arbete, tidigare arbetslivserfarenhet m.m. Dessa förklarande variabler antas ha samma effekt oberoende av vilken tidsperiod individen befinner sig i.

Resultat av durationsanalysen[5]

Urvalet för analysen består av alla episoder av arbete inom varuhandeln från år 1950 till år 1991. Tid på nuvarande arbete mäts i månader. Urvalet innehåller totalt 1 851 arbetsepisoder, varav 293 slutade med ett byte till ett bättre arbete. Det är själva arbetsepisoden som studeras. Samma individ kan förekomma flera gånger om han eller hon har haft mer än ett arbete inom varuhandeln. 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). De sexton indexnivåerna delas in i en tolvgradig skala där ej facklärda 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.2.[6]

Förutom att en arbetsepisod slutar med ett byte till ett bättre arbete kan episoden också sluta med att individen byter till ett sämre eller

---

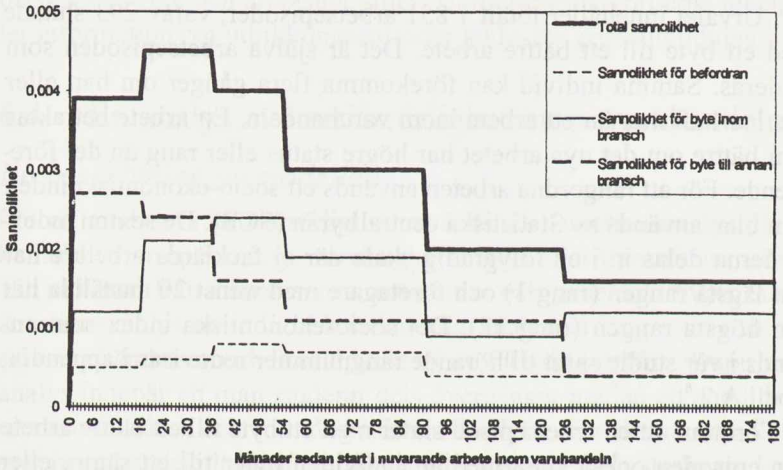
[5] Icke observerad heterogenitet kan vara ett problem i denna form av analyser. Om vissa individer på grund av icke observerade effekter har en relativt högre sannolikhet att byta till ett bättre arbete, kommer de snabbare att lämna gruppen som är exponerad för chansen att byta arbete, jämfört med dem som har en relativt lägre sannolikhet att byta till ett bättre arbete.

[6] Av det socio-ekonomiska indexet i tabell A.2 framgår att företagare utan anställda har relativt hög rang (rang 9). Denna höga placering kan vara tveksam – om t.ex. en person som förlorat sitt arbete får hjälp med att starta egen verksamhet, är det i de flesta fallen inte fråga om ett steg uppåt i karriären. I vårt datamaterial har totalt 42 individer bytt mellan att vara egen företagare till någon annan socio-ekonomisk grupp. Av dessa har 11 personer rört sig uppåt och 8 stycken har rört sig både uppåt och nedåt i rangskalan. Hela 23 individer har enligt det index vi använder bytt till ett sämre arbete. Resultatet tyder på att rang 9 för egna företagare i många fall är ett för högt värde på rangskalan.

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 (dvs. förutom vid 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.[7]

I figur 6.3 redovisas chansen att lämna det nuvarande arbetet för ett byte till ett bättre arbete. Tidsaxeln delas upp i intervall om 1,5 år, 3 år, 4,5 år, 7,5 år och 10 år. Tidsintervallen för de första åren på samma arbete har gjorts kortare, eftersom de flesta bytena (75 procent) sker före 4,5 anställningsår. Svarsfrekvensen 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 halva år i ställer för vid hela år.

Figur 6.3 Sannolikhet för byte till bättre arbete per månad.



[7] Även föräldraledighet innebär att en arbetsepisod avbryts. Det betyder att om en person är föräldraledig mer än en månad och sedan återgår till samma arbete som tidigare kommer det att redovisas som två arbetsepisoder där den första avslutas utan att ett byte till ett bättre arbete sker. Föräldraledighet är bara definierad för kvinnor. En del av kvinnors lägre chans att göra karriär skulle eventuellt kunna förklaras av avbrott p.g.a. barn. För att kontrollera detta konstruerades ett urval där arbetsepisoder på samma arbete, endast avbrutna av föräldraledighet, betraktades som en sammanhängande episod (tiden som föräldraledig hoppades över). Antalet episoder minskade med 53, och antalet händelser ökade med 1. Antalet censurerade fall minskade från 956 till 902. Resultaten förblev dock desamma. Koefficienterna förändrades bara marginellt och inte i någon entydig riktning.

Av figur 6.3 framgår att sannolikheten att byta till ett bättre arbete ökar under de första åren och når sin kulmen i intervallet 1,5 till 3 år. Efter det avtar sannolikheten. Efter att ha varit på samma arbete i mer än tio år, är chansen att byta till ett arbete med högre rang ganska låg. Karriärrörligheten kan delas upp i tre olika typer: befordran (byte till bättre arbete hos samma arbetsgivare), karriärrörlighet inom branschen (byte till bättre arbete inom varuhandeln, både hos samma arbetsgivare och till annan arbetsgivare) och karriärrörlighet ut ur branschen (byte till bättre arbete i annan bransch än varuhandeln). Karriärrörlighet inom branschen uppvisar samma mönster som total rörlighet, men sannolikheten att byta till ett bättre arbete ökar kraftigare och når sin kulmen senare (mellan 3 och 4,5 år) än den totala övergångssannolikheten. Kurvan som beskriver byte till ett bättre arbete hos samma arbetsgivare, eller befordran, är betydligt flackare än annan rörlighet. Mönstret för karriärbyten mellan branscher är mycket olikt mönstret för karriärbyten inom branschen. Sannolikheten att lämna den nuvarande anställningen för ett bättre arbete utanför handelsbranschen är högst under de första åren. Därefter avtar den.

Mönstret för total rörlighet i figur 6.3 liknar det mönster för personalomsättning och befordran som man funnit i andra studier, t.ex. Lazear (1995) och McCue (1996). Tyvärr delar dessa studier inte upp rörligheten i inom- och mellanbranschrörlighet, troligen beroende på att nödvändig information saknas. De data som utnyttjas i denna studie innehåller däremot information som gör en sådan uppdelning möjlig.

Tabell 6.1 visar de anti-logaritmerade koefficienterna, dvs. den absoluta sannolikheten för ett byte till ett bättre arbete under perioden (den övre delen av tabellen), samt hur övergångssannolikheten påverkas av olika förklarande variabler såsom kön, utbildning, arbetets status, arbetslivserfarenhet m.m. (nedre delen av tabellen).

Mäns och kvinnors övergångssannolikheter framgår av tabell 6.1. Modell 1 och modell 2 (för män respektive för kvinnor) innehåller de skattade övergångssannolikheterna för respektive tidsperioder eller tidsintervall utan förklarande variabler. Dessa övergångssannolikheter ritas ut i figur 6.4, som visar att det är stor skillnad i karriärrörlighet mellan män och kvinnor. Under de första 1,5 åren är sannolikheten för en man att lämna sitt nuvarande arbete för ett bättre arbete 0,5 procent per månad, förutsatt att han inte har gjort det tidigare. Sannolikheten ökar och når sin högsta nivå under perioden 1,5 till 4,5 år. Efter det avtar sannolikheten.

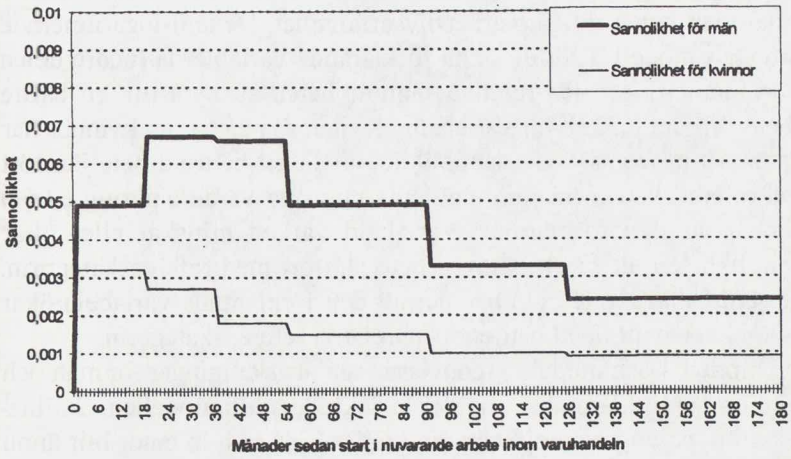
Tabell 6.1 Skattningar av övergångssannolikheter från ett arbete till ett bättre arbete (karriärrörlighet). Stegvis konstant exponentiell modell. Anti-logaritmerade värden.

	(1) Män	(2) Kvinnor	(3) Alla	(4) Män	(5) Kvinnor
Varaktighet ≤1,5 år	0,0049**	0,0032**	0,0059**	0,0058**	0,0022**
Varaktighet 1,5–3 år	0,0067**	0,0027**	0,0074**	0,0088**	0,0021**
Varaktighet 3–4,5 år	0,0066**	0,0018**	0,0067**	0,0090**	0,0014**
Varaktighet 4,5–7,5 år	0,0049**	0,0015**	0,0054**	0,0071**	0,0012**
Varaktighet 7,5–10,5 år	0,0033**	0,0010**	0,0038**	0,0053**	0,0008**
Varaktighet >10,5 år	0,0024**	0,0009**	0,0029**	0,0037**	0,0008**
Kvinnor			0,3338**		
Utbildning:					
9 år < X ≤ 11 år			1,1119	1,0565	1,1945
X > 11 år			1,9782**	1,5703*	2,9039**
Rang 2–5			0,5918**	0,5188**	0,7247
Rang 6–12			0,1732**	0,1891**	0,0913**
Arbetslivserfarenhet			1,0422+	1,0536+	1,0054
(Arbetslivserfarenhet)^2			0,9982+	0,9975*	1,0000
Född 1950 eller senare			1,4970**	1,2624	1,7088*
Antal avbrott för barn					1,1958
Antal episoder	791	1 060	1 851	791	1 060
Antal händelser	189	104	293	189	104

+signifikant på 10 % nivå, *signifikant på 5 % nivå, **signifikant på 1 % nivå.
Signifikanstesten gäller för skattningar av de logaritmerade koefficienterna, dvs. skattningar av ekvation (1) i appendix A.1.

Kvinnor har under hela perioden en lägre sannolikhet än män att byta till ett bättre arbete. Dessutom är karriärmönstret för kvinnor annorlunda. Sannolikheten för kvinnor att lämna sitt nuvarande arbete för ett bättre arbete är högst upp till 1,5 år efter starten i nuvarande arbete. Under den perioden är sannolikheten att byta till ett bättre arbete något över 0,3 procent per månad. Efter 1,5 år avtar den och efter 7,5 år påverkas sannolikheten att byta till ett bättre arbete knappast alls av hur lång tid man har tillbringat på sitt nuvarande arbete.

Figur 6.4 Sannolikhet för byte till bättre arbete per månad, män och kvinnor.



I modell 3 kontrollerar vi för kön, tidigare utbildning, det nuvarande arbetets status, arbetslivserfarenhet och kohorteffekter.[8] Fördelningar och medelvärden för variablerna redovisas i tabell A.3 i appendix. Av tabellen framgår det att kvinnor har kortare arbetslivserfarenhet än män samt är mer koncentrerade till arbeten med lägre status eller rang.

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. Det nuvarande arbetets status bestäms med hjälp av samma rangvärde som används för att definiera vad som är ett byte till ett bättre arbete. Rangvärdena delas upp i tre nivåer med hjälp av tre dummyvariabler: rang 1, rang 2–5 och rang 6–12, där rang 1 (ej facklärda arbetare och lägre tjänstemän) är referenskategori. Arbetslivserfarenhet mäts med antal yrkesverksamma år innan nuvarande arbete påbörjades. För att fånga upp eventuella kohorteffekter inkluderas en dummy för dem som är födda 1950 eller senare.[9] Antal förvärvsavbrott på grund av vård av barn inkluderas i modell 5. Variabeln definieras som antalet tidigare avbrott under yrkeskarriären som beror på föräldraledighet. Tyvärr finns inte denna information att tillgå för män, varför denna variabel endast är definierad för kvinnor.

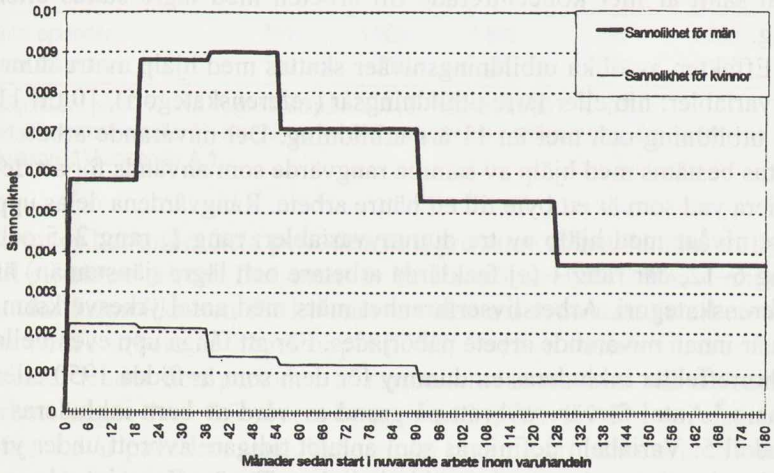
[8] Vi inkluderade också studieavbrott och antalet tidigare arbeten, men dessa variabler hade ingen effekt på sannolikheten att byta till ett bättre arbete.

[9] En dummyvariabel för födda 1940–1949 inkluderades också, men koefficienten var inte signifikant skild på 5-procentsnivån från referenskategorin (födda före 1940).

I modell 3 utgörs referenskategorin av en manlig icke facklärd arbetare eller lägre tjänsteman född före 1950 med nio eller färre år i skolan och ingen tidigare arbetslivserfarenhet. De anti-logaritmerade värdena i modell 3 för de olika förklarande variablerna (nedre delen av kolumnen) ger den relativa sannolikheten att byta till ett bättre arbete. Värdet 0,3338 för variabeln "Kvinnor" innebär att kvinnor har nästan 70 procents lägre sannolikhet att få ett bättre arbete jämfört med referenskategorin som utgörs av män. Ett värde omkring ett (1) innebär att den förklarande variabeln varken minskar eller ökar sannolikheten att få ett bättre arbete jämfört med referenskategorin. Ett värde större än ett (1) betyder att den förklarande variabeln ökar sannolikheten att få ett bättre arbete relativt referenskategorin.

I modell 4 och modell 5 redovisas separata skattningar för män och kvinnor där förklarande variabler är inkluderade i modellen. Skillnaderna i övergångssannolikheterna mellan män och kvinnor blir ännu större, jämfört med när de förklarande variablerna inte inkluderas. Övergångssannolikheterna för referenskategorierna, när man konstanthåller för individernas karaktäristika, redovisas i figur 6.5.

Figur 6.5 Sannolikhet för byte till bättre arbete per månad, då förklarande variabler inkluderats, för män och kvinnor ur referenskategorin.



Av tabell 6.1 framgår att rang har en negativ effekt på både mäns och kvinnors karriärchanser. Den negativa effekten är mer uttalad för arbeten med högst rang. Det innebär att ju högre upp man är på karriärstegen, desto mindre är chansen för ytterligare avancemang. Det beror på att antalet arbeten med högre status avtar ju närmare toppen av pyramiden man kommer. Att ha mer än 11 års utbildning medför en betydligt högre chans att byta till ett bättre arbete jämfört med färre ut-

bildningsår. Det innebär att det finns en indirekt effekt på lön av högre utbildning genom att utbildningen medför en högre sannolikhet för att kliva uppåt på karriärstegen. Detta ligger i linje med resultaten från andra studier (se t.ex. Sicherman och Galor, 1990; McCue, 1996). Högre utbildning är en betydligt viktigare faktor för kvinnor än för män, när det gäller sannolikheten att byta till ett bättre arbete.[10]

Tidigare arbetslivserfarenhet har en positiv men avtagande effekt på sannolikheten att få ett bättre arbete för män, medan det inte finns någon statistiskt signifikant effekt från tidigare arbetslivserfarenhet på kvinnors karriärchanser. Kohorteffekten är signifikant och positiv men bara för kvinnor. Detta betyder att kvinnor födda 1950 eller senare har en större sannolikhet att byta till ett bättre arbete än kvinnor födda före 1950. 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. Vi kan också notera att antalet avbrott på grund av barn inte har någon signifikant effekt på kvinnors chans att röra sig uppåt på karriärstegen. Det betyder att hypotesen, framförd av Lazear och Rosen (1990) och Krowas (1993), om att kvinnor har en lägre sannolikhet att befordras på grund av ett högre förväntat värde av aktiviteter utanför arbetsmarknaden inte får något stöd i våra resultat.

För att kunna studera skillnader mellan chansen att få ett bättre arbete inom handelsbranschen och chansen att få ett bättre arbete i en annan bransch, givet att det nuvarande arbetet finns inom varuhandeln, skattas en modell med två möjliga "utgångar". De 293 fallen med byten till ett bättre arbete delas upp i *karriärrörlighet inom branschen* och *karriärrörlighet ut ur branschen*. Resultaten redovisas i tabell 6.2.

[10] I en version av modell 3 som inte presenteras här, inkluderas interaktionstermer mellan kön och utbildning. Att vara kvinna med mer än 11 års utbildning ökar chansen för karriärrörlighet med 330 procent, medan att vara man med mer än 11 års utbildning ger 56 procents högre chans för karriärrörlighet (för lägre utbildningsnivåer finns inga skillnader mellan könen i effekten av utbildning). Detta betyder dock inte att högutbildade kvinnor har en större chans att göra karriär än mindre utbildade män. Allting annat lika, har en kvinna med mer än 11 års utbildning 10 procents lägre chans att byta till ett bättre arbete än en man med mindre än 10 års utbildning.

Tabell 6.2 Skattningar av övergångssannolikheter från ett arbete till ett bättre arbete (karriärrörlighet) inom och ut ur varuhandeln. Stegvis konstant exponentiell modell. Anti-logaritmerade värden.

	(6) Män		(7) Kvinnor	
	Inom	Ut ur	Inom	Ut ur
Varaktighet ≤1,5 år	0,0018**	0,0031**	0,0007**	0,0025**
Varaktighet 1,5–3 år	0,0034**	0,0034**	0,0010**	0,0017**
Varaktighet 3–4,5 år	0,0040**	0,0026**	0,0011**	0,0007**
Varaktighet 4,5–7,5 år	0,0036**	0,0013**	0,0006**	0,0009**
Varaktighet 7,5–10,5 år	0,0015**	0,0018**	0,0005**	0,0005**
Varaktighet >10,5 år	0,0021**	0,0004**	0,0003**	0,0006**
Antal episoder	791	791	1 060	1 060
Antal händelser	100	89	34	70

	(8) Alla		(9) Män		(10) Kvinnor	
	Inom	Ut ur	Inom	Ut ur	Inom	Ut ur
Varaktighet ≤1,5 år	0,0017**	0,0042**	0,0016**	0,0047**	0,0004**	0,0019**
Varaktighet 1,5–3 år	0,0030**	0,0042**	0,0032**	0,0058**	0,0006**	0,0015**
Varaktighet 3–4,5 år	0,0036**	0,0029**	0,0039**	0,0049**	0,0007**	0,0007**
Varaktighet 4,5–7,5 år	0,0031**	0,0020**	0,0038**	0,0026**	0,0004**	0,0008**
Varaktighet 7,5–10,5 år	0,0016**	0,0022**	0,0017**	0,0041**	0,0003**	0,0005**
Varaktighet >10,5 år	0,0018**	0,0010**	0,0023**	0,0008**	0,0002**	0,0006**
Kvinnor	0,2046**	0,4773**				
Utbildning:						
9 år < X ≤ 11 år	1,5130+	0,8165	1,3639	1,7681	1,7034	0,9098
X > 11 år	1,3279	2,1900**	1,4635	1,4745	0,7239	3,6130**
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 (se not)					0,6445	0,3274**
Arbetslivserfarenhet	1,0996**	0,9906	1,1069*	0,9909	1,0512	0,9652
(Arbetslivserfarenhet)^2	0,9969*	0,9997	0,9965*	0,9992	0,9989	1,0011
Född 1950 eller senare	1,2616	1,7265**	1,1889	1,3932	1,3401	1,9502*
Antal avbrott för barn					1,0316	1,1330
Antal episoder	1 851	1 851	791	791	1 060	1 060
Antal händelser	134	159	100	89	34	70

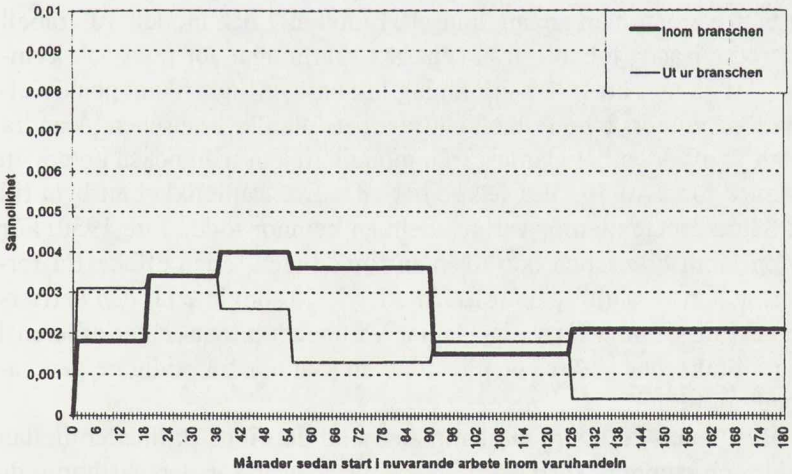
+signifikant på 10 % nivå, *signifikant på 5 % nivå, **signifikant på 1 % nivå.
Signifikanstesten gäller för skattningar av de logaritmerade koefficienterna, dvs. skattningar av ekvation (1) i appendix A.1.

Not: Eftersom mycket få kvinnor har arbeten med rang 6–12 har de två nivåerna slagits ihop till en nivå för modell (10).

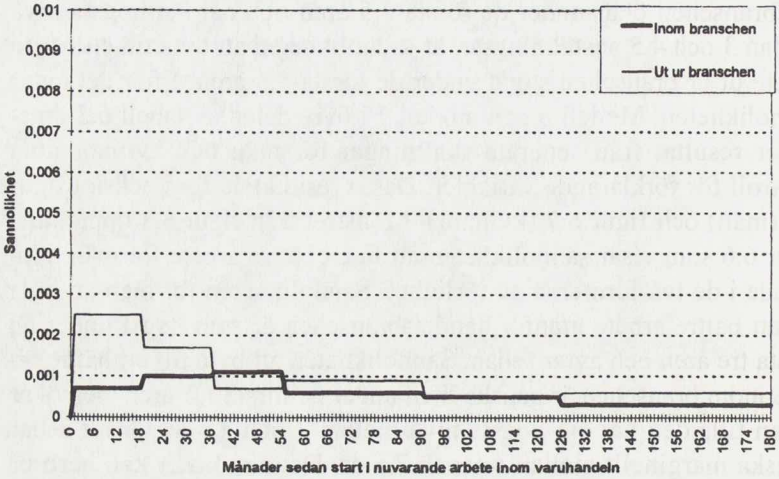
I figur 6.3 såg vi att mönstret för de två typerna av rörlighet skiljer sig åt. Medan sannolikheten för ett byte till ett bättre arbete inom handelsbranschen ökar under de första 4,5 åren och når sin högsta nivå mellan 3 och 4,5 anställningsår, är sannolikheten att byta till ett bättre arbete ut ur branschen störst under de första 1,5 åren. Efter det avtar sannolikheten. Modell 6 och modell 7 i övre delen av tabell 6.2 innehåller resultat från separata skattningar för män och kvinnor utan kontroll för förklarande variabler. Dessa resultat återges också i figur 6.6 (män) och figur 6.7 (kvinnor). Mönstret från figur 6.3 upprepas i figur 6.6 som visar sannolikheten att få ett bättre arbete för män uppdelade i de två formerna av rörlighet. Sannolikheten för män att byta till ett bättre arbete utanför handelsbranschen är som högst under de första tre åren och avtar sedan. Sannolikheten att byta till ett bättre arbete inom branschen är ganska liten under de första 1,5 åren men ökar sedan tills den når sin högsta nivå mellan 3 och 4,5 år för att sedan minska marginellt mellan 4,5 och 7,5 år. Detta mönster kan bero på att individen ackumulerar branschspecifikt humankapital under de första åren i branschen.

Däremot är sannolikheten för kvinnor (figur 6.7) att byta till ett bättre arbete inom branschen i stort sett obefintlig. Sannolikheten att byta till ett bättre arbete ut ur varuhandeln är som högst under de första 1,5 åren på det nuvarande arbetet. Efter det minskar den. Efter 3 år är sannolikheten liten och påverkas inte nämnvärt av tid i nuvarande arbete.

Figur 6.6 Sannolikhet för byte till bättre arbete inom och ut ur handelsbranschen per månad, män.



Figur 6.7 Sannolikhet för byte till bättre arbete inom och ut ur handelsbranschen per månad, kvinnor.



Skillnaden mellan män och kvinnor vad gäller rörlighet inom och ut ur branschen är en viktig delförklaring till skillnaderna mellan män och kvinnor i figur 6.4 och figur 6.5. Mönstret för kvinnor härrör från det faktum att kvinnor i stort sett bara har *en* typ av karriärrörlighet, nämligen byte till ett bättre arbete utanför branschen.

Av modell 8 i nedre delen av tabell 6.2 framgår att den negativa effekten av att vara kvinna på sannolikheten att byta till ett bättre arbete är större i fallet med byten inom branschen än ut ur den. Sannolikheten att byta till ett bättre arbete inom varuhandeln är 80 procent lägre för kvinnor än för män och runt 50 procent lägre om bytet avser ett bättre arbete i en annan bransch. I modell 9 och modell 10 i tabell 6.2 redovisas resultaten från separata skattningar för män och kvinnor. Att ha mer än 11 års utbildning har bara en signifikant positiv effekt för kvinnors byten till ett bättre arbete utanför branschen. Å andra sidan är effekten betydande. Från modell 10 kan man också notera att kvinnor födda 1950 eller senare har en större sannolikhet att byta till ett bättre arbete 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 den karriärutveckling de förväntar sig lämnar varuhandeln och söker arbeten i andra branscher i större utsträckning än kvinnor från tidigare generationer gjorde.

Resultaten ger klara indikationer på att det finns skillnader mellan mäns och kvinnors karriärrörlighet. I nästa avsnitt undersöks huruvida kvinnor också får lägre avkastning i form av penninglön för rörelser uppåt i karriären.

6.5 Genererar karriärrörlighet löneskillnader mellan män och kvinnor inom varuhandeln?

I den första delen av vår studie visades att karriärmönstret är mycket olika för kvinnor och män inom varuhandeln. En naturlig följdfråga är om skillnaderna i karriärmönstren också genererar löneskillnader mellan män och kvinnor. För att studera detta samband konstrueras två rörlighetsvariabler som beskriver det totala antalet byten till bättre arbeten inom branschen och det totala antalet byten till bättre arbeten mellan branscher från år 1950 fram till observationstillfället år 1991 för individerna. Syftet är att studera hur yrkeskarriären har påverkat löneutvecklingen för dem som arbetade inom varuhandeln 1991. För att studera löneutvecklingen skattas vanligtvis löneekvationer som relaterar lönetillväxten till ett antal humankapitalvariabler såsom utbildning, arbetslivserfarenhet och anställningstid på arbetsplatsen. Den bakomliggande idén i modellen är att investeringar i humankapital (utbildning etc.) resulterar i löneökningar. Ofta inkluderas även andra variabler som antas bestämma löneutvecklingen, t.ex. kön och familjevariabler samt andra arbetsrelaterade variabler. I denna studie inkluderas sedvanliga humankapitalvariabler och andra arbetsrelaterade variabler: en dummy för kvinnor, antal år av arbetslivserfarenhet, dess kvadrat, anställningstid, dess kvadrat, antal utbildningsår på heltid samt en dummyvariabel för Stockholmsområdet, och dessutom två rörlighetsvariabler. Därtill inkluderas tre variabler som antas fånga upp de effekter som beskrivs av Lazear och Rosen (1990), dvs. att kvinnor har ett högre förväntat värde av aktiviteter utanför arbetsmarknaden. Dessa variabler är antal barn i hushållet, en dummy för deltidsarbete och en dummy för att vara gift eller sammanboende. Den beroende variabeln är logaritmerad timlön.

Eftersom urvalet begränsas till dem som arbetade inom varuhandeln 1991 kan vi inte skatta lönsamheten av byten ut ur branschen där dessa byten har blivit permanenta. Vi observerar enbart de individer som återfinns inom varuhandeln år 1991, vilket kan innebära selektionsproblem i form av en överrepresentation av individer med en svag löneutveckling. Observera att detta urval skiljer sig från urvalet i föregående avsnitt, då vi studerade arbetsepisoder inom varuhandeln *under perioden 1950 fram till 1991*.

Det analyserade urvalet består av 214 personer i åldern 18 till 64 år som arbetade deltid eller heltid i varuhandeln 1991 och som hade någon form av löneinkomst. Av dessa är 94 män och 120 kvinnor. Medeltalen för och fördelningen av de förklarande variablerna redovisas i tabell A.4 och tabell A.5 i appendix. Från tabell A.5 framgår t.ex. att

89 procent av kvinnorna inte hade ett enda byte till ett bättre arbete inom varuhandeln. För män är motsvarande andel 61 procent.

Tabell 6.3 Skattningar av löneekvationer för anställda inom varuhandeln år 1991. Beroende variabel: logaritmerad timlön. Standardfel i parentes.

	Alla		Män		Kvinnor	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Konstant	3,285**	3,294**	3,030**	3,029**	3,267**	3,278**
	(0,146)	(0,143)	(0,189)	(0,177)	(0,199)	(0,207)**
Kvinna	–0,218**	–0,175**				
	(0,048)	(0,048)				
Erfarenhet	0,028**	0,027**	0,059**	0,060**	0,012**	0,011**
	(0,008)	(0,008)	(0,012)	(0,012)	(0,004)	(0,004)
(Erfarenhet)^2 /1000	–0,318+	–0,345+	–0,929**	–1,004**		
	(0,184)	(0,180)	(0,268)	(0,253)		
Anställningstid	0,007	0,005	0,009	0,003	0,019+	0,018+
	(0,007)	(0,007)	(0,009)	(0,009)	(0,011)	(0,011)
(Anställningstid)^2 /1000	–0,322	–0,219	–0,261	–0,082	–0,951*	–0,905*
	(0,208)	(0,206)	(0,257)	(0,002)	(0,396)	(0,400)
Antal utbildningsår	0,064**	0,061**	0,058**	0,055**	0,061**	0,061**
	(0,008)	(0,008)	(0,012)	(0,011)	(0,012)	(0,013)
Deltidsarbete	–0,080	–0,066	–0,016	0,031	–0,069	–0,060
	(0,050)	(0,049)	(0,149)	(0,140)	(0,057)	(0,058)
Gift eller sambo	0,043	0,047	0,042	0,064	0,035	0,038
	(0,050)	(0,048)	(0,078)	(0,073)	(0,070)	(0,070)
Antal barn	0,026	0,023	0,015	0,011	0,006	0,004
	(0,021)	(0,020)	(0,031)	(0,029)	(0,029)	(0,029)
Stockholmsområdet	0,157**	0,134**	0,110	0,067	0,167*	0,165*
	(0,050)	(0,050)	(0,073)	(0,070)	(0,068)	(0,071)
Karriärrörlighet inom bransch		0,110**		0,122**		0,073
		(0,030)		(0,033)		(0,065)
Karriärrörlighet mellan branscher		0,013		0,020		–0,001
		(0,025)		(0,037)		(0,037)
Antal observationer	214	214	94	94	120	120
R^2, anpassad	0,412	0,443	0,432	0,504	0,224	0,218

+ signifikant på 10 % nivå, *signifikant på 5 % nivå, **signifikant på 1 % nivå.

Tabell 6.3 innehåller resultaten från minsta kvadratskattningar av den ovan beskrivna löneekvationen. I den första modellen inkluderas inte rörlighetsvariablerna, dvs. de variabler som mäter byten till bättre arbeten. Av modell 1 framgår att kvinnor i genomsnitt har 22 procent lägre lön än män. När rörlighetsvariablerna inkluderas i modell 2 minskar skillnaden till 17 procent. Koefficienterna för de andra variablerna uppvisar endast marginella förändringar då rörlighetsvariablerna inkluderas. Koefficienterna för rörlighetsvariablerna visar att en karri-

är inom varuhandeln, dvs. byten till bättre arbeten inom branschen, i genomsnitt ger löneökningar på 11 procent för varje byte. Däremot ger tidigare byten till bättre arbeten mellan branscher inte en signifikant effekt på lönen för dem som arbetade i varuhandeln 1991.

Separata skattningar av löneekvationen för kvinnor och män (se modell 3 och modell 5 i tabell 6.3) visar att avkastningen av ytterligare ett års arbetslivserfarenhet skiljer sig åt mellan könen. För män är den genomsnittliga avkastningen omkring 6 procent jämfört med endast drygt 1 procent för kvinnor.[11] Skillnaden på 5 procentenheter i avkastning av arbetslivserfarenhet mellan män och kvinnor antyder att kvinnor i högre grad än män har yrkeskarriärer som består av arbeten som ger upphov till litet eller inget humankapital alternativt arbeten som inte ger någon avkastning på tidigare ackumulerat humankapital. Dylika arbeten kan beskrivas som s.k. "dead end jobs" (se diskussionen i Groot och Maassen van den Brink, 1996).

Anställningstid har en positiv (men avtagande) löneeffekt för kvinnor på 2 procent per anställningsår. Effekten är inte signifikant för män.[12] Koefficienten för utbildningsår är i stort sett lika för kvinnor och män; ytterligare ett utbildningsår ökar lönen med i genomsnitt ca 6 procent för båda könen.

Karriärrörlighet inom branschen har enligt modell 2 en positiv effekt på lön, men den signifikanta effekten av byten till bättre arbeten inom varuhandeln visar sig vara en manseffekt. Den genomsnittliga avkastningen per byte till ett bättre arbete är för män omkring 12 procent. Effekten är positiv men inte signifikant för kvinnor. (Det bör noteras att det är betydligt större variation i kvinnors avkastning på byten till bättre arbeten jämfört med män. Detta förklarar varför effekten inte är signifikant för kvinnor.) Löneeffekten av att byta arbeten mellan branscher är inte signifikant, vare sig för kvinnor eller män.

För att analysera bakgrunden till skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga timlön utnyttjas den s.k. Oaxaca-Blinder-dekomponeringsmetoden (Oaxaca, 1973; Blinder, 1975). Lönegapet delas

---

[11] Variabeln kvadrerad erfarenhet är utelämnad ur regressionerna för kvinnor, eftersom de båda erfarenhetstermerna tillsammans slår ut de separata effekterna av erfarenhet och kvadrerad erfarenhet. Effekten är emellertid signifikant då bara en linjär term inkluderas, men anpassningen av regressionslinjen försämras då andragradstermen inkluderas. Detta tyder på att kvinnors löne–erfarenhetsprofil är i det närmaste linjär. Med hjälp av ett F-test testas hypotesen om att koefficienterna för erfarenhet och kvadrerad erfarenhet tillsammans är lika med noll för kvinnor. Hypotesen kan förkastas på 5 procentsnivån där teststatistikan är $F[2,110]=3,65$.

[12] Med hjälp av ett F-test testas hypotesen om att koefficienterna för anställningstid och kvadrerad anställningstid tillsammans är lika med noll för män. Hypotesen kan ej förkastas på 1 procentsnivån där teststatistikan är $F[2,82]=0,0655$. Till skillnad från fallet med arbetslivserfarenhet är inte koefficienten för anställningstid utan att en kvadrerad term inkluderats signifikant.

upp i en del som har sin bakgrund i könsskillnader i genomsnitten av de produktiva egenskaperna (förklarande variablerna) och i en del som har sin bakgrund i könsskillnader i avkastningen på dessa egenskaper (koefficienterna). Skillnader i avkastning på egenskaperna tolkas ofta som ett mått på diskriminering. Men skillnader i avkastningen på de förklarande variablerna kan också bero på att produktivitetsvariabler utelämnats i löneekvationen. Metoden baseras på det underliggande antagandet att storleken på avkastningen på de olika produktiva egenskaperna bestäms av männens löneekvation, vilken antas beskriva en situation utan marknadsdiskriminering.

Tabell 6.4 Dekomponering av skillnaden i genomsnittlig logaritmerad timlön mellan män och kvinnor. Skillnaden är 0,308.

	Skillnader i egenskaper, procent	Skillnader i avkastning på egenskaper, procent
Konstant term (se not)		–81,5
Arbetslivserfarenhet	17,4	151,6
Anställningstid	–0,8	–4,8
Utbildning	1,8	–21,0
Deltid + Gift/sambo + Barn	–5,3	24,1
Stockholm	–0,4	–6,6
Karriärrörlighet inom bransch	19,3	2,1
Karriärrörlighet mellan branscher	1,6	2,5
Summa	33,6	66,4

Not: Effekten av den konstanta termen är beroende av hur referenskategorierna för de olika dummyvariablerna väljs.

I tabell 6.4 presenteras resultaten av dekomponeringen. Skillnaden i den genomsnittliga logaritmerade timlönen mellan män och kvinnor är 0,308, vilket motsvarar en lönekvot på 1,36. Det betyder att män som arbetade inom varuhandeln 1991 i genomsnitt hade 36 procent högre lön än kvinnor som arbetade i samma bransch. Skillnader i produktiva egenskaper mellan män och kvinnor förklarar 33,6 procent av lönegapet, medan merparten, 66,4 procent, förklaras av könsskillnader i genomsnittlig avkastning på dessa egenskaper ("diskriminering"). I tabellen anges också de förklarande variablernas relativa bidrag till löneskillnaden. Minustecknen anger att faktorn eller summan av faktorerna minskar lönegapet. Skillnader i arbetslivserfarenhet mellan kvinnor och män förklarar omkring 17 procent av lönegapet. Det verkligt stora bidraget till löneskillnaden kommer dock från att män och kvinnor har olika avkastning på arbetslivserfarenhet. En annan viktig förklaringsfaktor är karriärrörlighet inom branschen. Omkring 19 procent av lönegapet kan förklaras av att kvinnor i genomsnitt har färre byten till bättre arbeten inom varuhandeln än vad män

har. Skillnader i avkastning på karriärrörlighet bidrar också till lönegapet, men bidraget är förhållandevis litet. Resultaten ger stöd för hypotesen om "dead end jobs", dvs. att kvinnor som arbetar inom varuhandeln har haft en yrkeskarriär bestående av arbeten som inte betalar sig i termer av stigande lön.

Hersh och Viscusi (1996) diskuterar aspekter av karriärrörlighet som inte beaktas i denna studie. Avkastningen på karriärrörlighet (befordran) kan bestå av både pekuniära och icke-pekuniära komponenter. Även om forskningsresultaten antyder att män i högre grad än kvinnor belönas i pekuniära termer (penninglön) av en uppflyttning på karriärstegen, är det möjligt att kvinnor i högre grad än män erhåller/väljer icke pekuniära belöningsformer, t.ex. flexibla arbetstider. Därför borde också sambanden mellan karriärrörlighet och förekomsten av anställningsförmåner studeras.[13]

6.6 Avslutande diskussion

Våra resultat visar att det finns stora skillnader mellan mäns och kvinnors karriärrörlighet inom varuhandeln. Sannolikheten för män att lämna sitt nuvarande arbete för ett bättre arbete ökar under de första åren efter anställning och når sin högsta nivå under perioden 1,5 till 4,5 år. Efter det avtar sannolikheten. Kvinnors karriärchanser är under hela den studerade perioden endast mellan 25 och 65 procent av männens. Dessutom är karriärmönstret för kvinnor annorlunda. Sannolikheten för kvinnor att lämna sitt nuvarande arbete för ett bättre är högst upp till 1,5 år efter starten i nuvarande arbete och avtar därefter. Högre utbildning (mer än 11 år) har en stark positiv effekt på chansen att få ett bättre arbete, men det är en betydligt viktigare faktor för kvinnor än för män. Tidigare arbetslivserfarenhet har en positiv, men avtagande effekt på sannolikheten att få ett bättre arbete för män, medan kvinnors rörlighet inte påverkas av tidigare arbetslivserfarenhet. Dessutom har antalet avbrott på grund av barn inte någon signifikant effekt på kvinnors chans att röra sig uppåt på karriärstegen.

Karriärrörlighet delas också upp i rörlighet inom branschen och rörlighet ut ur branschen. Mönstret för dessa två typer av "utgångar" skiljer sig åt, liksom resultaten från separata skattningar för män och kvinnor. Sannolikheten för män att byta till ett bättre arbete utanför handelsbranschen är som högst under de första tre åren efter anställningen, och avtar sedan. Sannolikheten att byta till ett bättre arbete

[13] Granqvist (1998) visar i analyser av finska anställningsförmåner att lönegapet mellan män och kvinnor ökar då värdet av ett antal sidoförmåner inkluderas i lönemåttet. Se också samma författares kapitel om könsskillnader i svenska anställningsförmåner för Kvinnomaktutredningen (Granqvist, 1997).

inom branschen är ganska liten under de första 1,5 anställningsåren men ökar sedan tills den når sin högsta nivå mellan 3 och 4,5 år för att sedan minska marginellt mellan 4,5 och 7,5 anställningsår. Detta mönster skulle kunna förklaras av att individen ackumulerar branschspecifikt humankapital under de första åren i branschen. För kvinnor är sannolikheten att byta till ett bättre arbete inom branschen i stort sett obefintlig. Sannolikheten att byta till ett bättre arbete ut ur varuhandeln är som högst under de första 1,5 åren på det nuvarande arbetet och avtar sedan. Efter 3 år är sannolikheten liten och påverkas inte nämnvärt av tid i nuvarande arbete.

Analyser av löneeffekter från karriärrörlighet visar att skillnaden mellan mäns och kvinnors löner minskar från 22 procent till 17 procent när hänsyn tas till könsskillnader i karriärrörlighet. Karriär inom varuhandeln medför i genomsnitt löneökningar på 11 procent för varje byte, men den signifikanta effekten av byten till bättre arbeten inom varuhandel visar sig vara en manseffekt. Den genomsnittliga avkastningen per byte till ett bättre arbete är omkring 12 procent för män, medan effekten är positiv men inte signifikant för kvinnor. Däremot ger tidigare byten till bättre arbeten mellan branscher inte en signifikant effekt på lönen för dem som åter arbetade i varuhandeln år 1991, varken för kvinnor eller män.

Separata skattningar av löneekvationen för kvinnor och män visar att avkastningen av ytterligare ett års arbetslivserfarenhet skiljer sig åt mellan könen. För män är den genomsnittliga avkastningen omkring 6 procent jämfört med endast drygt 1 procent för kvinnor. Skillnaden på 5 procentenheter i avkastning av arbetslivserfarenhet mellan män och kvinnor antyder att kvinnor i högre grad än män har yrkeskarriärer som består av arbeten som ger upphov till litet eller inget humankapital. Dylika arbeten kan beskrivas som "dead end jobs".

En dekomponering av lönegapet mellan män och kvinnor visar att könsskillnader i arbetslivserfarenhet förklarar omkring 17 procent av den totala löneskillnaden. Det verkligt stora bidraget till löneskillnaden härrör dock från mäns och kvinnors olika avkastning på arbetslivserfarenhet. Omkring 19 procent av lönegapet kan förklaras av att kvinnor i genomsnitt har färre byten till bättre arbeten inom varuhandeln än vad män har. Könsskillnader i avkastningen på karriärrörlighet bidrar också till lönegapet, men med förhållandevis lite. Resultaten ger stöd för hypotesen om "dead end jobs", dvs. att kvinnor som arbetar inom varuhandeln har haft en yrkeskarriär bestående av arbeten som inte betalar sig i termer av stigande lön.

Hypotesen framförd av Lazear och Rosen (1990) och Krowas (1993) om kvinnors lägre sannolikhet att befordras på grund av ett högre förväntat värde av aktiviteter utanför arbetsmarknaden får inte

något stöd i denna studie. När s.k. familjevariabler inkluderas får de inte några signifikanta värden.

Frågan är om våra resultat är generella för kvinnors yrkeskarriärer i stort, eller om kvinnor med vissa egenskaper selekteras in i varuhandeln. I en annan studie som vi har gjort (Granqvist och Persson, 1997) analyseras också den finansiella sektorn. Skillnaderna mellan män och kvinnor, både vad gäller karriärrörlighet och löneeffekter av karriärrörlighet, är mindre i den finansiella sektorn än i varuhandeln. En förklaring kan vara att branscher är heterogena och att kvinnodominerade arbeten inom varuhandeln till stor del är "dead end jobs". De stora könsskillnaderna i avkastning från byten till bättre arbeten inom branschen som estimeras för varuhandeln kan bero på att karriärinriktade kvinnor söker sig bort från branschen, vilket resultaten i tabell 6.2 och figur 6.7 tyder på, medan de kvinnor som inte har samma ambitioner blir kvar inom varuhandeln. De personer som har lämnat branschen ingår inte i 1991 års urval och vi vet följaktligen ingenting om deras karriärer och löneutveckling. Det är också möjligt att karriärinriktade kvinnor aldrig börjar arbeta i handelsbranschen.

Sammanfattningsvis visar resultaten av denna studie att det finns skillnader mellan kvinnor och män både i karriärrörlighet och i löneeffekter av karriärrörlighet inom varuhandeln. Kön spelar uppenbarligen stor roll inom denna bransch!

Lena Granqvist tackar Rådet för arbetslivsforskning för finansiellt stöd.

Appendix

A.1 Modell för durationsanalys

Modellen kan beskrivas på följande sätt (se t.ex. Blossfeld och Rohwer, 1995):

Tidsperioder definieras med hjälp av punkter som delar upp tidsaxeln:

$0 = \tau_1 < \tau_2 < \ldots < \tau_L$

Om $\tau_{L+1} = \infty$, fås L tidsperioder

$I_l = \{t | \tau_l \leq t < \tau_{l+1}\} \quad l = 1, \ldots, L$

Givet dessa tidsperioder, erhålls "övergångssannolikheten"[14] från tillstånd *j* (t.ex. att ha ett arbete) till tillstånd *k* (t.ex. att lämna det nuvarande arbetet för ett bättre arbete) av

---

[14] Egentligen är det inte fråga om en sannolikhet utan en övergångsfrekvens. För händelser som inträffar inom små tidsintervall är frekvensen och sannolikheten approximativt lika, se t.ex. Blossfeldt och Rohwer (1995:32).

$$\lambda_{jk}(t) = \exp\{\beta_l^{(jk)} + X^{(jk)}\ \beta^{(jk)}\} \quad \text{om } t \in I_l \quad (1)$$

För varje övergång (*j*, *k*), är $\beta_l^{(jk)}$ en konstant koefficient för den *l*te tidsperioden. $X^{(jk)}$ är en vektor av förklarande variabler, och $\beta^{(jk)}$ är en koefficientvektor bestående av koefficienter som antas vara konstanta över olika tidsperioder.

Tabell A.2 Socio-ekonomiskt index och tillhörande rangnummer.

Socio-ekonomiskt index (SEI-kod)	Rangnummer
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.3 Medelvärden och fördelningar av variabler, durationsanalys.Standardavvikelser i parentes.

	Män (43 %)	Kvinnor (57 %)
Tid för avslutade episoder, månader	45	37
Arbetslivserfarenhet, år	8,3	6,0
	(8,9)	(6,7)
Rang, procent i urvalet:		
nivå 1	48	78
nivå 2–5	32	12
nivå 6–12	30	10
Tidigare utbildning, procent i urvalet:		
≤ 9 år	66	63
9 år < X ≤11 år	18	25
> 11 år	16	11
Ålderskohorter, procent i urvalet		
födda före 1949	66	63
födda 1950 och senare	34	37
Antal avbrott p g.a barn	–	0,3
		(0,7)
Antal episoder	791	1 060
Antal byten till bättre arbeten	189	104

Källa: Författarnas egna beräkningar utifrån sysselsättningsbiografierna.

Tabell A.4 Medelvärden och fördelningar av variabler, löneekvationer. Standardavvikelser i parentes.

	Män	Kvinnor
logaritmerad timlön	4,52	4,21
	(0,35)	(0,32)
Arbetslivserfarenhet, år	23,9	19,1
	(11,2)	(10,1)
Anställningstid, år	10,4	9,3
	(10,9)	(8,3)
Antal utbildningsår, heltid	10,8	10,7
	(2,8)	(2,7)
Deltidsarbete, %	4,2	53,3
Gift eller sambo, %	75,5	76,7
Stockholmsområdet, %	19,1	20,8
Antal barn i hushållet	0,9	0,9
	(1,1)	(1,0)
Karriärrörlighet inom branschen	0,6	0,1
	(0,9)	(0,4)
Karriärrörlighet mellan branscher	0,6	0,4
	(0,8)	(0,8)
Antal observationer	94	120

Källa: Författarnas egna beräkningar utifrån LNU 1991 och sysselsättningsbiografierna.

Tabell A.5 Fördelningen av antal byten till ett bättre arbete för män och kvinnor inom varuhandeln år 1991.

	Män		Kvinnor	
Antal byten till bättre arbeten	Inom bransch %	Mellan bransch %	Inom bransch %	Mellan bransch %
0	60,6	55,3	89,2	75,8
1	20,2	35,1	8,3	16,7
2	16,0	6,4	2,5	5,0
3	3,2	1,1	0,0	1,7
4	0,0	2,1	0,0	0,0
5	0,0	0,0	0,0	0,8
Totalt, %	100,0	100,0	100,0	100,0

Källa: Författarnas egna beräkningar utifrån LNU 1991 och sysselsättningsbiografierna

Litteraturförteckning

Asplund, Rita m.fl. (1996) "The male–female wage gap in the Nordic countries" i Niels Westergård-Nielsen (red.), *Wage differentials in the Nordic countries*, North-Holland, Amsterdam.

Blinder, Alan (1973) "Wage discrimination: Reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources,* Vol. 8, No. 4.

Blossfeld, Hans-Peter & Rohwer, Götz (1995) *Techniques of event history modeling. New approaches to causal analysis.* Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Erikson, Robert & Åberg, Rune (1987) *Welfare in transition – Living conditions in Sweden 1968–1981* Oxford: Clarendon Press.

Fritzell, Johan & Lundberg, Olle (1993) *Ett förlorat eller förlovat årtionde? Välfärdsutvecklingen mellan 1981 och 1991.* Stockholm: Institutet för social forskning.

Granqvist, Lena (1997) "Sidoförmåner – skillnader mellan kvinnor och män" i Inga Persson & Eskil Wadensjö (red.) *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136, Stockholm: Fritzes.

Granqvist, Lena (1998) "Fringe benefits and gender gaps: the Finnish case" i Inga Persson & Christina Jonung (red.), *Women's work and wages*, under utgivning, Routledge.

Granqvist, Lena & Persson, Helena (1997) "Career mobility in the private service sector – does gender matter?", Stencil, Institutet för social forskning, Stockholm.

Groot, Wim & Maassen van den Brink, Henriëtte (1996) "Glass ceilings or dead ends: job promotion of men and women compared", *Economics Letters,* Vol. 53.

Hersch, Joni & Viscusi, W. Kip (1996) "Gender differences in promotions and wages", *Industrial Relations,* Vol. 35, No. 4.

Hörnqvist, Martin (1997) "Familjeliv och arbetsmarknad", i Göran Ahrne & Inga Persson (red.) *Familj, makt och jämställdhet* SOU 1997:138, Stockholm: Fritzes.

Krowas, John C. (1993) "Time dependent changes in gender-based promotion differences", *Economics Letters*, Vol. 42.

Lazear, Edward P. & Rosen, Sherwin (1990) "Male–female wage differentials in job ladders", *Journal of Labor Economics*, Vol. 8, No. 1.

Lazear, Edward P. (1995) *Personnel Economics*. Cambridge, Mass.: The MIT Press.

McCue, Kristin (1996) "Promotions and wage growth", *Journal of Labor Economics*, Vol. 14, No. 2.

Oaxaca, Ronald (1973) "Male–female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review,* Vol. 14, No. 3.

Persson, Helena (1996) "Estimating labour demand – substitution between men, women and youths. A study on Swedish data", Meddelande 7/1996, Institutet för social forskning, Stockholm.

Petersen, Trond m.fl. (1996) "The within-job gender wage gap: the case of Sweden", Working Paper 470, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm.

Piore, Michael J. (1975) "Notes for a theory of labor market stratification" i Richard Edwards m.fl. (red.), *Labor market segmentation,* Cambridge Mass.: D.C. Heath.

Sicherman, Nachum & Galor, Oded (1990) "A theory of career mobility", *Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 1.

Winter-Ebmer, Rudolf & Zweimüller, Josef (1997) "Unequal assignment and unequal promotion in job ladders", *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. 1.

Invandrarkvinnornas arbetsmarknad 7

ESKIL WADENSJÖ

7.1 En invandring av kvinnor och män

Det finns i Sverige lagar och speciella åtgärder mot diskriminering på två områden: mot diskriminering efter kön och etnicitet. Åtgärderna har motiverats med att kvinnor och invandrare generellt har en svagare ställning på arbetsmarknaden än män och icke-invandrare och därmed riskerar att drabbas hårt av eventuell diskriminering. Invandrarkvinnor skulle kunna drabbas både av diskriminering efter kön och etnicitet. Det är därför av speciellt intresse att studera deras ställning på arbetsmarknaden.

Diskriminering på arbetsmarknaden kan ta sig formen av olika ersättning för samma arbete, men också i att vissa grupper har svårt att få arbete på hela eller delar av arbetsmarknaden. Denna volym behandlar i vilken grad kvinnor och män finns på samma eller olika delar av arbetsmarknaden och detta kapitel invandrarkvinnornas ställning på arbetsmarknaden – om de utgör en segregerad del av den kvinnliga arbetskraften.

Invandringen till Sverige har varit en invandring av kvinnor och män.[1] Antalet manliga invandrare har i regel varit fler än antalet kvinnliga invandrare, men inte alltid. De flesta av invandrarna som kom under 1950-talet var kvinnor, främst från Finland och Tyskland. Många fick arbeten som hembiträden, ett yrke som svenska kvinnor alltmer sökte sig bort ifrån. Under 1960-talet kom många kvinnor till arbeten inom industrin. 1960-talet var arbetskraftsinvandringens årtionde. Svensk ekonomi expanderade snabbare än någonsin och många företag rekryterade utomlands. Rekryteringen skedde främst dels i Finland, dels i olika länder i Sydeuropa. Till stor del avsåg rekryteringen under denna period arbetare till yrken utan speciella krav vad

[1] Wadensjö, 1973; Ekberg, 1991; Lundh & Ohlsson, 1994 ger bilder av utvecklingen av invandrarnas arbetsmarknad under efterkrigstiden. Wadensjö, 1995; 1996 är baserade på samma datamaterial som detta kapitel.

gäller yrkeskunskaper. Mest män, men också kvinnor rekryterades. Kvinnoandelen av de under året inflyttade var som lägst i mitten av 1960-talet med något mer än 40 procent.

Under 1970-talet minskade arbetskraftsinvandringen. Istället blev flyktinginvandringen och anknytningsfallen[2] dominerande. Av de som fick uppehållstillstånd 1984–1993 var 48 procent flyktingar och 46 procent anhöriga till personer bosatta i Sverige. Bland såväl anknytningsfall som flyktingar fanns många kvinnor. Kvinnornas andel av invandringen har sedan 1970 i stort sett varierat mellan 45 och 50 procent.

Invandringens sammansättning efter ursprung men också efter utbildning och yrkeskunskaper har varierat starkt över tiden. Invandrarnas arbetsutbud har förändrats. Den svenska ekonomin har också förändrats och därmed arbetskraftsefterfrågan. Under 1950-talet efterfrågades yrkesarbetare och specialister (läkare, tekniker etc.) men också arbetskraft till arbete inom hushållssektorn, dvs. främst kvinnor. Under 1960-talet och i början av 1970-talet efterfrågades framför allt okvalificerad arbetskraft till industrin och vissa typer av servicearbete. Under 1980-talet och 1990-talet har invandringen i stor utsträckning gått till servicesektorn. Efterfrågan på invandrarnas arbetskraft minskade kraftigt under 1990-talets lågkonjunktur men tendenserna till en vikande efterfrågan på invandrararbetskraft var märkbar redan under 1980-talets lågkonjunktur.

Denna bakgrundsteckning visar på att invandrarnas sammansättning har skilt sig åt mellan olika perioder av efterkrigstiden vad gäller kön, ursprungsland, yrkeskunskaper och motiv för invandring samt att förutsättningarna för att få arbete har varierat över tiden. Den understryker också att invandrarna är långt ifrån en enhetlig grupp. Det finns därför anledning att i så stor utsträckning som möjligt särredovisa olika grupper av invandrare i den fortsatta framställningen.

7.2 Arbetskraftsdeltagande

Invandrarna hade under 1960-talet ett arbetskraftsdeltagande som var högre än det för personer födda i Sverige. Delvis kunde detta förklaras med att invandrarna i större utsträckning var i aktiv ålder, men även om samma åldersgrupper jämfördes så var en större andel av invandrarna i arbetskraften. Framför allt förvärvsarbetade invandrarkvinnor i större utsträckning än svenska kvinnor.

---

[2] Med anknytningsfall menas personer som får tillstånd att stanna på grund av att de har någon nära anhörig bosatt i Sverige.

Detta mönster förändrades gradvis under 1970- och 1980-talen. Delvis skedde detta genom att kvinnor födda i Sverige började arbeta i högre utsträckning. I Sverige har kvinnor och män nu i det närmaste samma förvärvsdeltagande. Men mönstret ändrades också genom att arbetskraftstalen började minska bland invandrarna, såväl bland kvinnor som män. Denna utveckling accentuerades under 1980-talets långa högkonjunktur och under 1990-talets lågkonjunktur blev skillnaderna dramatiska.

För att illustrera skillnaderna skall vi se på arbetskraftsdeltagandet bland utrikes födda och utländska medborgare jämfört med det för totalbefolkningen under 1994, ett år relativt sent under lågkonjunkturen.

Tabell 7.1 Arbetskraftsdeltagande bland kvinnor 1994 (i procent av befolkningen i respektive grupp)

Ålder	Totalbefolkning	Utländska medborgare	Utrikes födda
16–19	29,0	20,2	21,3
20–24	64,8	37,9	46,0
25–34	80,9	51,3	59,7
35–44	88,6	63,6	73,3
45–54	88,7	65,8	72,1
55–59	77,6	46,2	59,7
60–64	46,7	20,4	34,0
Alla	75,7	51,4	61,3

Källa: Specialbearbetningar av arbetskraftsundersökningen 1994.

Tabell 7.2 Arbetskraftsdeltagande bland män 1994 (i procent av befolkningen i respektive grupp)

Ålder	Totalbefolkning	Utländska medborgare	Utrikes födda
16–19	25,5	19,3	21,4
20–24	66,8	58,8	59,2
25–34	86,8	64,9	69,3
35–44	91,8	72,3	80,0
45–54	92,2	71,3	79,9
55–59	82,0	61,4	69,9
60–64	56,3	31,1	35,4
Alla	79,4	62,3	69,2

Källa: Specialbearbetningar av arbetskraftsundersökningen 1994.

Av tabellerna 7.1 och 7.2 framgår att såväl utrikes födda som utländska medborgare har lägre arbetskraftsdeltagande än totalbefolkningen, men också att utrikesfödda har klart högre arbetskraftsdeltagande än utländska medborgare. Detta kan säkert huvudsakligen förklaras av

att de utrikes födda i genomsnitt har vistats längre tid i landet än gruppen utländska medborgare. Skillnaderna i arbetskraftsdeltagande är betydligt större mellan icke-invandrade och invandrade kvinnor än mellan icke-invandrade och invandrade män.

En viktig dimension vad gäller invandringens sammansättning är dess fördelning efter ursprungsland. Tabell 7.3 visar arbetskraftsdeltagandet bland invandrare från vissa av de viktigaste ursprungsländerna.

Tabell 7.3 Arbetskraftsdeltagande i åldern 16–64 efter födelseland år 1994 (i procent av befolkningen i respektive grupp)

	Kvinnor	Män
Danmark	70,3	71,6
Finland	72,5	77,7
Norge	71,2	79,9
Tyskland	63,4	82,9
f.d. Jugoslavien	50,9	57,5
Polen	65,7	69,7
Iran	43,5	57,7
Turkiet	37,6	69,7
Chile	53,9	66,1
Samtliga utrikes födda	61,3	69,2
Samtliga	75,7	79,4

Källa: Specialbearbetningar av arbetskraftsundersökningen 1994.

Av tabell 7.3 framgår att arbetskraftsdeltagandet skiljer sig starkt åt efter ursprungsland. Invandrare från länder i Västeuropa som Tyskland och de nordiska grannländerna uppvisar relativt högt arbetskraftsdeltagande, medan invandrare från länder som f.d. Jugoslavien (med många anlända under 1990-talet), Turkiet, Iran och Chile uppvisar låga arbetskraftstal. Skillnaderna är större bland invandrarkvinnor än bland invandrarmän, vilket kanske delvis speglar olikheter i mönster vad gäller kvinnligt arbetskraftsdeltagande i ursprungsländerna. Så är t.ex. en låg andel av de kvinnor som invandrat från Iran och Turkiet i arbetskraften. Mönstret är ungefär detsamma i andra EU-länder med omfattande invandring. Arbetskraftsdeltagandet är högst bland kvinnor som är medborgare i landet, lägre bland de som är medborgare i andra EU-länder och lägst bland dem som kommer från länder utanför EU. Österrike är i detta avseende ett undantag med små skillnader i arbetskraftsdeltagande mellan de tre grupperna. För män skiljer sig mönstret mycket mer åt mellan olika länder. Se Eurostat (1996).

Ett annat sätt att visa på skillnaderna mellan olika invandrargrupper är att jämföra invandrare som kommit under olika decennier. Givet ålder är andelen i arbetskraften högre bland dem som anlänt under tidigare decennier. Se tabell 7.4.

Tabell 7.4 Arbetskraftsdeltagande bland kvinnor 1994 efter invandringsår (i procent av befolkningen i respektive åldersgrupp)

	Ålder		
	16–24	25–54	55–65
Invandrat			
1990–	22,2	36,4	(...)
1980–1989	35,8	65,4	28,6
1970–1979	44,7	77,7	35,6
–1969	(...)	79,3	53,0
Samtliga utrikes födda	36,4	68,7	47,3
Utländska medborgare	31,1	58,7	33,9
Samtliga (invandrare och födda i Sverige)	49,9	86,0	62,5

(...) = få observationer

Källa: Specialbearbetningar av arbetskraftsundersökningen 1994.

7.3 Arbetslöshet

Motsvarande utveckling som vad gäller arbetskraftsdeltagandet går att finna för arbetslösheten. Från en arbetslöshet på troligen ungefär samma nivå som för den inhemska befolkningen under 1960-talet (det finns ingen statistik som direkt mäter invandrarnas arbetslöshet under denna tidsperiod) blir invandrarnas arbetslöshet efter hand betydligt högre. Det finns dock inte några återkommande publicerade data för arbetslösheten bland samtliga invandrare då endast arbetslösheten bland utländska medborgare redovisas regelbundet (arbetslösheten är inte så hög bland utrikesfödda som bland utländska medborgare av vilka många har kommit till Sverige relativt nyligen). Under 1990-talet blir skillnaden också här mycket stor.

Arbetslösheten har alltså ökat mycket kraftigt bland invandrarna under 1990-talet. Det gäller oavsett ålder eller kön. Av tabellerna 7.5 och 7.6 framgår att invandrarnas arbetslöshet är högre än svenskarnas i samtliga åldersgrupper utom bland män i åldern 60–64 år. Generellt gäller också att skillnaden uttryckt i procentenheter är större i de yngre än i de äldre åldersgrupperna. Bland kvinnliga utländska medborgare i åldern 16–34 år är ca en fjärdedel av dem som är i arbetskraften arbetslösa. Bland utländska män är andelen än högre. Samtidigt ska vi komma ihåg att andelen som är i arbetskraften är låg bland de utländska medborgarna. Förutom de arbetslösa finns alltså en be-

tydande grupp som inte tillhör arbetskraften. En viktig orsak till att många är utanför arbetskraften är sannolikt svårigheterna att få arbete.

Bearbetningar av arbetskraftsundersökningarna visar också att invandrarna har relativt långa arbetslöshetsperioder. Uppgifterna avser arbetslöshetsperiodens längd vid intervjutillfället. Bland utrikesfödda kvinnor är medeltalet 27,0 veckor mot 25,3 för totalbefolkningen; för kvinnor är motsvarande tal 34,3 respektive 29,4 veckor. Skillnaden är betydande med tanke på att en stor andel av de utrikes födda är unga och att ungdomar normalt har kortare arbetslöshetstider än äldre.

Tabell 7.5 Arbetslöshet (%) bland kvinnor 1994

Ålder	Totalbefolkning	Utländska medborgare	Utrikes födda
16–19	15,5	30,8	24,8
20–24	13,9	24,1	25,0
25–34	8,8	24,7	21,2
35–44	5,3	15,0	11,8
45–54	3,7	7,4	6,3
55–59	3,8	7,1	5,5
60–64	7,0	14,8	8,9
Alla	6,7	17,4	12,6

Källa: Specialbearbetningar av arbetskraftsundersökningen 1994.

Tabell 7.6 Arbetslöshet (%) bland män 1994

Ålder	Totalbefolkning	Utländska medborgare	Utrikes födda
16–19	17,7	33,4	26,5
20–24	19,3	35,4	31,1
25–34	10,9	29,9	26,1
35–44	7,4	23,7	16,6
45–54	5,3	13,9	9,2
55–59	7,0	10,9	9,3
60–64	9,3	9,8	9,1
Alla	9,1	23,9	16,8

Källa: Specialbearbetningar av arbetskraftsundersökningen 1994.

Tabellerna 7.5 och 7.6 visar också att det finns betydande skillnader i arbetslöshet mellan utländska medborgare och utrikesfödda. Talen pekar på att vistelsetid har betydelse. De utrikesfödda, som utgörs av såväl invandrare som blivit svenska medborgare som invandrare som fortfarande är utländska medborgare, har i genomsnitt en längre vistelsetid i Sverige än gruppen utländska medborgare. Bearbetningar av arbetskraftsundersökningen för år 1994 visar också på att de finns stora skillnader i arbetslöshet mellan invandrare som kommit under olika decennier.

Skillnaderna i arbetslöshet mellan invandrare som kommit under olika decennier återspeglar till viss del att det rör sig om grupper som kommer från olika länder – sammansättningen har förändrats över tiden. Det är en viktig forskningsuppgift att försöka skilja ut vad som beror på att det är fråga om olika invandrargrupper och vad som beror på skillnader i vistelsetid. Tabell 7.7 visar att skillnaderna i arbetslöshet är stora om man jämför grupper som är födda i olika länder. De som kommer från de nordiska länderna och Tyskland har låg arbetslöshet, de som är födda i Tyskland har till och med lägre arbetslöshet än de som är födda i Sverige, medan de som kommer från länder i Östeuropa, Sydeuropa och utomeuropeiska länder har mycket hög arbetslöshet. Bland de större invandrargrupperna är arbetslösheten högst bland dem som kommit från Iran.

Tabell 7.7 Arbetslöshet (%) 1994 efter födelseland för åldersgruppen 16–64 år

	Kvinnor	Män
Danmark	5,6	12,9
Finland	8,1	11,3
Norge	4,2	12,4
Tyskland	4,7	6,4
f.d. Jugoslavien	13,8	16,7
Polen	12,6	20,5
Iran	34,9	32,4
Turkiet	22,5	16,9
Chile	18,8	19,7
Samtliga utrikes födda	12,6	16,8
Samtliga	6,7	9,1

Källa: Specialbearbetningar av arbetskraftsundersökningen 1994.

7.4 Yrkessegregering av invandrarna på arbetsmarknaden

Invandrarna kommer till vissa delar av arbetsmarknaden. Efterfrågesituationen på arbetsmarknaden vid ankomsten spelar roll eller, för dem som kommer i tidig ålder, arbetsmarknadsläget när de träder in på arbetsmarknaden. Det är inte bara det generella arbetsmarknadsläget som har betydelse utan också efterfrågan på just invandrarnas arbetskraft. För vissa yrken krävs svensk examen eller behörighet, för andra goda kunskaper i svenska språket. De yrken till vilka invandrare i Sverige och i andra länder framför allt kommit är dels yrken som kräver en lång yrkesutbildning där utbildningen inte är kulturspecifik (naturvetare, läkare, ingenjörer, specialarbetare av olika slag), dels

yrken som kräver kort inlärning inom såväl tillverkningsarbete som service. I yrken där kraven på kunskaper i landets språk är stora som i många tjänstemannayrken, är däremot invandrarna i regel få.

Vi förväntar oss alltså att det skall finnas avvikelser mellan invandrarnas och svenskarnas yrkesfördelning. Det behöver däremot inte vara entydigt så att alla grupper av invandrare är överrepresenterade i yrken med låga löner och dålig arbetsmiljö.

Tabellerna 7.8 och 7.9 ger en första grov bild av vilka yrken som invandrarna hade 1989 (före lågkonjunkturen) och 1994 (under lågkonjunkturen). Vi har mätt överrepresentationen som andelen av en viss invandrargrupp, kvinnor respektive män, som arbetar i yrket (NYK – nordisk yrkesklassificering – på tvåsiffernivån) dividerat med andelen av samtliga kvinnor respektive män i Sverige i samma yrke. Ju högre talet, desto större är överrepresentationen. (Om värdet är ett så är den andel av invandrargruppen som finns i yrket densamma som den grupp den jämförs med). För att inte slumpmässiga faktorer skall spela alltför stor roll har yrken där färre än 5000 kvinnor respektive män arbetar inte medtagits bland de yrken som redovisas.

Tabell 7.8 Yrken med högst överrepresentation bland invandrade kvinnor jämfört med kvinnor födda i Sverige. Överrepresentation = antal/förväntat antal om samma fördelning som bland kvinnor födda i Sverige.

	1989		1994	
Födda i	Yrkesgrupp	Överrepr.	Yrkesgrupp	Överrepr.
Finland	kemiskt process-, gummi-, plastvaruarbete	3,03	civilt bevaknings- och skyddsarbete	2,50
	städare	2,07	verkstadsarbete	1,53
Danmark	livsmedelsarbete	3,89	jordbruksarbete	3,78
	paketerings-, lagerarbete	3,32	systemerare, programmerare	3,13
Norge	elektronik-, teletekniskt arb.	4,07	systemerare, programmerare	3,13
	kemiskt processarbete	2,93	vägtrafikarbete	3,11
Tyskland	tekoarbete	3,07	trävaruarbete	10,74
	övrigt kommersiellt	2,83	finmekaniskt arbete	5,18
f.d. Jugoslavien	kemiskt process-, gummi-, plastvaruarbete	14,44	livsmedelsarbete	9,89
	paketerings-, lagerarbete	5,32	elektronik-, teletekniskt arb.	9,02
Polen	trävaruarbete	7,77	elektronik-, teletekniskt arb	4,78
	livsmedelsarbete	4,27	grafiskt arbete	3,83
Födda utanför Europa (utom USA, Kanada, Australien & Nya Zeeland)	livsmedelsarbete	5,53	tekoarbete	4,53
	paketerings-, lagerarbete	3,29	elektronik-, teletekniskt arb.	3,53
Samtliga utrikesfödda	kemiskt process-, gummi-, plastvaruarbete	2,59	verkstadsarbete	2,35
	tekoarbete	2,31	tekoarbete	2,29
	livsmedelsarbete	2,26	kemiskt process-, gummi-, plastvaruarbete	2,21

Anm Yrken med färre än 5000 kvinnor ej medtagna.

Källa: Specialbearbetningar av arbetskraftsundersökningarna 1989 och 1994.

För invandrarkvinnorna gäller att de är överrepresenterade jämfört med kvinnor födda i Sverige i industriarbetaryrken som verkstadsarbete, tekoarbete och kemiskt processarbete. Även vid en granskning av talen för grupper av invandrarkvinnor från olika länder framträder några industriarbetaryrken. Invandrarkvinnor förekommer oftare än svenska kvinnor i typiska mansyrken. För kvinnor från de nordiska länderna förekommer också andra yrken såsom hälso- och sjukvårdsarbete bland de mest frekventa.

Tabell 7.9 Yrken med högst överrepresentation bland invandrade män jämfört med män födda i Sverige. Överrepresentation = antal/förväntat antal om samma fördelning som bland män födda i Sverige.

	1989		1994	
Födda i	Yrkesgrupp	Överrepr	Yrkesgrupp	Överrepr.
Finland	stål-, metallarbete	4,09	stål-, metallarbete	3,71
	massa-, pappersarbete	2,44	tekoarbete	3,66
Danmark	gruv-, stenbrytningsarbete	4,75	tekoarbete	4,27
	hälso-, sjukvårdsarbete	3,48	glas-, keramikarbete	3,95
Norge	hälso-, sjukvårdsarbete	2,70	hälso-, sjukvårdsarbete	5,15
	juridiskt arbete	2,67	tandvårdsarbete	3,43
Tyskland	reklamarbete, försäljning av		transportarbete	5,77
	egendom, tjänster m.m.	4,56	finmekaniskt arbete	4,25
	hotell, restuarang	4,91		
f.d. Jugoslavien	städare	7,59	städare	8,14
	livsmedelsarbetare	6,28	tekoarbete	7,09
Polen	tekoarbete	11,29	städare	5,90
	tandvårdsarbete	5,22	hotell, restuarang	5,54
Födda utanför	hotell, restuarang	8,53	städare	8,20
Europa (utom USA,	städare	7,54	hotell, restuarang	6,95
Kanada, Australien & Nya Zeeland)				
Samtliga	hotell, restuarang	4,09	städare	4,30
utrikesfödda	städare	3,83	hotell, restuarang	3,64
	tekoarbete	2,34	tekoarbete	3,59

Anm. Yrken med färre än 5000 män ej medtagna.

Källa: Specialbearbetningar av arbetskraftsundersökningarna 1989 och 1994.

Tabell 7.9 visar att invandrade män jämfört med svenska män framför allt är överrepresenterade inom städarbete, hotell- och restaurangarbete samt tekoarbete. Det är yrken i vilka kvinnoandelen är hög. Yrkena är desamma år 1994 som 1989 även om det skett en omkastning i ordningen. Granskar vi uppgifterna för de olika invandrargrupperna (de största grupperna samt utomeuropeiska invandrare har särredovisats) finner vi ett visst mönster. Invandrare från Tyskland och Norge har inte samma typer av arbeten som de andra grupperna utan sådana som kräver längre yrkesutbildning. Det finns dock en betydande statistisk osäkerhet beroende på att resultaten bygger på en urvalsundersökning, denna osäkerhet blir större ju mindre invandrargruppen är.

Beräkningarna av dessa kvoter ger bara en första indikation på segregeringens omfattning. Den pekar på att såväl invandrade kvinnor som invandrade män är markant överrepresenterade i vissa yrken jämfört med kvinnor respektive män som inte är invandrare. Markant är också att invandrarkvinnor är överrepresenterade i några industriarbetaryrken där merparten anställda är män, och att invandrarmän är överrepresenterade i vissa serviceyrken där merparten anställda är kvinnor.

För att undersöka skillnaderna i yrkesfördelning närmare har ett s.k. segregeringsindex beräknats. Detta index kan sägas stå för hur många (kvinnor respektive män) som måste byta yrke för att de skall få precis samma yrkesfördelning som (kvinnorna respektive männen) i totalbefolkningen. Resultaten framgår av tabell 7.10.

Tabell 7.10 Segregeringsindex. Andel av respektive grupp av kvinnor som måste byta yrke för att få samma yrkesfördelning som samtliga sysselsatta kvinnor, och andel av respektive grupp av män som måste byta yrke för att få samma yrkesfördelning som samtliga sysselsatta män.

	Kvinnor	Män
År 1989		
Födda i Sverige	0,02	0,02
Utrikesfödda	0,17	0,20
Födda i Finland	0,18	0,21
Danmark	0,24	0,27
Norge	0,20	0,22
Tyskland	0,22	0,32
f.d. Jugoslavien	0,48	0,33
Polen	0,26	0,44
Födda utanför Europa	0,30	0,36
År 1994		
Födda i Sverige	0,01	0,02
Utrikesfödda	0,13	0,21
Födda i Finland	0,12	0,24
Danmark	0,22	0,29
Norge	0,23	0,29
Tyskland	0,24	0,31
f.d. Jugoslavien	0,44	0,45
Polen	0,31	0,38
Födda utanför Europa	0,27	0,35

Anm. Segregeringsgrad för grupp $j = 1/2\ \Sigma_i\ |p_{ij} - p_i|$

p_i = procentuell andel av alla sysselsatta i yrkesgrupp *i*.

p_{ij} = andel av grupp *j* i yrkesgrupp *i*.

Källa: Specialbearbetningar av arbetskraftsundersökningarna 1989 och 1994.

Av tabellen framgår att utrikesfödda kvinnor har en yrkesfördelning som avviker från den för alla kvinnor – 17 procent av de invandrade

kvinnorna skulle år 1989 (13 procent år 1994) behöva byta yrke för att fördelningen skulle bli densamma. Motsvarande tal för utrikes födda mäns yrkesfördelning jämfört med samtliga män är 20 procent 1989 och 21 procent år 1994. Motsvarande tal var år 1970 enligt en tidigare undersökning (Wadensjö 1976, tabellerna 5 och 6) 29 procent för invandrade kvinnor och 28 procent för invandrade män. En delförklaring till den markanta nedgången i segregering mätt på detta sätt kan vara att en större andel av de utrikes födda (och än mer av de i arbetskraften) var nyanlända 1970 än 1989 och 1994, och nyanlända har en yrkesfördelning som mer avviker från totalbefolkningens än vad yrkesfördelning för de invandrare som varit verksamma här en längre tid gör.

Resultaten med en uppdelning efter födelseland visar att de som är födda i f.d. Jugoslavien, i Polen och utanför Europa är yrkesmässigt mer segregerade än de som kommer från de nordiska grannländerna år 1994. Högst är segregeringen för invandrare från f.d. Jugoslavien. Bland invandrarkvinnorna skulle år 1994 44 procent av dem från f.d. Jugoslavien och 31 procent av dem från Polen behöva byta arbete för att få samma fördelning som samtliga kvinnor.

Vad kännetecknar invandrarnas yrken

Ett värde på ett segregeringsindex säger endast om en grupp har en yrkesfördelning som avviker från totalbefolkningens men däremot inte om den avviker positivt eller negativt vad gäller olika egenskaper hos yrkena. För att kunna säga något om detta måste vi ha mått på yrkenas egenskaper. Här skall som sådana mått användas arbetssjukdomsfrekvens och arbetsolycksfallsfrekvens i respektive yrke. Yrkesfördelningen har vägts med totalbefolkningens arbetssjukdoms- respektive arbetsolycksfallsfrekvens inom varje yrke för att få fram vad som kännetecknar en grupps yrkesfördelning i dessa båda avseenden (här har samtliga 53 yrkesgrupper använts vid beräkningarna).

Tabell 7.11 visar resultaten för olika invandrargrupper. Enligt tabellen har utrikes födda kvinnor *yrken* som i genomsnitt har ca 5 procent högre arbetssjukdomsfrekvens än vad personer födda i Sverige har. Skillnaden är kanske mindre än vad man skulle vänta sig. Det finns dock stora skillnader mellan olika invandrargrupper. Tyska och norska kvinnor har år 1994 yrken med lägre arbetssjukdomsfrekvens, och kvinnor födda i f.d. Jugoslavien och utanför Europa har yrken med mycket högre arbetssjukdomsfrekvens än kvinnor födda i Sverige.

Mönstret är ungefär detsamma för de utrikes födda männen. Även här är skillnaden ca 5 procent och skillnaderna mellan olika grupper stora. Män födda i Norge och Tyskland har yrken som har lägre ar-

betssjukdomsfrekvens än män födda i Sverige, medan personer födda i f.d. Jugoslavien, utanför Europa samt, kanske något förvånande, under 1994 också män födda i Danmark har yrken med markant högre arbetssjukdomsfrekvens.

Tabell 7.11 Arbetssjukdomsindex och arbetsolycksfallsindex för olika invandrargrupper. Arbetssjukdomsindex respektive arbetsolycksfallsindex för icke-invandrade män respektive kvinnor år 1989 är satt till 100.

	Arbetssjukdomsindex		Arbetsolycksfallsindex	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
År 1989				
Födda i Sverige	100,0	100,0	100,0	100,0
Utrikesfödda	104,5	104,9	111,7	98,3
Födda i Finland	104,3	104,6	114,0	111,5
Danmark	104,7	105,0	113,6	113,2
Norge	103,4	96,5	101,4	91,7
Tyskland	99,9	94,4	107,9	78,5
f.d. Jugoslavien	108,4	112,3	134,1	100,9
Polen	102,8	104,9	108,9	96,0
Födda utanför Europa	108,5	109,6	114,5	88,0
År 1994				
Födda i Sverige	99,0	99,4	99,1	95,7
Utrikesfödda	102,2	104,8	105,6	93,1
Födda i Finland	100,9	103,7	107,5	107,7
Danmark	103,7	109,2	110,7	107,7
Norge	98,0	99,0	108,4	92,6
Tyskland	98,0	94,4	107,0	83,1
f.d. Jugoslavien	106,3	109,3	128,5	108,3
Polen	99,3	104,6	94,4	85,1
Födda utanför Europa	107,5	109,0	105,6	86,0

Anm. Arbetssjukdomsindex (arbetsolycksfallsindex) för grupp $i = \frac{100\ \Sigma m_{ij} a_j}{100\ \Sigma m_{nj} a_j}$

m_{ij} = andel av grupp i i yrke j (n = kvinnor/män som inte är invandrare)

a_j = arbetssjukdomsfrekvens (arbetsolycksfallsfrekvens) i yrke j (per 100 sysselsatta)

Källa: Specialbearbetningar av arbetskraftsundersökningarna 1989 och 1994 och undersökningen om arbetsorsakade besvär 1995.

Motsvarande beräkningar av arbetsolycksfallsindex visar på stora skillnader efter invandringsland och också på helt olika mönster för invandrade kvinnor och män. Generellt gäller att män är överrepresenterade i yrken med höga arbetsolycksfallsrisker jämfört med kvinnor. Här skall vi dock bara jämföra kvinnor med olika födelseland för sig och män med olika födelseland för sig.

Invandrarkvinnor har yrken med betydligt högre arbetsolycksfallsfrekvens än icke invandrade kvinnor. Det återspeglar att invandrarkvinnorna är överrepresenterade i traditionellt manliga yrken. Högst är värdena för kvinnor från f.d. Jugoslavien. Skillnaderna är dock betydligt mindre 1994 än 1989; många invandrarkvinnor har fått lämna industriarbetaryrken med höga arbetsolycksfallstal under 1990-talets lågkonjunktur.

En jämförelse av arbetsolycksfallsindex mellan män efter födelseland visar att det inte finns några större skillnader mellan män födda i Sverige respektive utomlands i detta avseende. Det finns dock även här klara skillnader mellan olika invandrargrupper. Vissa invandrargrupper som de från Finland, Danmark och f.d. Jugoslavien (endast 1994) har yrken med högre arbetsolycksfallsfrekvenser, andra som de från Tyskland och från länder utanför Europa har yrken med lägre arbetsolycksfallsfrekvenser.

Jämfört med 1970 har det skett stora förändringar. Då var både invandrade kvinnor och invandrade män mycket starkt överrepresenterade i yrken med höga arbetsolycksfallsfrekvenser (se Wadensjö, 1976).

7.6 Några andra aspekter på invandrarnas arbeten

Yrkenas arbetsmiljö mätt genom arbetssjukdomar och arbetsolycksfall är bara ett sätt att undersöka vad som kännetecknar invandrarnas arbeten. I detta avsnitt skall kort beröras några andra aspekter.

Tabell 7.12 Andel (%) av anställda med tidsbegränsad anställning år 1994. Personer i åldern 25–54 år.

	Alla	Kvinnor	Män
Samtliga	13,5	14,6	12,3
Samtliga invandrare	16,7	16,6	16,8
därav från			
Finland	11,0	12,5	8,4
övriga Norden	12,8	11,1	14,2
övriga Europa	15,4	17,1	12,7
övriga Världen	27,5	28,2	32,1

Källa: Specialbearbetningar av arbetskraftsundersökningen 1994.

Under senare år har andelen av arbetskraften som har tillfälliga arbeten (ej tillsvidare anställningar) ökat på svensk arbetsmarknad. Vi vet ännu inte om detta är ett konjunkturfenomen eller om det finns en trend (vi har bara uppgifter från 1987 och framåt). I andra länder har man haft en mer långvarig utveckling i riktning mot en större andel med arbeten med lägre anställningstrygghet och det är viktigt att un-

dersöka om det är en långsiktig tendens också i Sverige. Tabell 7.12 visar att invandrare som nyligen kommit till Sverige och som kommit från länder utanför Europa i stor utsträckning har denna typ av tillfälliga arbeten.

Tabell 7.13 Arbetstidsförläggning.

	Arbetstid					
	Dag	Kväll/natt	Skift	Turlista	Annan	Summa
KVINNOR						
Samtliga	76,4	4,4	3,3	11,8	4,1	100
Födda i Sverige	76,8	4,3	3,2	11,7	4,1	100
Utrikesfödda	73,0	5,3	4,6	12,8	4,2	100
Födda i Finland	75,6	5,9	5,0	11,0	2,6	100
Invandrat						
-1969	65,6	2,1	16,4	13,8	2,1	100
1970-1979	72,3	4,8	3,5	12,9	6,5	100
1980-1989	72,4	3,8	4,5	15,6	3,7	100
1990-	57,6	5,1	10,5	19,3	7,5	100
MÄN						
Samtliga	82,7	1,9	6,0	3,8	5,8	100
Födda i Sverige	83,3	1,8	5,7	3,7	5,5	100
Utrikesfödda	75,7	3,2	14,4	4,2	8,3	100
Födda i Finland	75,6	0,6	14,4	1,4	8,1	100
Invandrat						
-1969	77,5	-	9,8	2,5	10,3	100
1970-1979	69,0	4,9	12,7	4,3	9,1	100
1980-1989	81,9	3,1	3,3	5,5	6,2	100
1990-	71,4	8,6	7,2	5,0	7,8	100

Källa: Specialbearbetningar av arbetsmiljöundersökningen 1993.

En annan viktig egenskap hos arbetet är arbetstidens förläggning. Tabell 7.13 visar på stora skillnader mellan olika grupper. Personer födda i Sverige har dagarbete oftare än utrikesfödda. Utrikesfödda män har betydligt oftare skiftarbete. Samma mönster men svagare finns vad gäller invandrade kvinnor jämfört med svenska kvinnor. Något överraskande är kanske att många av de invandrarkvinnor som kom före 1970 har skiftarbete. Arbetskraftsinvandrarna kom ofta till industriarbete med annan tidsförläggning än dagtid och har tydligen fortsatt att ha samma typ av arbeten.

7.7 Arbetsplatsutbildning

Efterfrågeutvecklingen på arbetsmarknaderna i såväl Europa som i USA har under 1980-talet och 1990-talet varit till fördel för personer med längre utbildning och till nackdel för dem med kortare utbild-

ning. I USA har löneskillnader mellan olika utbildningsgrupper ökat, i Europa med starkare fackliga organisationer har skillnaderna främst visat sig som skillnader i arbetslöshet mellan olika utbildningsgrupper. Även lönespridningen *inom* olika utbildningsgrupper har ökat.

Det finns troligen flera samverkande förklaringsfaktorer till denna utveckling mot ökade skillnader mellan och inom olika utbildningsgrupper. En första faktor är de minskade handelshindren genom lägre tullar och minskade transportkostnader. Det gör att specialiseringen kan öka så att de rika industriländerna specialiserar i sådan produktion som kräver högre utbildad arbetskraft (som dessa länder har relativt mycket av) och låginkomstländer specialiserar i produktion som kräver relativt mycket av lågutbildad arbetskraft (som dessa länder har relativt mycket av). Det gör i sin tur att efterfrågan på lågutbildad arbetskraft minskar i länder som Sverige medan efterfrågan på högre utbildad arbetskraft ökar. En andra faktor är att den tekniska utvecklingen kan ha inneburit att mindre av lågutbildad och mer av högutbildad arbetskraft efterfrågas. En tredje faktor är arbetsorganisatoriska förändringar som ställer ökade krav på kunskaper oavsett befattningsnivå.

Det finns inget som tyder på att de tendenser som funnits under de senaste två decennierna vad gäller arbetskraftsefterfrågans sammansättning håller på att brytas. God utbildning och bred språklig och social kompetens kommer troligen att belönas i än högre utsträckning än nu. Det blir allt viktigare att ha en god utbildning och kanske inte minst att ha ett arbete som gör att man får användning för denna utbildning.

Den viktiga frågan i detta sammanhang är hur invandrarna påverkas av denna utveckling. Invandrarna har inte i genomsnitt kortare utbildning än den infödda befolkningen, snarast något längre. Skillnaderna är dock stora mellan olika invandrargrupper. Att ha en lång utbildning innebär emellertid inte en garanti för att få ett kvalificerat arbete. Väl så intressant som utbildningens längd är att undersöka utbildningskraven för de yrken som olika grupper har.

Av tabell 7.14 framgår att utbildningskraven är betydligt högre i de yrken som män födda i Sverige har jämfört med de yrken som utrikes födda män har. Motsvarande skillnader går inte att finna för utrikes födda kvinnor jämfört med i Sverige födda kvinnor. Det finns mycket stora skillnader mellan olika invandrargrupper. Framför allt är det invandrade män från Sydeuropa och kvinnor och män från utomeuropeiska länder som har arbeten med låga utbildningskrav. En undersökning om förekomsten av vidareutbildningskrav och omfattningen av dessa ger en likartad bild. I detta fall framträder skillnader både

för kvinnor och män; de som är födda i Sverige har yrken med större vidareutbildningskrav.

Tabell 7.14 Utbildningskrav i yrket. Procentuell fördelning

	Högst några veckor	Några månader – högst 1 år	Mer än 1 år	Summa
KVINNOR				
Samtliga	33,5	16,3	50,1	100
Födda i Sverige	33,5	16,5	50,1	100
Samtliga utrikesfödda	35,0	15,4	49,5	100
Födda i				
Finland	36,4	18,2	45,3	100
Danmark el. Norge				
Västeuropa (samt USA, Kanada, Nya Zeeland, Australien)	33,4	16,4	50,2	100
Östeuropa	36,6	12,2	51,1	100
Sydeuropa	34,7	20,0	45,4	100
utanför Europa	42,0	14,3	43,7	100
Invandrat				
–1969	26,9	8,4	64,8	100
1970–1979	38,3	13,2	48,4	100
1980–1989	33,1	18,9	48,1	100
1990–	38,8	13,2	48,0	100
MÄN				
Samtliga	32,3	11,9	55,8	100
Födda i Sverige	31,8	12,0	56,2	100
Samtliga utrikesfödda	37,9	11,8	51,3	100
Födda i				
Finland	43,9	16,9	39,2	100
Danmark el. Norge				
Västeuropa (samt USA, Kanada, Nya Zeeland, Australien)	32,0	12,0	56,2	100
Östeuropa	23,0	9,3	67,7	100
Sydeuropa	57,5	16,8	26,6	100
utanför Europa	54,3	12,2	35,7	100
Invandrat				
–1969	50,3	10,5	40,2	100
1970–1979	40,0	10,8	49,3	100
1980–1989	37,9	9,3	52,8	100
1990–	32,8	9,0	58,2	100

Källa: Specialbearbetningar av arbetsmiljöundersökningen 1993.

I tabell 7.15 ges ytterligare en aspekt på utbildningsinnehållet i de yrken svenskar och invandrare har, nämligen deltagande i utbildning på betald arbetstid. Tabellen visar att personer födda i Sverige betydligt oftare deltar i personalutbildning än utrikes födda (även om ålderssammansättningen är sådan att man skulle förvänta sig ett motsatt resultat). Skillnaden är mindre mellan kvinnor födda i Sverige och ut-

rikesfödda kvinnor än mellan män födda i Sverige och utrikesfödda män. Bland de kvinnliga invandrarna är utbildningsandelen lägst bland dem från Östeuropa och från länder utanför Europa. Vi har inte kunnat urskilja hur mycket av personalutbildningen för invandrargrupperna som avser utbildning i svenska.

Tabell 7.15 Utbildning på betald arbetstid 1993. Procentuell andel och genomsnittlig utbildningstid (timmar).

	Kvinnor		Män	
	%	timmar	%	timmar
Samtliga	47,9	4,0	42,6	3,8
Födda i Sverige	48,8	4,0	43,1	3,9
Samtliga utrikesfödda	43,6	4,7	35,9	2,3
Födda i				
Finland	48,8	3,5	38,4	2,2
Danmark el. Norge	45,9	2,7	50,0	3,5
Västeuropa (samt USA, Kanada, Nya Zeeland, Australien)	40,4	3,9	46,4	3,9
Östeuropa	35,0	8,0	31,7	2,5
Sydeuropa	48,7	2,1	19,5	1,0
utanför Europa	36,5	6,2	26,0	2,1
Invandrat				
–1969	48,2	2,4	30,6	1,6
1970–1979	46,2	5,8	35,0	2,0
1980–1989	41,5	5,1	34,5	2,8
1990–	44,7	9,7	37,2	3,4

Källa: Specialbearbetningar av arbetsmiljöundersökningen 1993.

Med ökade skillnader på arbetsmarknaden mellan yrken som kräver lång utbildning och de som endast kräver kort utbildning kan vi förvänta oss att invandrare får ökade problem. Orsaken till problemet är inte att invandrarna generellt har kort utbildning utan att även många invandrare med lång utbildning inte får kvalificerade arbeten. Det pekar på att ökad uppmärksamhet bör ägnas företagens rekrytering av arbetskraft och de faktorer som påverkar denna. Finns det åtgärder som kan öka möjligheterna för invandrarna att få arbete inom de yrken de är utbildade för?

Sammanfattning

Under 1960-talet, arbetskraftsinvandringens årtionde, var invandrarkvinnorna i mycket hög grad integrerade på arbetsmarknaden. Deras arbetskraftsdeltagande var betydligt högre än svenska kvinnors och arbetslösheten var låg. Deras yrkesfördelning skilde sig dock i hög grad från svenska kvinnors. De hade ofta industriarbete – ofta arbeten på områden som traditionellt hade varit manligt dominerade. De hade

därmed också arbeten som i hög grad var fysiskt krävande och i miljöer som ofta gav upphov till arbetsskador och arbetssjukdomar.

Under 1990-talet är bilden en helt annan. Invandrarkvinnornas arbetskraftsdeltagande är lågt, mycket lägre än svenska kvinnors, medan arbetslösheten är mycket hög (trots det låga arbetskraftsdeltagandet). Fortfarande är invandrarkvinnorna överrepresenterade inom vissa typer av industriarbeten och skillnaderna är stora mellan svenska kvinnors och invandrade kvinnors yrkesfördelning. Skillnaderna har dock minskat markant – en del kan troligen hänföras till krisen inom svensk ekonomi under 1990-talet som har gjort att invandrarkvinnor förlorat och (vad gäller de nyanlända) inte kunnat få arbeten inom industrin, men också till strukturella förändringar inom industrin. Skillnaderna i arbetsmiljö har därmed också blivit mindre.

Det är viktigt att understryka att invandrarkvinnorna inte är en enhetlig grupp. Tvärtom är skillnaderna mycket stora, bl.a. efter ursprungsland. Invandrarkvinnor från närliggande länder i Norden och Västeuropa har en ställning på arbetsmarknaden som i mycket överensstämmer med svenska kvinnors, medan invandrarkvinnor från andra delar av världen har en betydligt svårare situation. Det gäller framför allt de invandrarkvinnor som kommit under 1990-talets lågkonjunktur.

Den fortsatt höga arbetslösheten och strukturella förändringar på arbetsmarknaden gör att det finns anledning att förvänta sig ett fortsatt svårt arbetsmarknadsläge för invandrade kvinnor även under den överblickbara framtiden. Det gäller inte minst de invandrare som kommit från f.d. Jugoslavien och utomeuropeiska länder under 1990-talet.

Litteraturförteckning

Ekberg, Jan (1991) *Vad hände sedan? En studie av utrikes födda på arbetsmarknaden* Växjö: Acta Wexionensia.

Eurostat (1996) *Labour Force Survey. Results 1995.* Bryssel och Luxemburg: Eurostat.

Lundh, Christer & Ohlsson, Rolf (1994) *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring.* Stockholm: SNS Förlag.

Wadensjö, Eskil (1973) *Immigration och samhällsekonomi.* Lund: Studentlitteratur.

Wadensjö, Eskil (1976) "Occupational Segregation of Migrant Workers in Sweden" *Växjö Migration Studies* 6.

Wadensjö, Eskil (1995) "Den mörka bilden – invandrarna på 1990-talets svenska arbetsmarknad" i *Invandrarna på arbetsmarknaden.* Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.

Wadensjö, Eskil (1996) "Invandrare" i *Arbetsliv och hälsa – en kartläggning.* Järvholm, Bengt (red.). Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet och Rådet för arbetslivsforskning.

Mödrar på nittiotalets arbetsmarknad 8

En jämförelse mellan gifta och ensamstående

ULLA BJÖRNBERG

8.1 Bakgrund och syfte

Ensamstående mödrar är en växande grupp i samtliga länder i Europa. De främsta anledningarna till detta är att skilsmässorna ökar i alla länder och att allt fler barn föds i samboendeförhållanden, i vilka separationer är mer vanligt förekommande än i äktenskap. I internationella jämförelser av den ekonomiska situationen för ensamstående mödrar har hittills svenska mödrar visat sig ha en bättre ekonomisk situation. Detta har förklarats med att ensamstående mödrar i Sverige förvärvsarbetar i högre utsträckning än sina medsystrar i de flesta andra länder (Wong, Garfinkel & McLanahan, 1993; Hobson, 1995; Lone Parent Families, 1990).

Till ganska nyligen har det varit en allmän uppfattning i Sverige att ensamstående mödrar inte skiljer sig särskilt mycket från gifta mödrar vad gäller försörjning och förvärvsarbete. Ensamstående mödrar har betraktats som en enhetlig grupp och mycket få studier har gjorts med syftet att urskilja olika kategorier av mödrar och deras sociala situation. Det finns mycket litet statistik som ger utrymme för att särskilja ensamstående mödrar med hänsyn till ålder, utbildning, etnisk tillhörighet, lokala arbetsmarknader, AMS-åtgärder och annat.

Bakgrunden till föreliggande studie är en intervjuundersökning med småbarnsföräldrar och deras uppfattningar om möjligheten att förena förvärvsarbete och familjeliv, som jag genomförde 1992.[1] Urvalet av föräldrar gjorde det möjligt att jämföra betydelsen av familjeform för föräldrars arbets- och familjesituation. Gifta, samboende, ensamstående och ombildade familjer var de familjeformer som urskiljdes. Resultaten visade att ensamstående mödrar hade oväntat höga arbetslöshetstal – nästa lika höga som ensamstående mödrar i Östtysk-

[1] Undersökningen var en nationell studie i en internationell studie om förvärvsarbete, familjeliv och familjepolitik. Övriga deltagande länder var Västtyskland, f.d. Östtyskland, Ryssland, Ungern och Polen.

land om jag räknar in de som utbildade sig. 29 procent av de ensamstående mödrarna stod utanför arbetsmarknaden mot 8 procent bland de gifta (Björnberg, 1994). I mina data kunde förklaringarna till de stora skillnaderna inte finnas i vare sig mödrarnas ålder, utbildning eller yrke eftersom mödrarna var tämligen lika i dessa avseenden.

Denna studie följdes upp med en mer detaljerad undersökning på grundval av statistik från arbetskraftsundersökningarna (AKU). I det här kapitlet redovisas resultat från denna undersökning. Syftet är att jämföra olika kategorier av ensamstående och gifta mödrar för att kontrastera mot en till synes gängse uppfattning att ensamstående mödrar är en homogen kategori och att redovisa eventuella systematiska skillnader mellan gifta och ensamstående mödrar när det gäller deras position på arbetsmarknaden och deras syn på förvärvsarbete. Syftet är också att studera hur detta har förändrats under 1990-talet. Har den ekonomiska krisen haft liknande effekter för gifta och ensamstående? Finns det tendenser som tyder på att ensamstående mödrar marginaliseras på arbetsmarknaden? Kan man finna tecken på att den process som kallats "feminisering av fattigdomen" och som har brett ut sig i ett flertal länder i den industrialiserade världen liksom också i de flesta u-länder också visar tendenser att uppträda i Sverige? En välfärdsstatsmodell som den svenska borde ju vara "vaccinerad" mot den sortens tendenser.

Om nu dessa processer visar sig här, vad beror de på? Är det så att ensamstående mödrar har en mer utsatt position på arbetsmarknaden för att de är ogifta, dvs. inte lever i en stabil relation till en man. Det skulle i så fall handla om en diskriminering med rötter i patriarkatet?

Om det är så att de har fått en sämre position under 1990-talet, förklaras det då av den ekonomiska krisen eller har ensamstående mödrar också tidigare haft en sämre situation än gifta mödrar? Kanske är det så att ensamstående mödrar rent demografiskt skiljer sig från gifta mödrar.

8.2 Demografiska skillnader mellan ensamstående och gifta mödrar

I Sverige räknas de mödrar som bor ensamma med sina barn som ensamstående mödrar. Mellan 1975 och 1993 ökade antalet ensamföräldrar med barn från 159 000 till 258 000. I den svenska Folk- och bostadsräkningen beräknades andelen ensamstående mödrar med barn 0–17 år till cirka 16 procent av alla barnhushåll 1990. Andelen ensamma fäder var 2,7 procent (*Folk- och bostadsräkningen*, 1990).

I Sverige, liksom i de flesta andra länder, är skilsmässa och separation den vanligaste orsaken till barnfamiljer med ensamstående

mödrar. Enligt Folk- och bostadsräkningen 1990 var knappt hälften, 46 procent, av mödrarna separerade från sina sambos och 50 procent var frånskilda. Det är kategorin samboende som ökar mest. Det beror på att samboende har högre separationsfrekvens, även när barn är inblandade. Ungefär tre gånger fler sambofamiljer med barn spricker jämfört med gifta familjer (*Skilsmässor och separationer*, 1995).

Under senare år har skilsmässorna ökat i Sverige. Särskilt stor har ökningen varit i familjer med små barn. Risken för separation är dubbelt så hög bland samboende par som har barn före ihopflyttningen och risken är särskilt hög i början av samboendet, dvs. efter 0–2 år (*Skilsmässor och separationer*, 1995)

Risken för att bli ensamstående mor är högre ju lägre utbildning kvinnan har. Det visar sig också i statistiken över ensamstående mödrar. Jämfört med gifta mödrar är andelen med enbart grundskola 9 procentenheter högre bland de ensamstående. Å andra sidan är andelen med eftergymnasial utbildning lägre bland de ensamstående mödrarna.

Tabell 8.1 Utbildningsnivå bland ensamstående och gifta mödrar (procent).

Mödrar	Grundskola	Gymnasium	Eftergymnasial	Totalt
Ensamstående	25	53	22	100
Gifta	16	49	35	100

Källa: SCB: AKU, 1994, årsmedeltal.

Dessa skillnader i utbildning kan inte förklaras med skillnader i ålder, eftersom åldersfördelningen är tämligen likartad. De kan inte heller förklaras med att ensamstående mödrar har fler barn än gifta. Tvärtom, 63 procent av de ensamstående mödrarna har endast ett barn, vilket kan jämföras med 37 procent bland de gifta.

8.3 Mödrarnas försörjning och välfärd

I internationell jämförelse kan konstateras att ensamstående mödrar ekonomiskt, till skillnad från ensamstående fäder, är beroende av fler olika inkomstkällor. Endast ett fåtal kan leva enbart på sin egen inkomst. Inkomst från eget arbete är emellertid den största inkomstkällan och av avgörande betydelse för hur mödrarnas och barnens situation ter sig ekonomiskt. Den svenska socialpolitiken har också inriktats på att skapa förutsättningar för mödrarnas självförsörjning – vare sig de är gifta, samboende eller ensamstående. Enligt nationalekonomen Björn Gustafsson utgjorde transfereringar drygt 40 procent av deras inkomster 1992. Drygt 70 procent av ensamstående mödrar i

Sverige har bidrag (främst bidragsförskott och bostadsbidrag) jämfört med 22 procent av parfamiljer (Gustafsson, 1993).

Den svenska modellen för familjepolitiskt stöd till ensamstående mödrar skiljer sig på två väsentliga punkter från stödet i många andra länder i Europa: Bidragsförskottet och barnomsorg. Internationella undersökningar visar att närmare 70 procent av mödrar som är berättigade till underhåll från barnens fäder inte erhöll detta. Mot detta kan ställas att i Sverige uppgick det offentligt garanterade bidragsförskottet till 1173 kronor per månad och barn 1995.

Trots att de svenska ensamstående mödrarna lever i en bättre ekonomisk situation än flertalet av de ensamstående mödrarna i andra länder, kan man dock i ett nationellt perspektiv konstatera att ensamstående mödrar också i Sverige har en utsatt ekonomisk och social situation. En undersökning, som genomförts av Statistiska centralbyrån, visar att andelen barn till ensamstående, som lever i hushåll där det saknas kontantmarginal har ökat från 35 procent till 60 procent mellan 1980 och 1990-talet. Motsvarande siffror för barn som lever i parhushåll var en ökning från 15 procent till 25 procent. Barns ekonomiska välfärd har således sjunkit totalt sett sedan slutet av 1980-talet (*Ojämlikheten i Sverige*, 1988; Sjöberg, 1995). Var tredje ensamstående mamma hade socialbidrag år 1995 (Socialstyrelsen, 1996). Den disponibla inkomsten för barnfamiljer har under 1990-talet sjunkit för barnfamiljer generellt. Men ensamstående med barn har fått en större inkomstminskning. För dessa hushåll har inkomsterna sjunkit med nästan 6 procent eller med 5000 kr per konsumtionsenhet och år. Till bilden hör, förutom nedskärningar i socialbidrag, ökade kostnader, t.ex. hyreskostnader, kostnader för barnomsorg och hälsovård under 1990-talet. Under 1990-talet har också andelen ensamstående mödrar som får socialbidrag ökat (Socialstyrelsen, 1996).

Flera orsaker till denna trista utveckling kan föras tillbaka till den låga värderingen av kvinnors arbete i traditionella kvinnoyrken – med reallöner som i stort sett har legat stilla under 1980- och 1990-talen. Till detta kommer utvecklingen på arbetsmarknaden under 1990-talet.

8.4 Situationen på arbetsmarknaden

Sedan 1991 har andelen gifta och ensamstående mödrar i arbetskraften sjunkit. Bland gifta mödrar har andelen sjunkit från 89 procent 1991 till 85 procent 1996 och bland ensamstående mödrar från 87 procent till 80 procent. Det betyder att en ökande andel av mödrarna utbildar sig eller har valt att inte förvärvsarbeta.

För att analysera graden av marginalisering på arbetsmarknaden för ensamstående och gifta mödrar har jag valt ett antal indikatorer,

som kan ge en uppfattning om hur prekär eller stabil sysselsättningen ter sig för ensamstående mödrar jämfört med för gifta. Jag har studerat sysselsättningens omfattning (heltid, deltid, arbetslöshet), andelen med tillfällig anställning samt andelen undersysselsatta, dvs. de som önskar arbeta fler timmar än vad de gjorde vid mättillfället.[2] Med gifta menar jag sådana som verkligen är gifta, dvs. jag har uteslutit de samboende ur jämförelsen, eftersom jag är intresserad av att studera familjeformens betydelse för kvinnornas situation på arbetsmarknaden.

Sammantaget visar alla de indikatorer som jag har analyserat att ensamstående mödrar har en mer prekär situation på arbetsmarknaden än gifta, även när man tar hänsyn till skillnader i mödrarnas ålder och utbildning. Oavsett utbildningsnivå är arbetslösheten dubbelt så hög bland ensamstående som bland gifta. Mest besvärlig är situationen för mödrar med små barn. Ensamstående småbarnsmödrar har, oavsett utbildningsnivå, mer än dubbelt så hög risk, som gifta småbarnsmödrar, att drabbas av arbetslöshet oavsett utbildningsnivå än gifta småbarnsmödrar.

Sysselsättning

Mellan 1991 och 1996 har andelen av arbetande gifta mödrar som arbetar heltid ökat, medan andelen för ensamstående mödrar varit ungefär oförändrad, tabell 8.2. Av tabellen framgår vidare att i genomsnitt 50 procent av de gifta mödrarna i åldersgruppen 25–44 år arbetade heltid 1996 och cirka 44 procent arbetade lång deltid. Kort deltid (1–19 timmar) är relativt ovanligt i Sverige och nivån har varit stabil under 1990-talet. Ensamstående mödrar arbetar heltid i större utsträckning än gifta mödrar, men skillnaderna har utjämnats mellan gifta och ensamstående med förskolebarn. Bland mödrar med skolbarn är det emellertid betydligt fler ensamstående än gifta mödrar som arbetar heltid.

---

[2] I texten redovisas en analys av data från SCB:s arbetskraftundersökningar, årsmedeltal för 1991, 1994 och 1996. Gifta och ensamstående mödrar jämförs med avseende på barnens ålder, utbildning samt etnisk tillhörighet. Den studerade åldersgruppen bland mödrarna är 25–44 år. De beroende variablerna är arbetskraftsdeltagande, sysselsättningsgrad (heltid, deltid), arbetslöshet, undersysselsättning samt anställningsform (tillfällig eller fast anställning). År 1991 valdes som jämförelseår framför 1990 beroende på att statistiken från 1990 inte erbjöd möjlighet att bryta ned data på etnisk tillhörighet.

Tabell 8.2 Procentuella andelar ensamstående och gifta mödrar 25–44 år som arbetar hel- respektive deltid, uppdelat efter barnens ålder 1991, 1994 och 1996

	Deltid			Heltid		
	1991	1994	1996	1991	1994	1996
FÖRSKOLEBARN						
Gifta mödrar	51	48	44	43	46	50
Ensamstående mödrar	44	46	43	52	49	52
SKOLBARN						
Gifta mödrar	46	42	40	51	54	56
Ensamstående mödrar	30	31	28	69	66	68

Procentandelarna har beräknats på antalet sysselsatta inom varje kategori. Deltid definieras som 20–34 timmar per vecka och heltid som 35 timmar eller fler per vecka. Resterande del arbetar 1–19 timmar per vecka.

Källa: SCB: AKU, årsmedeltal 1991, 1994 och 1996.

Det förändrade mönstret i heltids- respektive deltidssysselsättning bland ensamstående och gifta kan relateras till hur undersysselsättningen har förändrats under 1990-talet. Undersysselsatta (eller deltidsarbetslösa) är de som önskar arbeta fler timmar än de faktiskt gör vid mättillfället. Antalet undersysselsatta har ökat kraftigt under 1990-talet, särskilt bland kvinnor. I genomsnitt ökade andelen undersysselsatta mödrar från 7 procent 1991 till drygt 15 procent 1996. Allt fler har således tvingats till en lägre grad av sysselsättning än de önskar.

Av tabell 8.3 framgår att denna utveckling är mer markant bland ensamstående mödrar än bland gifta, men tabellen visar att också gifta mödrar har fått en försämring. 1996 var 15 procent av ensamstående mödrar (25–44 år) undersysselsatta mot i genomsnitt drygt 11 procent av de gifta. Ensamstående mödrar löper således en förhöjd risk att vara arbetslösa på deltid.

Tabell 8.3 Undersysselsatta gifta och ensamstående mödrar 25–44 år i procent av arbetskraften i respektive grupp

	1991	1994	1996
Gifta mödrar	6	11	11
Ensamstående mödrar	10	15	15
Relativ risk för ensamstående mödrar (gifta mödrar = 1)	1,57	1,39	1,33

Källa: SCB: AKU, årsmedeltal 1991, 1994 och 1996.

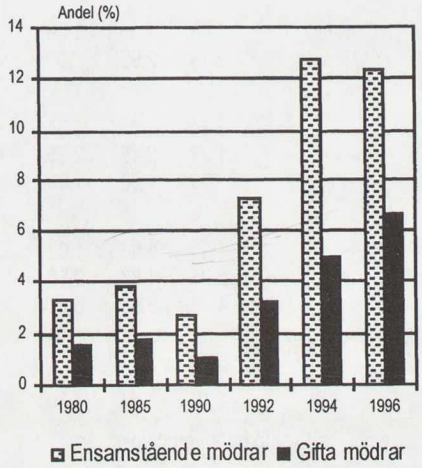
Arbetslöshet

Totalt sett steg arbetslösheten bland mödrar i åldern 25–44 år från 2 procent till 9 procent mellan 1991 och 1996. Bland mödrar i åldern

25–44 år var arbetslösheten 1996 bland gifta 7 procent och bland ensamstående 15 procent.

Figur 8.1 visar vilka skillnader i nivåer på arbetslöshet mellan ensamstående och gifta som har observerats i de årliga arbetskraftsundersökningarna sedan 1980-talet för kvinnor mellan 16–64 år. Under 1980-talet var de relativa arbetslöshetstalen tämligen låga och därför uppfattades troligtvis skillnaderna mellan grupperna som negligerbara.

Figur 8.1 Arbetslöshet bland gifta och ensamstående mödrar 16–64 år i procent av arbetskraften



Källa: SCB: AKU, årsmedeltal.

Bland gifta mödrar i åldern 16–64 år ökade arbetslösheten från knappt 2 procent till 7 procent mellan 1980 och 1996 och bland ensamstående från 3 procent till 13 procent. Det är således i dag väsentliga skillnader mellan ensamstående och gifta mödrar. Klyftan mellan de båda grupperna ökade kraftigt när ekonomin råkade i kris under 1990-talet. Siffrorna visar emellertid att det funnits en tydlig skillnad mellan grupperna även under 1980-talet.

Ett annat sätt att redovisa förhållandet mellan gifta och ensamstående är att jämföra deras relativa risker i förhållande till en jämförelsegrupp som får värdet 1. Ett värde som ligger under ett innebär att man har lägre risk i förhållande till jämförelsegruppen och ett värde över ett innebär således en högre risk.

I tabell 8.4 redovisas risker för olika kategorier av mödrar. Syftet är att renodla betydelsen av enskilda faktorer som civilstånd, utbildningsnivå, ursprungsland och barnens ålder. För att få ett säkrare underlag för att bedöma effekten av civilstånd har jag valt att jämföra

gifta och ensamstående i åldern 25–44 år. I denna åldersgrupp torde chansen att ha etablerat sig med avslutad utbildning och i arbete vara större än bland de yngre.

Tabell 8.4 Relativ risk för att vara arbetslös bland gifta och ensamstående mödrar 25–44 år, 1991, 1994 och 1996

		1991	1994	1996
CIVILSTÅND				
Gifta mödrar		1,00	1,00	1,00
Ens. mödrar		3,01	2,63	2,02
Gifta mödrar	Barn 0–6	1,00	1,00	1,00
Ens. mödrar	Barn 0–6	3,53	3,62	2,21
Gifta mödrar	Barn 7–16	1,00	1,00	1,00
Ens. mödrar	Barn 7–16	2,79	2,90	2,09
UTBILDNING				
Grundskola		3,34	4,05	4,04
Gymnasium		1,92	2,45	2,25
Postgymnasial		1,00	1,00	1,00
ETNISKT URSPRUNG				
Svenska		1,00	1,00	1,00
OECD		2,93	1,87	2,56
Övriga		4,16	5,91	5,21
SMÅ BARN I FÖRHÅLLANDE TILL SKOLBARN				
Skolbarn		1,00	1,00	1,00
Förskolebarn		1,46	1,43	1,30

Anm. Skillnaderna mellan grupperna är signifikanta på 95 procentsnivån.
Källa: SCB: AKU 1991 och 1994, årsmedeltal för mödrar 25–44 år.

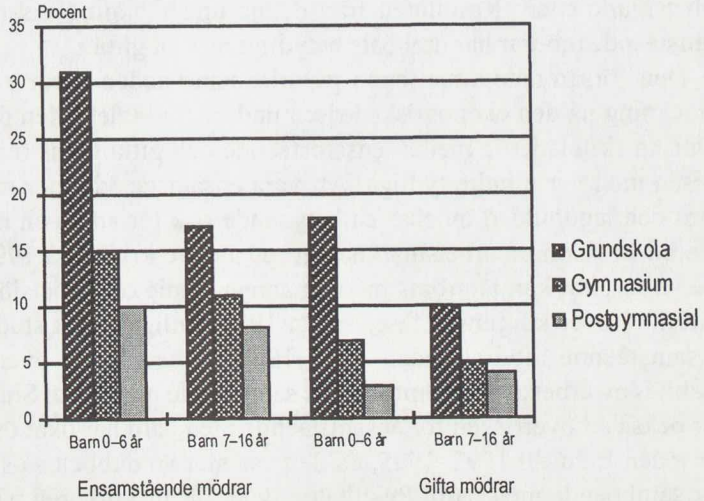
Tabell 8.4 visar genomgående att de ensamstående mödrarna har mer än två gånger så hög risk som gifta mödrar att vara arbetslös, men att den relativa risken har minskat något sedan 1991. Analysen visar också att de som har låg utbildning löper flera gånger så hög risk att drabbas av arbetslöshet men att risken för dem med utbildning utöver gymnasium också är betydande, jämfört med risken för dem som har postgymnasial utbildning. Bland mödrar med postgymnasial utbildning är den relativa risken för ensamstående mödrar att vara arbetslösa nästan tre gånger så hög, särskilt bland dem som har små barn (riskkvot 2,98).

Det finns också en effekt av att ha små barn som är oberoende av civilstånd och utbildningsnivå. Mödrar med små barn är mindre attraktiva på arbetsmarknaden än mödrar med skolbarn. Betydelsen av ursprungsland är också markant.

I figur 8.2 redovisas en samlad bild av hur de relativa arbetslöshetstalen varierar med civilstånd, barnens ålder och moderns utbild-

ning. Här framstår bilden tydligt. Ensamstående mödrar drabbas genomgående av arbetslöshet i högre utsträckning än gifta. Särskilt illa utsatta är ensamstående mödrar med enbart grundskola och med förskolebarn, där arbetslösheten ligger på 31 procent. En jämförelse med 1994 visar att situationen för gifta småbarnsmödrar med grundskoleutbildning endast har försämrats något.

Figur 8.2 Arbetslöshet bland ensamstående och gifta mödrar (25–44 år) efter moderns utbildning och barnens ålder



Källa: SCB: AKU, 1996, årsmedeltal.

Tillfällig anställning

Tillfälliga anställningar har ökat markant under 1990-talet, särskilt bland kvinnor. Bland dessa var andelen med tidsbegränsade anställningar cirka 10 procent 1991 och 14 procent 1996 (AKU, årsmedeltal 1991 och 1996).

Tabell 8.5 Andelar bland ensamstående och gifta mödrar (25–44 år), som har tillfälliga anställningar efter utbildning och barnens ålder (procent)

	Utbildningsnivå		
	Grundskola	Gymnasium	Eftergymnasial
FÖRSKOLEBARN			
Gifta mödrar	14	11	11
Ensamstående mödrar	16	18	15
SKOLBARN			
Gifta mödrar	12	11	7
Ensamstående mödrar	9	13	16

Källa: SCB: AKU, årsmedeltal 1996.

Ensamstående mödrar har högre risk för att ha tillfälliga jobb än gifta mödrar. 1996 hade cirka 10 procent av de gifta mödrarna tillfälliga anställningar mot upp till 16 procent bland de ensamstående mödrarna. Siffrorna visar en tydlig effekt av barnens ålder vad gäller förekomst av tillfälliga anställningar: Ju yngre barn desto större risk.

Sammanfattningsvis kan konstateras att den ekonomiska och sociala situationen för ensamstående mödrar har försämrats avsevärt under 1990-talet. Förklaringar till försämringen kan sökas dels i ökade kostnader och minskade bidrag, dels i deras försämrade position på arbetsmarknaden. Resultaten från denna undersökning visar att ensamstående mödrar har drabbats betydligt mer än gifta.

Den försämrade situationen på arbetsmarknaden beror i stor utsträckning på den ekonomiska krisen under 1990-talet. Men de systematiska skillnaderna mellan ensamstående och gifta fanns redan före krisen men var mindre tydliga. Att vara ensamstående mor med små barn och lågutbildad innebar en betydande risk för att ha en marginaliserad position på arbetsmarknaden redan före krisen på 1990-talet. Dessa resultat kan jämföras med en annan studie om arbetslöshetens variation över konjunkturfaser sedan 1975. Enligt denna studie hade ensamstående mödrar redan 1975–1980 en betydande överrisk att drabbas av arbetslöshet jämfört med samboende med barn. Studien visar också att överrisken för ensamstående med barn har ökat över hela perioden fram till 1992–1995, då den var mer än dubbelt så stor som för samboende med barn. Resultaten tyder på att villkoren på arbetsmarknaden för ensamstående mödrar har skärpts och att förändringarna är trendmässiga och inte enbart konjunkturberoende (Åberg, Strand, Nordenmark & Bolinder, 1997). För kvinnor har familjesituationen således en stor betydelse när det gäller att förhandla sig till ett jobb, dvs. att kunna försörja sig själv och sina barn och uppnå en självständig ställning i samhället. Ensamstående mödrar får tillfälliga jobb och tvingas till arbetslöshet på hel- eller deltid i betydligt högre grad än gifta mödrar.

I denna studie har motsvarande jämförelser mellan gifta och ensamstående fäder inte genomförts. Här kan dock kort nämnas att fäder uppvisar ett liknande mönster som mödrarna, dvs. ensamstående fäder har högre andel arbetslösa än vad gifta män har, och de som har förskolebarn tenderar att ha högre arbetslöshet än de som har skolbarn, både bland gifta och ensamstående. Dessa skillnader är mest tydliga bland dem som är lågutbildade. Arbetslöshetsnivåerna är dock genomsnittligt högre bland mödrarna än bland fäderna.

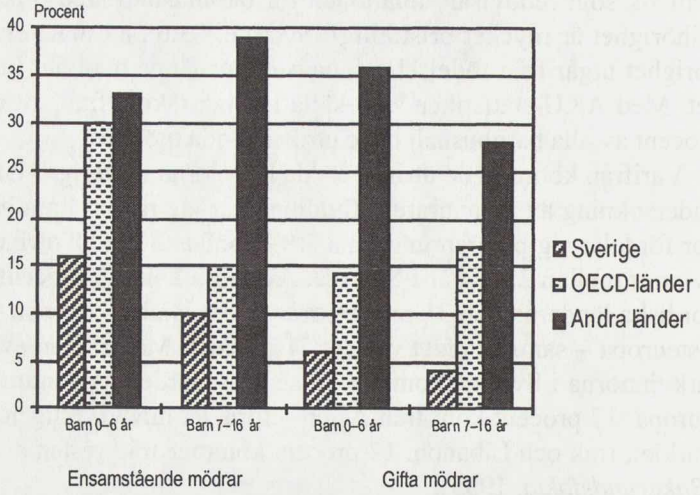
8.5 Mödrar som inte är födda i Sverige

Statistik som redovisar situationen för barnhushåll med olika etnisk tillhörighet är mycket bristfällig i Sverige. Sättet att mäta etnisk tillhörighet utgår från födelseland, oavsett hur länge man har bott i landet. Med AKU-statistiken som källa har jag räknat fram att cirka 13 procent av alla barnhushåll hade utrikes födda mödrar.

Varifrån kommer de utrikes födda kvinnorna i Sverige? Utifrån en undersökning av invandrares utbildning har jag räknat fram hur kvinnor fördelar sig på ursprungsland. 1995 bodde 309 050 utrikes födda kvinnor mellan 25–64 år i Sverige. Av dessa kom 40 procent från de nordiska länderna och 31 procent från andra länder i Europa – främst Östeuropa – sammantaget var det 71 procent. Majoriteten av invandrarkvinnorna i Sverige kommer alltså från Norden och andra länder i Europa. 17 procent kom från Asien – fördelat huvudsakligen på Iran, Turkiet, Irak och Libanon. 12 procent kommer från resten av världen (*Bakgrundsfakta*, 1995).

Med syftet att jämföra situationen på arbetsmarknaden bland ensamstående och gifta mödrar med olika invandrarbakgrund har tre kategorier skilts ut – födda i Sverige, födda i OECD-länderna, vilket främst betyder Norden och andra länder i Europa, samt födda i "övriga länder". Om vi bara ser till arbetskraftsdeltagandet, kan vi konstatera att svenska mödrar hade ett arbetskraftsdeltagande på 90 procent år 1996, vilket kan jämföras med 69 procent för samma grupp mödrar födda i OECD-länderna och 53 procent för dem födda i övriga länder. Arbetslösheten är mycket hög bland mödrar som är födda i övriga länder – genomsnittligt 34 procent och 17 procent för dem födda i OECD-länderna (framgår ej i figuren). I figur 8.3 redovisas hur arbetslösheten ser ut i dessa grupper bland ensamstående och gifta mödrar. Mönstret är mycket tydligt – ju längre kulturellt avstånd, desto mer problematisk situation. I övrigt kan vi också konstatera att mönstret för skillnader mellan gifta och ensamstående ser likartat ut som det som gäller för mödrar i allmänhet. Gifta mödrar har en bättre situation än ensamstående mödrar.

Figur 8.3 Arbetslöshet bland ensamstående och gifta mödrar (25–44 år) efter ursprungsland



Källa: SCB: AKU 1996, årsmedeltal.

Det har inte varit möjligt att analysera betydelsen av utbildning för arbetsmarknadsstatus bland de olika kategorierna. Undersökningen av kvinnors utbildning visar dock att utbildningsnivån överlag är lägre bland kvinnor födda utanför Sverige, med vissa undantag. Undantag är bl.a. kvinnor från Iran som har högre utbildning liksom de från vissa länder inom Europa och de från USA (Bakgrundsfakta, 1995). Den högre arbetslöshetsnivån bland kvinnor som inte är födda i Sverige kan därför delvis förklaras av att deras utbildningsnivå är låg. Diskriminering av invandrare på arbetsmarknaden drabbar såväl kvinnor som män (Ekberg & Gustafsson, 1996).

Om vi ser till de övriga indikatorerna – deltid/heltid, undersysselsättning och tillfällig anställning – finner vi ett mönster som går i samma riktning som för materialet i övrigt. De tidigare redovisade skillnaderna mellan gifta och ensamstående mödrar till de senares nackdel kvarstår liksom mönstret att svenska mödrar har en betydligt bättre situation än mödrar från andra länder. Jämfört med mödrar födda i Sverige har t.ex. dubbelt så många invandrarkvinnor endast kort deltid. Jämförelser mellan 1991 och 1996 visar också att situationen för utrikes födda mödrar har förvärrats.

För kvinnor födda i ”övriga länder” är skillnader mellan gifta och ensamstående vad gäller arbetslöshet inte så markanta som för de andra grupperna. Detta kan tolkas så att det är en ”tillräcklig” risk att vara invandrare från länder som inte ingår i den så kallade OECD-gruppen.

8.6 Sammanfattning och diskussion

Situationen för ensamstående mödrar har försämrats betydligt sedan slutet av 1980-talet. Mycket tyder emellertid på att ensamstående mödrar hade en mer utsatt position på arbetsmarknaden redan före krisen i ekonomin, men att den inte var så märkbar tidigare, eftersom arbetslöshetsnivåerna var betydligt lägre. Det finns emellertid en trendmässig förändring som visar att ensamstående mödrar får allt svårare att hävda sig på arbetsmarknaden. Tillbakagången i ekonomin har bidragit till en högre nivå av instabilitet på arbetsmarknaden för ensamstående mödrar. Särskilt utsatta är mödrar som inte är födda i Sverige och mödrar med låg utbildning. Det förefaller därför som om den svenska modellen för kvinnors försörjning och jämställdhet inte är tillräckligt robust för att rå på de krafter som verkar utanför politikens område.

Att ensamstående mödrar har en mer utsatt position på arbetsmarknaden är i ett internationellt perspektiv ingen sensationell nyhet. Tvärtom, det uppfattas i många länder som ett mycket stort problem att ensamstående mödrar har lägre förvärvsfrekvens än gifta. Den låga förvärvsfrekvensen brukar förklaras med svårigheter att ordna barnomsorg. I en del fall antas att ensamstående mödrars incitament för förvärvsarbete är låg därför att socialbidragen är så konstruerade att det inte lönar sig att arbeta (Bradshaw m.fl., 1996). Ytterligare förklaringar kan vara att mödrar i första hand uppfattar sig som mödrar och att de vill ta hand om sina barn själva. Förvärvsarbetet kan ses som moraliskt felaktigt och som omöjligt att förena med moderskap (Duncan & Edwards, 1997).

I ett svenskt sammanhang är resultaten något förvånande, eftersom den allmänna uppfattningen har varit att ensamstående mödrar och gifta mödrar i stort sett förvärvsarbetar på samma premisser. Det finns i det svenska systemet mycket starka incitament för förvärvsarbete – låga socialbidrag kopplade till krav att vara disponibel för förvärvsarbete, rätt att ha barnen i barnomsorg trots arbetslöshet för att underlätta arbetssökande, bidragsförskottet är i princip oberoende av förvärvsarbete – det vill säga det fungerar inte som ett negativt incitament för förvärvsarbete. Det finns en tradition som betonar försörjningsplikt och förvärvsarbete också bland mödrar.

Politiken har lagt villkoren tillrätta för att underlätta och sporra mödrars förvärvsarbete. Mödrarna själva förefaller ha en hög motivation för att förvärvsarbeta och göra ett bra arbete. Resultat från en av mina egna undersökningar visar entydigt att de ensamstående mödrarna hade en hög motivation för förvärvsarbete. De betraktade sig som familjeförsörjare. Däremot uttryckte de att arbetsgivare och kollegor

visade intolerans när de var tvungna att vara hemma med sjukt barn (Björnberg, 1997). Endast ett fåtal gifta mödrar uttryckte denna uppfattning.

En faktor i sammanhanget kan vara att ensamstående mödrar i högre utsträckning än gifta själva måste stanna hemma när barnen är sjuka. Ensamstående föräldrar måste ta ut fler dagar för vård av sjukt barn än samboende, vilket framgår av statistik över hur sjukpenning för vård av sjuka barn har tagits ut (48 dagar för ensamstående mot 25 för samboende). Bland fäder var motsvarande siffror 42 dagar bland ensamstående mot 18 bland samboende. Uppgifterna kommer från 1990, dvs. före sjukpenningreformen (*Ensamföräldrarna – en utsatt grupp?*). Samboende kvinnor har högre uttag av ledighet än samboende män. Trots detta har samboende mödrar en betydligt bättre konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

Förklaringar till att ensamstående mödrar har en mer utsatt position på arbetsmarknaden än gifta/samboende mödrar måste ta sin utgångspunkt i de generella mekanismer som sorterar kvinnor till arbeten med sämre villkor. Den svenska arbetsmarknaden är könsligt segregerad både horisontellt till yrkesområden och vertikalt till befattningsnivåer. En majoritet av kvinnorna har yrken i underordnade positioner. I en sammanfattande analys av olika segregeringsteorier konstateras att könssegregationen utgör resultatet av ojämna maktrelationer mellan könen (Blomquist, 1994). Det problem som här står i fokus är att mödrar som har bildat självständiga hushåll är mer utsatta för selektionsmekanismer på arbetsmarknaden. Dessa mekanismer kan troligtvis härledas till flera samverkande faktorer som kan relateras till dels kvinnornas egna (rationella) val, dels föreställningar hos rekryterare på arbetsmarknaden om mödrarnas arbetsförmåga och arbetsmotivation, s.k. statistisk diskriminering där arbetsgivarnas kostnader för arbetskraften fokuseras (Blomquist, 1994). Det kan innebära att bortselekteringen av ensamstående mödrar ter sig ekonomiskt rationellt ur ett företagsekonomiskt perspektiv. I dessa överväganden kan finnas med att ensamstående mödrar kanske antas ha högre risk för frånvaro på grund av vård av sjukt barn, sämre arbetskapacitet på grund av splittrad koncentration och trötthet. Boende i en utsatt förort kan också ha en stigmatiserande effekt (Hardey, 1991) liksom att ha varit utsatt för flera arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Det finns en risk för att vissa kvinnor hamnar i onda cirklar med tillfälliga anställningar, påtvingad deltid, beroende av socialbidrag och senare sjukbidrag. Orsakerna till skillnader mellan gifta och ensamstående mödrar måste således sökas i hur offentligt stöd och arbetsmarknad samspelar med kvinnornas sociala situation.

Troligtvis är det fråga om att arbetsmarknaden i viss utsträckning diskriminerar ensamstående mödrar. Det förefaller inte vara långsökt att tolka diskrimineringen utifrån djupt rotade patriarkala värderingar som förstärks under tillbakagångar i ekonomin. Med tanke på att gifta mödrar också har barn förefaller det inte vara moderskapet i sig som är problemet, utan frånvaron av män i de ensamstående mödrarnas liv. En tolkning av utvecklingen är att ensamstående mödrar marginaliseras i välfärdsstatens försörjningssystem och på arbetsmarknaden. Marginaliseringen kan leda till onda och självförstärkande processer, där det ena tillfälliga jobbet leder till nästa tillfälliga jobb och där dessa så småningom leder till en livshistoria där tillfälligheterna staplas på varandra. Inbäddat i dessa processer kommer återkommande stress för dålig ekonomi och lågt självförtroende.

Ensamstående mödrar hör till den grupp som enligt Storstadskommitténs utredningar förväntas bli mer beroende av selektiva behovsprövade system som t.ex. socialbidrag eller bostadsbidrag (Socialdepartementet, 1997). Arbetslinjen har förstärkts under senare år genom att socialbidrag, arbetslöshetsersättning och sjukersättning har kopplats allt hårdare till krav om motprestation. Syftet är att stärka individens eget ansvarstagande och att undvika en eventuell passivisering som bidragstagande antas föra med sig. Risk finns dock att systemet för med sig en ökad "klientisering", dvs en process där olika parter anpassar sig till nya regelsystem och därmed också till ett förstärkt beroende hos bidragsmottagaren.

Den svenska politiken gentemot ensamstående mödrar har utformats i syfte att stärka deras sociala medborgarskap genom att skapa förutsättningar för dem att bilda självständiga hushåll. Politiken hade denna funktion under 1970- och 1980-talen. Under 1990-talet har situationen för alltfler ensamstående mödrar urholkats och härmed undermineras också deras makt och självständighet. Det är givetvis ingen ödesbestämd process som alla ensamstående mödrar med försörjningsproblem automatiskt dras in i. Det är dock nödvändigt att räkna med att risken för marginaliseringsprocesser är större för ensamstående mödrar och att det därför kan finnas behov för mer lokalt skräddarsydda program för att stärka dessa gruppers situation.

Jag vill rikta ett varmt tack till FK Thomas Bjarnarsson för hans hjälp med skattningen av de flesta tabeller i denna text.

Litteraturförteckning

Arbetskraftsundersökningarna (AKU). Årsmedeltal 1980, 1985, 1990, 1992, 1994, 1996. Stockholm: Statistiska centralbyrån.

Bakgrundsfakta till Arbetsmarknads- och Utbildningsstatistiken 1995 4 Utbildningsnivå för utrikes födda – Rapport från Enkätundersökning Våren 1995 (1995) Stockholm: Statistiska centralbyrån.

Björnberg, U. (1994) "Ökad press på alltfler ensamstående mödrar", *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, årg. 15, nr 2, s. 12–25.

Björnberg, U. (1997) "Lone mothers in Sweden: supported workers who mother" i *Lone mothers in International Contexts*, Edwards, R. & Duncan, S. (red.). London: UCL Press

Blomquist, M. (1994) *Könshierarkier i gungning*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis 39.

Bradshaw, J. m.fl. (1996) *The employment of lone parents: a comparison of policy in 20 countries*. London: Family Policy Studies Centre.

Duncan, S. & Edwards, R. (1997) "Lone mothers and paid work", *Feminist Economics*, Vol. 3, No 2, s. 29–61.

Ekberg, J. & Gustafsson, B. (1995) *Invandrare på arbetsmarknaden*. Stockholm: SNS Förlag.

Ensamföräldrarna – en utsatt grupp? (1996) Välfärdsprojektet, Stockholm: Socialdepartementet.

Folk och Bostadsräkningen (1990) Örebro: Statistiska centralbyrån, Programmet för befolkningsstatistik.

Gustafsson, B. (1993) *Economic well-being and family policy*. Research Program at Department of Economics, University of Gothenburg 1992 (opublicerat).

Hardey, M. (red.) (1991) *Lone Parenthood. Coping with constraints and making opportunities*. New York, London: Harvester Wheatsheaf.

Hobson, B. (1995) "Solo mothers, social policy regimes, and the logics of gender" i *Gendering Welfare States*, Sainsbury, D. (red.). London, Californa, New Delhi: Sage Publications Ltd.

Lone-Parent Families The Economic Challenge (1990) Social Policy Studies No. 8, Paris: OECD.

Ojämlikheten i Sverige Levnadsförhållanden nr 51. (1988) Stockholm: Statistiska centralbyrån.

Sjöberg, I. (1995) "Klarar mamma maten?", *Välfärds Bulletinen*, nr 5, s. 4–7.

Skilsmässor och separationer – bakgrund och utveckling (1995) Demografiska Rapporter, Stockholm: Statistiska centralbyrån.

Socialdepartementet (1996) SOU 1996:151 *Bidrag genom arbete – en antologi.* Storstadskommittén, Stockholm.

Socialstyrelsen (1996) *Social service, vård och omsorg i Sverige 1996.*

Wong, Y.-L. I., Garfinkel, I. & McLanahan, S. (1993) "Single-Mother Families in Eight Countries: Economic Status and Social Policy", *Social Service Review*, Vol. 67, No. 2.

Åberg, R., Strand, M., Nordenmark, M. & Bolinder, M. (1997) *Arbetslöshet i goda och dåliga tider.* Working Paper No. 7, Sociologiska Institutionen, Umeå universitet.

Kvinnors och mäns vägar ut ur arbetslöshet – likheter och skillnader

9

ANNA THOURSIE

9.1 Inledning

Arbetskraftsdeltagandet (andelen av befolkningen som ingår i arbetskraften) för kvinnor i Sverige är mycket högt i ett internationellt perspektiv. Under högkonjunkturåret 1990 uppgick kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande till drygt 82 procent respektive knappt 87 procent, se tabell 9.1. Även sysselsättningsintensiteten (andelen av befolkningen som förvärvsarbetar) för kvinnor är hög internationellt sett. Toppåret 1990 uppgick sysselsättningsintensiteten för kvinnor till 81 procent, att jämföra med motsvarande siffra för män som bara var något högre, drygt 85 procent. Under 1990-talets recessionsår sjönk arbetskraftsdeltagandet[1] och sysselsättningsintensiteten för både kvinnor och män. Första halvåret 1997 uppgick arbetskraftsdeltagandet för kvinnor och män till drygt 74 procent respektive knappt 79 procent. Sysselsättningsintensiteten under motsvarande period uppgick till knappt 69 procent för kvinnor och knappt 72 procent för män.

Även när det gäller hur arbetslösheten slår mot kvinnor respektive män uppvisar Sverige hittills ett internationellt sett ovanligt mönster. Under 1980-talet var andelen arbetslösa bland kvinnor och bland män ungefär lika hög. Under 1990-talet (t.o.m. första halvåret 1997) har arbetslösheten varit något lägre för kvinnor än för män, se tabell 9.1. Under den första fasen av 1990-talets recession steg arbetslösheten mer för män än för kvinnor. Den huvudsakliga anledningen var att export- och byggsektorn drabbades exceptionellt hårt av den ekonomiska krisen. Under 1994–1995, när sysselsättningen började att öka

[1] En betydande del av fallet i arbetskraftsdeltagandet under 1990-talet är dock av mer bokföringsteknisk natur och beror på att människor som deltar i de flesta av de nyare arbetsmarknadspolitiska åtgärderna (varav det mest omfattande är arbetslivsutveckling, ALU) inte räknas som ingående i arbetskraften. Vidare har det kraftiga fallet i arbetskraftsdeltagandet bland ungdomar under 1990-talet skett samtidigt som betydligt fler ungdomar än tidigare deltar i reguljära studier.

något, steg sysselsättningen mer för män än för kvinnor och arbetslösheten sjönk för män men inte för kvinnor. Efterfrågan ökade i exportsektorn. Den offentliga sektorn, där fler kvinnor än män arbetar, karaktäriserades av nedskärningar och anställningsstopp. En eventuell sysselsättningsökning de närmaste åren äger troligen främst rum i sektorer där män arbetar. Detta, i kombination med fortsatta åtstramningar i den offentliga sektorn, leder sannolikt till att skillnaden i arbetslöshet mellan könen minskar eller t.o.m. att arbetslösheten för kvinnor överstiger arbetslösheten för män. De senaste uppgifterna (t.o.m. augusti 1997) från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) visar att i juli och augusti 1997 var arbetslösheten för kvinnor något högre än den för män (9,4 procent och 8,9 procent för kvinnor respektive 8,8 procent och 8,2 procent för män).

Tabell 9.1 Arbetskraftsdeltagande, sysselsättningsintensitet (procent av befolkningen) och arbetslöshet (procent av arbetskraften), 1986 – första halvåret 1997. 16–64 år

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997:I
Arbetskraftsdeltagande	83,0	83,2	83,7	84,2	84,5	83,5	81,6	79,1	77,7	78,2	77,9	76,7
Kvinnor	80,6	80,9	81,5	81,9	82,3	81,4	79,6	77,2	75,7	76,1	75,7	74,4
Män	85,4	85,4	85,7	86,4	86,6	85,6	83,5	80,9	79,5	80,3	80,0	78,9
Sysselsättningsintensitet	80,9	81,4	82,2	82,9	83,1	81,0	77,3	72,6	71,5	72,2	71,6	70,2
Kvinnor	78,5	79,2	80,1	80,7	81,0	79,3	76,3	72,1	70,6	70,8	69,9	68,6
Män	83,3	83,6	84,2	85,1	85,2	82,7	78,3	73,0	72,3	73,5	73,2	71,7
Arbetslöshet	2,5	2,1	1,7	1,5	1,6	3,0	5,2	8,2	8,0	7,7	8,1	8,5
Kvinnor	2,5	2,1	1,7	1,5	1,6	2,6	4,2	6,6	6,7	6,9	7,5	7,9
Män	2,4	2,1	1,7	1,4	1,7	3,3	6,3	9,7	9,1	8,5	8,5	9,1

Källa: AKU.

På den svenska arbetsmarknaden finns det således betydande likheter mellan kvinnor och män i arbetskraftsdeltagande, sysselsättning och arbetslöshet men också könsspecifika mönster. Givet den, i ett historiskt perspektiv för Sveriges del, extremt höga arbetslösheten på 1990-talet är det därför av intresse att studera likheter och skillnader i kvinnors och mäns vägar ut ur arbetslöshet.

9.2 Vilka arbetslösa får arbete?

Syftet med detta kapitel är att analysera hur olika individspecifika faktorer påverkade sannolikheten för en arbetslös person att få ett jobb under den första hälften av 1990-talet då arbetslösheten blev re-

kordhög.[2] Individspecifika faktorer är t.ex. könstillhörighet, utbildningsbakgrund, erfarenhet i sökt yrke, om det finns små barn i hushållet, födelsedatum, födelseort och typ av eventuell arbetslöshetsersättning. En ytterligare bakgrundsfaktor är de rådande lokala arbetsmarknadsförhållandena där personen bor.

De övergångssannolikheter jag kommer att studera är av en speciell typ, nämligen sannolikheten för en person att lämna den (öppna) arbetslösheten efter en viss tidpunkt, *givet att personen har varit arbetslös till denna tidpunkt*. En period av arbetslöshet kan avslutas på olika sätt. Denna studie fokuserar på följande fyra avgångar:

1) ett fast heltidsarbete,
2) ett temporärt heltidsarbete,
3) ett deltidsarbete,
4) en arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Eftersom urvalet i studien består av personer som söker heltidsarbeten är tillsvidareanställningar på heltid att se som förstahandsval under det att deltidsjobb eller temporära heltidsjobb är att se som andrahandsval. Denna rangordning är dock inte invändningsfri. Till att börja med kan ett temporärt arbete vara början på ett fast jobb (t.ex. en projektanställning som övergår till en tillsvidareanställning när projektet är slut). Det datamaterial som används innehåller ingen information om vilka av de temporära jobben som övergår i fasta anställningar. Vidare kan det diskuteras om ett tråkigt, lågt avlönat fast heltidsarbete alltid är ett bättre alternativ än ett mer innehållsrikt, bättre avlönat temporärt heltidsarbete. Möjligheterna till ersättning vid deltidsarbete från arbetslöshetsförsäkringen kan ha betydelse för individens faktiska val mellan heltids- respektive deltidsarbete. Större delen av undersökningsperioden ligger innan skärpningen av reglerna för ersättning vid deltidsarbetslöshet trädde i kraft (gradvis implementerad 1 september 1995 – 1 januari 1996). Före denna skärpning kunde en person som registrerat sig som sökande ett heltidsjobb ta ett fast deltidsjobb och sedan erhålla arbetslöshetsersättning för den tid som utgjorde skillnaden mellan heltidsarbete och deltidsarbetet ("stämpla upp till heltid"), tid som istället t.ex. kunde användas till hushållsarbete. Skärpningen innebar att den tid den arbetslöse kunde ha en tillsvidareanställning på deltid och samtidigt "stämpla upp till heltid" begränsades till en ersättningsperiod (60 veckor för A-kasseberättigade under 55 år).

I studien görs dels gemensamma skattningar för de båda könen, dels separata skattningar för kvinnor och män. (Av utrymmesskäl redovisas här endast tabeller med resultaten från de separata skattning-

[2] Denna studie är i vissa avseenden en vidareutveckling av Thoursie, 1997a, 1997b.

arna).[3] Separata skattningar för kvinnor och män är värdefulla att göra eftersom enskilda bakgrundsfaktorer systematiskt kan ha helt olika effekter på sannolikheten att få ett jobb för kvinnor och män. Den estimerade effekten av en bakgrundsfaktor som erhålls vid en gemensam skattning för de båda könen är ett medelvärde av effekterna för kvinnor respektive män. Om de könsspecifika effekterna skiljer sig åt på ett systematiskt sätt blir denna skattning vilseledande. Trots det är separata skattningar för kvinnor och män ovanliga i denna form av studier.

Problemen med s.k. rundgång mellan perioder av öppen arbetslöshet och deltagande i arbetsmarknadspolitiska åtgärder samt med återkommande arbetslöshet behandlas inte i detta kapitel.

Resterande del av kapitlet är upplagt som följer. Först kommer en kort presentation av den s.k. sökteorin som är den teoretiska bakgrunden till denna studie och vissa empiriska studier som gjorts på svenska data kommenteras kortfattat. Sedan följer en beskrivning av den datamängd och den metod som använts. Efter detta presenteras och tolkas analysresultaten och vissa slutsatser presenteras.

9.3 Teoretisk bakgrund och tidigare studier på svenska data

Arbetslösheten är en s.k. beståndsvariabel, ett mått på antalet personer som är arbetslösa vid en viss tidpunkt. Storleken på beståndet bestäms dels av en flödeskomponent – inflödet av nya arbetslösa, dels av en varaktighetskomponent – hur länge de arbetslösa personerna blir kvar som arbetslösa. Storleken på varaktighetskomponenten påverkas av hur hög sannolikheten är för de arbetslösa att få ett jobb (eller att lämna arbetslösheten på något annat sätt, t.ex. för att utbilda sig).

En teoretisk nationalekonomisk analys av övergångssannolikheter från arbetslöshet görs ofta med hjälp av olika s.k. sökmodeller. I dessa modeller bestäms sannolikheten för en arbetslös individ att få ett jobb av såväl hennes eller hans eget sökbeteende, personliga kvalifikationer, såsom utbildning och yrkeserfarenhet, som läget på arbetsmarknaden. Chanserna för en person att få ett jobb ökar om inriktningen och nivån på dennes utbildning passar de önskemål eller krav som arbetsgivarna har. En arbetslös kan själv påverka sina chanser att få ett jobb, dels genom de krav som hon eller han ställer för att acceptera ett arbetserbjudande, dels genom den intensitet och på de sätt hon eller han söker arbete. Kraven kan t.ex. röra lönenivån, typ av arbete, ar-

[3] Tabeller med resultaten från de gemensamma skattningarna för de båda könen kan erhållas från författaren.

betstider och om personen har möjlighet till pendling eller flyttning. Att vara förälder till små barn kan innebära en begränsning vad gäller arbetstider och pendlingsmöjligheter. Intensiteten beror bland annat på hur mycket tid individen lägger ned på att söka jobb. Skilda sätt att söka jobb, t.ex. via arbetsförmedling, platsannonser, direktkontakt med arbetsgivare, etc. kan vara olika effektiva.

Att arbetsmarknadsläget har betydelse för i vilken utsträckning en arbetslös individ själv kan påverka chansen att få ett jobb säger sig självt. Om antalet arbetssökande är stort och antalet lediga platser är få så kommer de egna ansträngningarna att ha mindre betydelse för sannolikheten att få ett jobb än om antalet sökande per ledigt arbete är litet.

Att ha varit arbetslös en längre tid kan i sig minska chanserna att få ett jobb. Detta fenomen kallas ofta för "negativt varaktighetsberoende" och kan uppkomma om den arbetslöse, på grund av en lång frånvaro från yrkeslivet förlorar yrkeskunskaper och yrkesskicklighet ("humankapital"), om arbetsgivare tror att långtidsarbetslösa har lägre produktivitet än andra arbetssökande och därför föredrar att inte anställa personer som varit arbetslösa länge eller om den arbetslöse tappar motivationen att söka arbete, kanske efter att ha fått nekande besked på många ansökningar.

De allra flesta undersökningar av denna typ som använt svenska data är baserade på urval från perioder då arbetslösheten och omfattningen av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna var betydligt lägre än idag.[4] Det minskar relevansen vid en analys av dagens läge på arbetsmarknaden. Vidare, de flesta datamängder som använts har haft särskilda karaktäristika, t.ex. innehållit information enbart om ungdomar eller (till största delen) män som blivit arbetslösa vid företagsnedläggningar.[5] Generellt visar resultaten från dessa tidigare studier att något större negativt varaktighetsberoende inte förekommer. Undersökningsresultat som visar ett positivt varaktighetsberoende, dvs. att sannolikheten för en arbetslös att få ett jobb ökar något ju längre arbetslöshetsperioden varit, är ungefär lika vanliga som resultat vilka visar ett svagare negativt varaktighetsberoende.

En slutsats inom sökteorin är att en högre nivå på arbetslöshetsersättningen leder till längre arbetslöshetstider eftersom de arbetslösa då höjer den lägsta lön de accepterar att jobba för (den s.k. reservations-

---

[4] Se Albrecht, Holmlund & Lang, 1989; Edin,1989; Edin & Holmlund, 1991; Harkman, 1987; Heikensten, 1984; Höjgård, 1994; T. Korpi, 1994, 1995; W. Korpi, 1995, och Löfgren & Engström, 1989.

[5] Endast i Heikensten, 1984, Höjgård, 1994, samt W. Korpi, 1995, är analyserna gjorda på större, heterogena datamängder.

lönen) och/eller söker arbete mindre intensivt.[6] Det är viktigt att komma ihåg att detta resultat förutsätter en ganska generös tillämpning av reglerna för att vara berättigad till ersättning så att en person som tackar nej till ett erbjudet arbete inte automatiskt blir avstängd från fortsatt ersättning.[7] En annan slutsats inom sökteorin är att om perioden med arbetslöshetsersättning är tidsbegränsad så stiger sannolikheten att lämna arbetslösheten för ett jobb när perioden går mot sitt slut, dels genom att reservationslönen sjunker, dels genom att sökintensiteten stiger.[8] Det svenska systemet, att man kan kvalificera sig för en ny ersättningsperiod genom att delta i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd, innebär i praktiken att tidsbegränsningen försvinner. Om deltagande i en åtgärd ses som ett likvärdigt alternativ till arbete skulle denna utförsäkringsgaranti kunna medföra att sannolikheten att få ett jobb inte stiger mot slutet av ersättningsperioden (dvs. att det inte uppstår incitament som leder till att reservationslönen sjunker och sökintensiteten stiger i samma utsträckning som när en tidsbegränsning faktiskt gäller). I detta resonemang måste naturligtvis hänsyn tas till möjligheten att deltagande i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd kan öka sannolikheten att få ett jobb genom att risken för utslagning från arbetsmarknaden kan dämpas. Effekter som denna torde dock inte vara koncentrerade just till slutet av ersättningsperioden.

När för- och nackdelar med olika typer av ersättningssystem diskuteras är det viktigt att ha i åtanke att det "bästa" systemet inte nödvändigtvis är det som momentant ger den lägsta arbetslösheten. Inte bara incitamentseffekter utan även fördelningspolitiska effekter har betydelse. Vidare kan effektivitetsvinster uppstå om längre söktider leder till en bättre "matchning" mellan de arbetssökande och de lediga jobben, "rätt person på rätt jobb", jämfört med vad kortare söktider skulle göra. Hur pass (icke) önskvärda de effekter som olika ersättningsregler bedöms ge upphov till är en politisk fråga.

---

[6] Givet att ett arbetsvillkor måste vara uppfyllt för att en arbetslös skall vara berättigad till ersättning kan dock en höjd ersättningsnivå leda till *kortare* arbetslöshetstider för vissa grupper, t.ex. nyinträdande på arbetsmarknaden. En högre ersättningsnivå innebär att det blir mer attraktivt att skaffa sig ett arbete för att därigenom skaffa sig en försäkring mot inkomstbortfall vid en eventuell framtida arbetslöshet. Detta incitament gäller även arbetslösa som är nära tidpunkten för utförsäkring.

[7] Exempelvis, om antalet arbetssökande per arbetsförmedlare är högt, en situation som är trolig t.ex. vid en lågkonjunktur, så torde en hård kontrollfunktion vara svårare att upprätthålla av rent praktiska skäl. Vidare, om antalet lediga platser är få i relation till antalet arbetssökande blir det svårare att anvisa en arbetssökande till en viss plats för att på så vis testa om personen är villig att ta jobbet, jämfört med om antalet lediga platser är många.

[8] För en teoretisk och/eller empirisk genomgång av incitamentseffekter av arbetslöshetsförsäkringar, se t.ex. Atkinson & Micklewright, 1991; Björklund & Holmlund, 1991; Björklund, 1996; Devine & Kiefer, 1991; Layard m.fl. , 1991, samt Pedersen & Westergård-Nielsen, 1993.

Två nyare studier, (Carling m.fl., 1996, och Thoursie, 1997a), använder data över arbetslösa under 1990-talet (från den s.k. Händelsedatabasen, se avsnitt 9.4 nedan). Resultaten i båda studierna tyder på att sannolikheten att få ett jobb (av något slag i Carling m.fl., 1996, respektive ett fast heltidsjobb i Thoursie, 1997a) stiger mot slutet av ersättningsperioden för personer som har A-kassa. Motsvarande ökning i sannolikheten att få ett arbete går inte att finna hos arbetssökande som inte är ersättningsberättigade. Detta resultat betyder också att för arbetslösa personer med A-kassa som grupp går det inte att finna något negativt varaktighetsberoende, dvs. sannolikheten för denna grupp att få ett fast heltidsjobb minskar *inte* ju längre tid de varit arbetslösa. Den skattade sannolikheten att lämna den öppna arbetslösheten för att delta i någon åtgärd stiger över tiden i båda studierna. Sannolikheten är som högst i slutet av A-kasseperioden (60 veckor) enligt båda studierna.

9.4 Data och metod

Det datamaterial som används kommer till största delen från den s.k. Händelsedatabasen. I denna databas, som administreras av AMS, finns uppgifter om samtliga arbetssökande som registrerats vid en offentlig arbetsförmedling sedan augusti 1991.[9] Händelsedatabasen innehåller information om olika individuella karaktäristika såsom könstillhörighet, födelsedatum, utbildning och typ av erhållen arbetslöshetsersättning (A-kassa, KAS eller ingen ersättning alls; däremot finns ingen information om storleken på eventuellt utbetalda A-kassebelopp). Start- respektive slutdatum för samtliga individers arbetslöshets- och åtgärdsperioder är registrerade och det går att se vilken typ av åtgärd som individen deltar i. Informationen i Händelsedatabasen ger således en ganska detaljerad bild av de individuella arbetslöshetsförloppen.[10] I en del fall avaktualiseras dock den arbetssökande därför att kontakt upphört utan känd anledning. Detta sker när den arbetslöse inte kontaktar arbetsförmedlingen inom en avtalad tid. I dessa fall går det således inte att se var personen "tagit vägen."

---

[9] Ett krav för att erhålla A-kassa eller KAS är att man är registrerad som arbetssökande vid en offentlig arbetsförmedling. Det förefaller som om en betydande del av de icke ersättningsberättigade arbetssökande också registrerar sig vid en offentlig arbetsförmedling. Enligt Statistiska centralbyrån, 1993, var över 90 procent av dem som angav att de var arbetslösa i Arbetskraftsundersökningarna (AKU) under perioden augusti–oktober 1992, också registrerade som arbetssökande vid en offentlig arbetsförmedling.

[10] Under perioden augusti 1991 – december 1994 kodades avgångar till vissa – långvariga – visstidsanställningar på heltid som tillsvidareanställningar på heltid.

Datamängden har erhållits genom att göra ett systematiskt urval (30 procent) av personer i åldrarna 25–54 år, som registrerades som arbetslösa under perioden 1 augusti 1991 – 30 november 1996, som inte hade några registrerade arbetshandikapp, som ville ha ett heltidsarbete, och som kunde börja arbeta på en gång. Personer 55 år och äldre är exkluderade från urvalet eftersom andra, mer generösa ersättningsregler gäller för denna åldersgrupp.[11] Att inkludera denna grupp torde innebära att det blir svårt att särskilja eventuella ålderseffekter på övergångssannolikheterna från effekter av de mer generösa ersättningsreglerna. Vidare finns det skäl att tro att sökbeteendet hos en person som endast har några år kvar till pensionsåldern skiljer sig från sökbeteendet hos personer i andra åldersgrupper på ett sätt som inte är proportionellt, dvs. som inte låter sig fångas korrekt genom införandet av en variabel som anger födelsekohort.

Skälen till att exkludera personer under 25 år är flera. För det första har arbetskraftsdeltagandet bland ungdomar sjunkit kraftigt under 1990-talet parallellt med ett ökat deltagande i reguljära studier. Det torde innebära att sammansättningen av den unga arbetskraften har förändrats; ungdomar som är mer studiemotiverade har lämnat arbetskraften i högre utsträckning än andra.[12] Vidare har ungdomar en större benägenhet än äldre att prova sig fram ("job-shopping") till ett lämpligt jobb. Effekten av detta annorlunda sökbeteende på övergångssannolikheterna torde även den vara svår att fånga på ett korrekt sätt genom införandet av en variabel som anger födelsekohort.

Totalt ingår 93 663 individer i urvalet, varav 34 386 kvinnor och 59 277 män. Dessa personer följdes under sin första registrerade period som öppet arbetslösa (eller till och med undersökningens sista observationsdatum som är 31 december 1996). Från Händelsedatabasen hämtas information om personernas könstillhörighet, ålder, erfarenhet i sökt yrke, utbildningsnivå samt typ av arbetslöshetsersättning. Vidare kontrolleras för lokala arbetsmarknadsförhållanden (mätt som den relativa arbetslösheten enligt AKU) och för andelen (registrerade) arbetslösa i åtgärder i individens hemlän. De båda sista förklarande variablerna har mätts per månad. De lokala arbetsmarknadsförhållandena avses spegla hur lätt eller svårt det är för en arbetslös att få erbjudanden om jobb. Andelen arbetslösa i åtgärder avses spegla sannolik-

[11] Den maximala ersättningsperioden för personer under 55 år som har A-kassa är 300 (arbets)dagar vilket motsvarar cirka 60 veckor. För personer under 55 år som har KAS är den maximala ersättningsperioden 150 (arbets)dagar vilket motsvarar cirka 30 veckor. För personer mellan 55 och äldre som har A-kassa är den maximala ersättningsperioden 450 (arbets)dagar. Den maximala ersättningsperioden med KAS är 300 och 450 (arbets)dagar för personer 55–59 år respektive 60–64 år.

[12] 1990 var arbetskraftsdeltagandet för personer 16–19 år och 20–24 år 50 procent respektive 82 procent. 1996 var motsvarande siffror 26 procent respektive 63 procent.

heten för en arbetslös att bli placerad i en åtgärd. En hög andel arbetslösa i åtgärder förväntas öka sannolikheten att bli placerad i en åtgärd. Enligt sökteoretiska standardantaganden kan man också förvänta sig att en hög sannolikhet att bli åtgärdsplacerad driver upp den arbetslöses reservationslön och sänker därmed utflödet till arbete.

Händelsedatabasen innehåller inte information om antal barn i personens hushåll samt barnens ålder. Inte heller finns information om individens födelseland.[13] Datamaterialet från Händelsedatabasen har därför kompletterats med information från Statistiska centralbyråns befolkningsregister vad avser dessa båda variabler. I tabell 9.2 återfinns vissa individkaraktäristika (medelvärden) i urvalet, dels totalt, dels fördelat på kvinnor respektive män.

Värdena på de individspecifika bakgrundsvariablerna i tabell 9.2 är ganska lika fördelade mellan män och kvinnor. Andelen yngre kvinnor är något högre än andelen yngre män. Andelen kvinnor med en gymnasieutbildning på minst ett men högst två år är lägre än motsvarande andel bland männen. Däremot är andelen kvinnor med högskolebakgrund högre än motsvarande andel bland männen. Männen har i genomsnitt längre erfarenhet än kvinnorna i det yrke de söker. Kvinnornas arbetslöshetsperioder är något kortare än männens. Båda könen har dock ganska korta genomsnittliga (avslutade) arbetslöshetsperioder, cirka 4–5 månader.

Den statistiska metod som används är baserad på s.k. livsförloppsanalys.[14] I modellen skattas hur övergångssannolikheterna till de olika destinationerna utvecklas mellan perioder om fyra veckor. Det innebär att skattningarna visar hur övergångssannolikheterna varierar mellan de olika fyraveckorsintervallerna. Inom varje fyraveckorsintervall antas däremot övergångssannolikheterna vara konstanta. För de olika individspecifika variablerna bestäms sedan (godtyckligt) en s.k. jämförelsegrupp, t.ex. ”född 1942–44,” ”född i Sverige,” ”ingen tidigare erfarenhet i sökt yrke,” ”grundskola som högsta utbildning,” ”ingen arbetslöshetsersättning”. De skattade värdena skall sedan jämföras med jämförelsegruppens värden som per definition är satta till 0 (alla värden är i logaritmerad form).[15]

---

[13] Däremot finns information om personens medborgarskap.

[14] Den modell som skattas i studien är en stegvis konstant, ”proportional hazard” modell, se t.ex. Blossfeld & Rohwer, 1995, eller Lancaster, 1990.

[15] Den procentuella effekten på övergångssannolikheten av ett skattat värde, x, ges av uttrycket $100(\exp(x)-1)$.

Tabell 9.2 Urvalets individkaraktäristika (andelar i procent om inte annat anges).

	Båda könen	Kvinnor	Män
Kön			
Kvinnor	37		
Män	63		
Kohort			
1942–44	7	6	8
1945–49	15	14	16
1950–54	16	15	17
1955–59	20	20	20
1960–63	21	23	21
1964–66	20	23	19
Födelseland			
Sverige	83	82	84
Norden	6	7	6
Europa	4	5	4
Utom Europa	6	6	6
Små barn			
Har barn tre år eller yngre	35	37	34
Högsta utbildningsnivå			
Lägre än grundskola	7	6	8
Grundskola	26	24	27
Gymnasium, kortare än 1 år	7	8	6
Gymnasium, minst 1 men högst 2 år	28	23	31
Gymnasium, mer än 2 år	14	14	14
Högskola	18	25	15
Erfarenhet i sökt yrke			
Ingen erfarenhet	9	12	8
Någon erfarenhet	20	25	16
Lång erfarenhet	71	62	76
Arbetslöshetsersättning			
Ingen ersättning	22	24	21
A-kassa	67	67	68
KAS	10	9	11
Andel av perioderna som avslutas genom			
Fasta heltidsarbeten	27	22	30
Temporära heltidsarbeten	8	8	8
Deltidsarbeten	8	14	4
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	18	16	19
Reguljär utbildning	4	7	3
Övriga, kända typer av avgångar	21	21	21
Okänt	13	11	14
Pågående arbetslöshetsperioder	1	1	1
Andel avslutade perioder som varade längre än			
90 dagar	54	49	56
180 dagar	27	24	29
365 dagar	7	5	8
420 dagar	4	3	4
Genomsnittlig varaktighet, dagar, avslutade perioder	137	126	144
Antal observationer	93 663	34 386	59 277

I vissa fall summerar inte procentandelarna till 100 p.g.a avrundning

Lägg märke till att i de könsspecifika skattningarna kan de erhållna värdena för respektive kön endast sättas i relation till samma kön. Ett konkret exempel: om det skattade värdet av effekten av en lång yrkeserfarenhet på övergångssannolikheten till ett fast heltidsjobb är högre i skattningen för män än i skattningen för kvinnor så skall inte detta tolkas som att en lång yrkeserfarenhet ger en man bättre chanser än en kvinna. Den korrekta tolkningen i detta fall är att graden av yrkeserfarenhet betyder mer för en man (allt annat lika), jämfört med en annan man – än för en kvinna (allt annat lika), jämfört med en annan kvinna.

Av "övriga kända typer av avgångar" är cirka 8 procentenheter fortfarande arbetslösa men placerade i andra kategorier i Händelsedatabasen (exempelvis "utan arbete, behov av vägledning" eller "utan arbete, väntar på beslutad åtgärd"). I denna kategori ingår också en mindre grupp (cirka 3 procentenheter), som återanställts av sin närmast föregående arbetsgivare (vanligtvis enligt de förtursregler som gäller enligt LAS).

9.5 Resultat

Resultaten från skattningen som gjorts för de båda könen gemensamt[16] indikerar att män har cirka 24 procents högre sannolikhet än kvinnor att få ett fast heltidsjobb. Däremot är, som väntat, männens sannolikhet att få en deltidsanställning betydligt lägre (cirka 72 procent lägre). Dessa skillnader är statistiskt signifikanta på nivån 1 procent. Sannolikheten för män att få ett tillfälligt jobb eller att placeras i en åtgärd är endast något lägre än den för kvinnor, cirka 5 respektive 3 procent lägre. Dessa skillnader är statistiskt signifikanta på nivån 5 procent.

Resultaten från de båda skattningar som gjorts separat för kvinnor och män, se tabell 9.3 och 9.4, visar att för både kvinnor och män ökar chansen att få ett jobb – av någon typ – om de inte tillhör den äldsta kohorten. Ett stegvist mönster – att chanserna ökar ju yngre man är – syns speciellt tydligt vad avser övergångar för kvinnor till ett fast heltidsjobb och för män vad avser alla tre typer av jobb. Kvinnor från de båda äldsta kohorterna har vidare en lägre chans att gå till ett deltidsjobb. Några statistiskt signifikanta ålderseffekter på övergångssannolikheten till en arbetsmarknadspolitisk åtgärd finns däremot inte. Det innebär att en persons ålder inte förefaller spela någon större roll vad avser chanserna att bli placerad i en åtgärd och att detta gäller såväl kvinnor som män.

[16] Någon tabell är ej inkluderad här utan kan erhållas från författaren.

*Tabell 9.3 Övergångssannolikheternas bestämningsfaktorer för kvinnor. Estimerade resultat (logaritmerade) för de proportionella förklarande variablerna.** = Signifikant på 1-procentsnivån. * = Signifikant på 5-procentsnivån. Asymptotiska standardfel i kursiv stil*

	Övergång från öppen arbetslöshet till:			
	Fasta heltidsarbeten	Temporära heltidsarbeten	Deltidsarbeten	Arbetsmarknads-politiska åtgärder
Tidskonstanta variabler:				
Variabelns beteckning nivåer	Koefficient *standardfel*	Koefficient *standardfel*	Koefficient *standardfel*	Koefficient *standardfel*
Kohort				
1945–49	0,1077	0,1195	0,0792	0,0882
	0,0554	*0,0888*	*0,0722*	*0,0592*
1950–54	0,1482**	0,1818*	0,2851**	0,0764
	0,0555	*0,0887*	*0,0709*	*0,0601*
1955–59	0,1558**	0,1059	0,2186**	0,0389
	0,0550	*0,0889*	*0,0709*	*0,0598*
1960–63	0,1702**	0,1820*	0,2044**	–0,0407
	0,0559	*0,0902*	*0,0724*	*0,0619*
1964–66	0,2535**	0,1686	0,2562**	–0,0533
	0,0560	*0,0912*	*0,0731*	*0,0634*
Födelseland				
Norden	–0,1952**	–0,0828	–0,2239**	0,0139
	0,0466	*0,0742*	*0,0627*	*0,0524*
Europa	–0,5117**	–0,4115**	–0,4864**	0,0874
	0,0611	*0,1001*	*0,0875*	*0,0597*
Utom Europa	–0,5877**	–0,9369**	–0,7882**	–0,0242
	0,0599	*0,1237*	*0,0976*	*0,0612*
Små barn				
Har barn tre år eller yngre	–0,2761**	–0,3547**	–0,1646**	–0,1383**
	0,0276	*0,0464*	*0,0354*	*0,0331*
Högsta utbildningsnivå				
Lägre än grundskola	0,0177	0,0615	0,1331	0,0124
	0,0600	*0,0990*	*0,0766*	*0,0613*
Gymnasium, kortare än 1 år	–0,1409**	0,3196**	0,4992**	0,2260**
	0,0530	*0,0751*	*0,0548*	*0,0500*
Gymnasium, minst 1 men högst 2 år	–0,0013	0,2437**	0,2925**	0,1275**
	0,0365	*0,0591*	*0,0456*	*0,0397*
Gymnasium, mer än 2 år	0,1521**	0,1669*	0,0679	0,1000*
	0,0403	*0,0692*	*0,0562*	*0,0468*
Högskola	0,4223**	0,4014**	0,3453**	–0,0639
	0,0326	*0,0564*	*0,0457*	*0,0419*
Erfarenhet i sökt yrke				
Någon erfarenhet	0,1681**	0,0296	0,2089**	–0,0883
	0,0420	*0,0678*	*0,0602*	*0,0494*
Lång erfarenhet	0,1972**	–0,0845	0,2044**	–0,1647**
	0,0394	*0,0628*	*0,0561*	*0,0453*
Arbetslöshetsersättning				
A-kassa	–0,1977**	–0,0360	0,8977**	0,2311**
	0,0285	*0,0484*	*0,0520*	*0,0386*
KAS	0,0860*	–0,1164	0,6830**	0,3876**
	0,0410	*0,0786*	*0,0717*	*0,0570*

Fortsättning på tabellen från föregående sida·

	Övergång från öppen arbetslöshet till:			
	Fasta heltidsarbeten	Temporära heltidsarbeten	Deltidsarbeten	Arbetsmarknadspolitiska åtgärder
Tidsvarierande variabler·				
Variabelns beteckning nivåer	Koefficient *standardfel*	Koefficient *standardfel*	Koefficient *standardfel*	Koefficient *standardfel*
Arbetslöshet i individens hemlän, procent				
Högre än 6 men högst 8 procent	–0,4066**	–0,1425*	–0,1707**	–0,3391**
	0,0380	*0,0718*	*0,0529*	*0,0547*
Högre än 8 men högst 10 procent	–0,5940**	–0,1718*	–0,3380**	–0,3808**
	0,0364	*0,0674*	*0,0511*	*0,0510*
Högre än 10 men högst 12 procent	–0,8191**	–0,1212	–0,3677**	–0,2981**
	0,0404	*0,0694*	*0,0528*	*0,0518*
Högre än 12 procent	–0,9266**	0,1001	–0,0903	–0,1344*
	0,0443	*0,0716*	*0,0522*	*0,0552*
Arbetslösa i åtgärder i individens hemlän, procent				
Högre än 25 men högst 35 procent	–0,0548	0,0858	0,1288*	0,5279**
	0,0350	*0,0591*	*0,0509*	*0,0529*
Högre än 35 men högst 45 procent	–0,1913**	0,1239*	0,3147**	0,8432**
	0,0381	*0,0609*	*0,0505*	*0,0514*
Högre än 45 men högst 55 procent	–0,3072**	0,0881	0,3995**	0,9753**
	0,0385	*0,0608*	*0,0490*	*0,0504*
Högre än 55 procent	–0,1909**	0,0860	0,5459**	1,3522**
	0,0422	*0,0698*	*0,0527*	*0,0524*
Antal observationer	34 386	34 386	34 386	34 386
Log–likelihoodvärde	–765 932,0	–749 970,7	–756 499,0	–759 002,1
Andel som går till respektive tillstånd	0,217	0,081	0,136	0,159

Anmärkningar: Jämförelsegrupp för de tidskonstanta variablerna: född 1942–44, född i Sverige, utan barn tre år eller yngre, ingen tidigare erfarenhet i sökt yrke, grundskola som högsta utbildning, ingen arbetslöshetsersättning Jämförelsegrupp för de tidsvarierande variablerna: högst 6 procent i öppen arbetslöshet i individens hemlän en viss månad, högst 25 procent av de arbetslösa i arbetsmarknadspolitiska åtgärder i individens hemlän en viss månad.

*Tabell 9.4 Övergångssannolikheternas bestämningsfaktorer för män. Estimerade resultat (logaritmerade) för de proportionella förklarande variablerna. ** = Signifikant på 1-procentsnivån. * = Signifikant på 5-procentsnivån. Asymptotiska standardfel i kursiv stil.*

	Övergång från öppen arbetslöshet till.			
	Fasta heltidsarbeten	Temporära heltidsarbeten	Deltidsarbeten	Arbetsmarknadspolitiska åtgärder
Tidskonstanta variabler:				
Variabelns beteckning nivåer	Koefficient *standardfel*	Koefficient *standardfel*	Koefficient *standardfel*	Koefficient *standardfel*
Kohort				
1945–49	0,0998**	0,0018	0,1201	–0,0246
	0,0334	*0,0599*	*0,0910*	*0,0368*
1950–54	0,1958**	0,0963	0,2891**	–0,0390
	0,0337	*0,0605*	*0,0909*	*0,0380*
1955–59	0,2184**	0,1559**	0,3562**	–0,0362
	0,0337	*0,0606*	*0,0908*	*0,0384*
1960–63	0,2755**	0,1753**	0,3877**	–0,0679
	0,0340	*0,0617*	*0,0920*	*0,0393*
1964–66	0,2928**	0,1890**	0,4490**	–0,0273
	0,0348	*0,0631*	*0,0936*	*0,0403*
Födelseland				
Norden	–0,1302**	–0,1540*	–0,2302*	–0,2059**
	0,0326	*0,0639*	*0,0936*	*0,0427*
Europa	–0,3669**	–0,4290**	–0,0952	–0,1251*
	0,0429	*0,0880*	*0,1058*	*0,0513*
Utom Europa	–0,6714**	–0,7064**	–0,2535**	0,1730**
	0,0394	*0,0818*	*0,0900*	*0,0435*
Små barn				
Har barn tre år eller yngre	0,1363**	0,0305	0,0034	0,0103
	0,0169	*0,0326*	*0,0451*	*0,0218*
Högsta utbildningsnivå				
Lägre än grundskola	–0,0345	0,1075	0,1663*	0,0301
	0,0330	*0,0608*	*0,0835*	*0,0403*
Gymnasium, kortare än 1 år	–0,2643**	0,0610	0,0837	0,1758**
	0,0352	*0,0613*	*0,0835*	*0,0384*
Gymnasium, minst 1 men högst 2 år	–0,0128	0,1550**	–0,1155*	0,2530**
	0,0203	*0,0388*	*0,0563*	*0,0259*
Gymnasium, mer än 2 år	–0,0603*	–0,0458	–0,0122	0,1821**
	0,0250	*0,0489*	*0,0673*	*0,0310*
Högskola	0,1387**	0,1413**	0,3714**	0,0926**
	0,0242	*0,0483*	*0,0624*	*0,0334*
Erfarenhet i sökt yrke				
Någon erfarenhet	0,0723*	–0,1040	0,0269	–0,0721
	0,0368	*0,0684*	*0,0869*	*0,0488*
Lång erfarenhet	0,2942**	–0,0272	–0,0717	–0,0607
	0,0333	*0,0610*	*0,0800*	*0,0405*
Arbetslöshetsersättning				
A-kassa	–0,0119	0,1254**	0,6199**	0,3468**
	0,0209	*0,0407*	*0,0658*	*0,0304*
KAS	0,1951**	–0,2093**	0,5809**	0,2598**
	0,0282	*0,0652*	*0,0850*	*0,0441*

Fortsättning på tabellen från föregående sida:

	Övergång från öppen arbetslöshet till:			
	Fasta heltidsarbeten	Temporära heltidsarbeten	Deltidsarbeten	Arbetsmarknadspolitiska åtgärder
Tidsvarierande variabler:				
Variabelns beteckning nivåer	Koefficient *standardfel*	Koefficient *standardfel*	Koefficient *standardfel*	Koefficient *standardfel*
Arbetslöshet i individens hemlän, procent				
Högre än 6 men högst 8 procent	–0,2827**	0,0478	–0,2154**	–0,2700**
	0,0268	*0,0628*	*0,0728*	*0,0429*
Högre än 8 men högst 10 procent	–0,3722**	0,1953**	–0,2626**	–0,1882**
	0,0258	*0,0588*	*0,0699*	*0,0400*
Högre än 10 men högst 12 procent	–0,4231**	0,4337**	–0,1784*	–0,1169**
	0,0270	*0,0586*	*0,0716*	*0,0403*
Högre än 12 procent	–0,5344**	0,6889**	–0,2145**	0,0162
	0,0299	*0,0605*	*0,0791*	*0,0426*
Arbetslösa i åtgärder i individens hemlän, procent				
Högre än 25 men högst 35 procent	0,0934**	0,1127*	0,1357*	0,3394**
	0,0246	*0,0465*	*0,0690*	*0,0371*
Högre än 35 men högst 45 procent	–0,0213	0,1076*	0,1118	0,6190**
	0,0254	*0,0463*	*0,0697*	*0,0354*
Högre än 45 men högst 55 procent	–0,0934**	0,1481**	0,2498**	0,8860**
	0,0251	*0,0451*	*0,0666*	*0,0337*
Högre än 55 procent	0,0031	0,1694**	0,3150**	1,1177**
	0,0268	*0,0501*	*0,0716*	*0,0354*
Antal observationer	59 277	59 277	59 277	59 277
Log–likelihoodvärde	–1 494 617,4	–1 451 339,0	–1 440 283,4	–1 472 419,7
Andel som går till respektive tillstånd	0,303	0,084	0,043	0,194

Anmärkningar: Jämförelsegrupp för de tidskonstanta variablerna: född 1942–44, född i Sverige, utan barn tre år eller yngre, ingen tidigare erfarenhet i sökt yrke, grundskola som högsta utbildning, ingen arbetslöshetsersättning. Jämförelsegrupp för de tidsvarierande variablerna: högst 6 procent i öppen arbetslöshet i individens hemlän en viss månad, högst 25 procent av de arbetslösa i arbetsmarknadspolitiska åtgärder i individens hemlän en viss månad.

Den svåra situationen på arbetsmarknaden för personer födda i utlandet bekräftas ånyo. Detta gäller båda könen. Uppdelningen av övergångar till jobb som är förstahandsval respektive andrahandsval kan också användas för att se om det är mindre svårt för utlandsfödda personer att komma in på arbetsmarknaden via ett jobb som är ett andrahandsval, jämfört med ett jobb som är ett förstahandsval. Resultaten visar dock att utlandsfödda kvinnor och män har en betydligt sämre chans än svenskfödda personer även att få jobb som är andrahandsval.

Resultaten visar vidare att ha ett barn i åldern 0 till 3 år kraftigt sänker övergångssannolikheterna för kvinnor till alla fyra destinationer, fast heltidsarbete, temporärt heltidsarbete, deltidsarbete respektive arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Sänkningen är störst vad gäller tillfälliga heltidsjobb. Samtliga skillnader är statistiskt signifikanta. För män däremot, är effekten på övergångssannolikheten till tempo-

rärt heltidsarbete, deltidsarbete respektive arbetsmarknadspolitisk åtgärd av att ha ett barn i åldern 0 till 3 år positiv (men inte statistiskt signifikant). Den positiva effekten är som högst och statistiskt signifikant vad gäller effekten på sannolikheten att få ett fast heltidsjobb.

Resultaten vad gäller effekter av olika utbildningsnivåer på övergångssannolikheterna är intressanta. Att ha en gymnasieutbildning som högsta utbildning förefaller inte öka chanserna att få en fast heltidsanställning, jämfört med att enbart ha grundskola som högsta utbildning. Det finns ett undantag; kvinnor med en gymnasieutbildning som är längre än två år har större chans att få ett fast heltidsjobb än kvinnor som enbart har grundskola (denna positiva effekt är statistiskt signifikant). Motsvarande effekt för män med en gymnasieutbildning som är längre än två år är negativ (även den är statistiskt signifikant). Däremot har de flesta grupper av gymnasieutbildade större chanser än enbart grundskoleutbildade att få tillfälliga heltidsjobb. Detta mönster är tydligast (och statistiskt signifikant) för kvinnor men betydligt svagare för män. För kvinnor gäller detta mönster även deltidsjobb. För både kvinnor och män med en gymnasieutbildning som är kortare än ett år är effekten på övergångssannolikheten till fast heltidsarbete starkt negativ och statistiskt signifikant. Denna grupp utgör en relativt liten del av urvalet (8 procent av kvinnorna och 6 procent av männen). Den största delen av denna grupp har en oavslutad två-årig gymnasieutbildning men även viss interna utbildningar (t ex inom posten, SJ, etc.) förekommer.

En gymnasieutbildning ökar sannolikheten för båda könen att bli placerad i en åtgärd, jämfört med att enbart ha grundskola. För män gäller detta också om de har en högskolebakgrund.

Skiljelinjen för båda könen vad gäller chanserna att få ett jobb som är ett förstahandsval – dvs. ett fast heltidsjobb – förefaller gå mellan att ha eller inte ha en högskolebakgrund. Dock, denna förbättring av chanserna kan (i alla fall delvis) bero på en s.k. selektionseffekt. En person som i urvalet är registrerad som att hon eller han har en högskolebakgrund har minst 20 högskolepoäng men behöver inte ha avslutat utbildningen. Däremot måste hon eller han ha haft tillräckligt goda betyg från gymnasiet (alternativt tillräckligt höga poäng på högskoleprovet) för att bli antagen till högskolan. Detta innebär att det inte nödvändigtvis är högskolebakgrunden som bidrar till att öka sannolikheten att få ett fast heltidsjobb utan att en sådan bakgrund reflekterar en högre förmåga i något avseende, t.ex. inlärningsförmåga, jämfört med personer utan en liknande bakgrund. Denna förmåga bidrar då till att öka chanserna att få ett fast heltidsjobb.

Att ha någon eller lång yrkeserfarenhet i det yrke man söker höjer chanserna att få ett fast heltidsjobb. För kvinnor gäller detta mönster även övergångar till deltidsjobb.

Sannolikheten att gå till en tillsvidareanställning på heltid är lägre för personer som har A-kassa – för kvinnor är denna effekt statistiskt signifikant – jämfört med personer som inte har någon arbetslöshetsersättning. Att ha KAS däremot, ökar sannolikheten att gå till ett fast heltidsjobb; för båda könen är denna effekt statistiskt signifikant. Sannolikheten att gå till ett deltidsjobb ökar om individen har A-kassa eller KAS; även denna effekt gäller för båda könen. Som väntat ökar sannolikheten (för båda könen) att gå till en arbetsmarknadspolitisk åtgärd om personen har A-kassa eller KAS.

Den skattade effekten från de lokala arbetsmarknadsförhållandena på sannolikheten att få ett fast heltidsjobb är den förväntade; ju högre arbetslösheten är i individens hemlän, desto lägre är chanserna att få ett fast heltidsjobb. De lokala arbetsmarknadsförhållandena påverkar övergångssannolikheterna till fasta heltidsjobb mer för kvinnor än för män. När den lokala arbetslösheten är hög torde det vidare vara vanligare att de jobb som finns är av tillfällig art. Resultaten indikerar att för män ökar övergångssannolikheterna till tillfälliga heltidsjobb ju högre den lokala arbetslösheten är. Det finns också indikationer på att en hög andel arbetslösa i åtgärder i hemlänet sänker övergångssannolikheterna till fasta heltidsjobb för kvinnor. Resultaten för männen är i detta avseende mer splittrade.

I diagram 9.1A och 9.1B återfinns de absoluta övergångssannolikheterna för jämförelsegruppen avbildade (i antilogaritmerad form). På grund av att antalet kvinnor i urvalet är mindre har skattningarna för kvinnor en lägre statistisk precision än den för män.[17] Som synes är de absoluta övergångssannolikheterna mycket lägre för övergångar till tillfälliga heltidsarbeten och till deltidsarbeten jämfört med fasta heltidsjobb och åtgärder. Detta resultat gäller båda könen. Varken för kvinnor eller män förefaller det finnas något negativt varaktighetsberoende avseende övergångssannolikheten till fasta heltidsjobb. För männen stiger de absoluta övergångssannolikheterna mot slutet av ersättningsperioden för A-kassa (i slutet av period 15 inträffar 60-veckors gränsen). Det bör noteras att det har inte varit möjligt att korrige-

[17] Tabeller med standardfel för dessa skattningar kan erhållas från författaren. Notera att storleken på de absoluta övergångssannolikheterna är beroende på hur jämförelsegruppen ser ut och hur värdena på de skattade parametrarna förhåller sig till jämförelsegruppens värden. Detta innebär att man inte bör jämföra skillnaden i nivåer mellan kvinnornas och männens absoluta övergångssannolikheter. Eventuella skillnader kan bli omkastade om en annan jämförelsegrupp väljs. Däremot kan man studera skillnader i hur de absoluta övergångssannolikheterna förändras över tiden, dvs. om det finns könsspecifika skillnader i varaktighetsberoende.

ra arbetslöshetsperioderna, som de erhålls från Händelsedatabasen, för eventuella sjukskrivningsperioder eller perioder för vård av sjukt barn (i dessa fall utgår ju inte A-kassa utan sjukpenning). Det innebär att många personer, som i Händelsedatabasen är registrerade som att de har oavbrutna arbetslöshetsperioder på drygt 60 veckor, inte behöver vara utförsäkrade. De absoluta övergångssannolikheterna till arbetsmarknadspolitiska åtgärder är som högst för båda könen precis efter det att 60-veckors gränsen passerats.

Diagram: Estimerade absoluta övergångssannolikheter (antilogaritmerade) för jämförelsegruppen, övergång från öppen arbetslöshet till: a) fasta heltidsarbeten; b) temporära heltidsarbeten; c) deltidsarbeten, eller d) arbetsmarknadspolitiska åtgärder. De absoluta övergångssannolikheterna är beräknade per 1000 persondagar för jämförelsenivån på de proportionella variablerna. Samtliga tidsperioder utom den sista är i fyraveckorsintervaller.

Diagram 9.1
A. Kvinnor

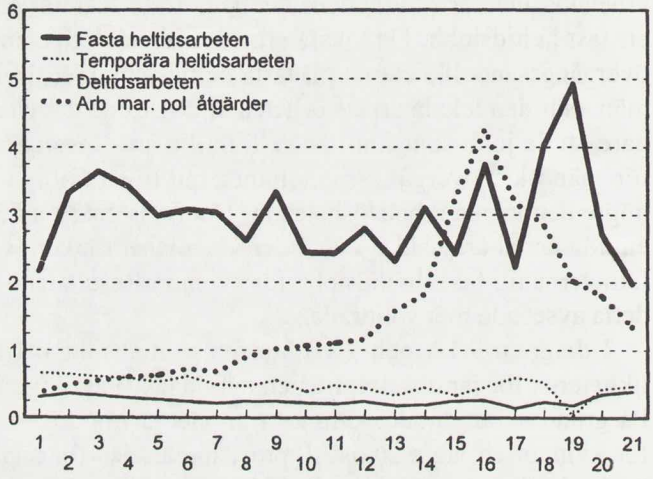
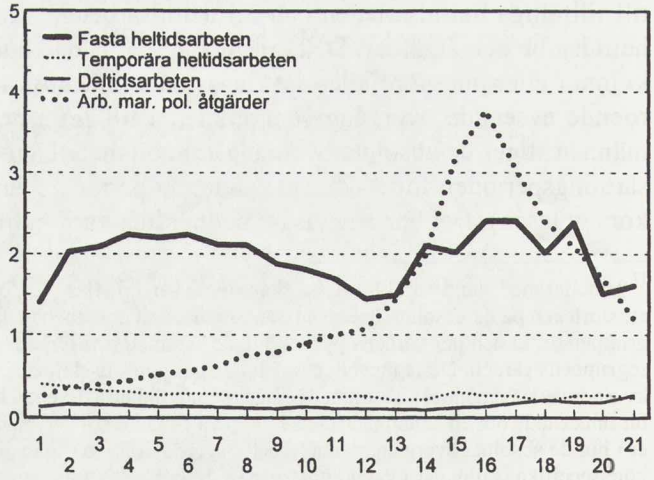


Diagram 9.1
B. Män



9.6 Avslutande diskussion

Resultaten i denna studie tyder på att arbetslösa kvinnor har mindre chanser än arbetslösa män att få ett fast heltidsjobb, trots att samtliga personer i detta urval är registrerade som att de söker heltidsarbete. Från den datamängd som använts kan emellertid inga slutsatser dras huruvida denna skillnad i chanser att få fasta heltidsjobb beror på att arbetsgivarna oftare föredrar att anställa män på sådana jobb eller på att kvinnor är mer öppna för andra lösningar, t.ex. deltidsjobb. Däremot framgår det klart att det finns en negativ effekt av att ha små barn på kvinnors övergångssannolikheter till samtliga destinationer, fasta såväl som tillfälliga heltidsjobb, deltidsjobb eller åtgärder. För män är effekten den motsatta, i synnerhet vad gäller övergångssannolikheten till fasta heltidsjobb.

De skattade könsspecifika effekterna på övergångssannolikheterna är således förenliga med den traditionella uppdelningen av ansvarsområdena i familjen: Mannen har rollen som den huvudsakliga familjeförsörjaren och tar därmed ansvar för att tjäna merparten av hushållets inkomst. Kvinnan tar det huvudsakliga ansvaret för vård av barn samt hemmets skötsel; hennes löneinkomster blir (i och för sig kanske viktiga) komplement till mannens inkomst. En bidragande orsak till den negativa effekten av att ha små barn för övergångssannolikheterna för kvinnor kan också vara om det är svårt för arbetslösa kvinnor, som fått ett arbetserbjudande, att ordna barnomsorg. Det kan också vara så att arbetsgivare är ovilliga att anställa kvinnor men inte män som har små barn, t.ex. om de förväntar sig att mödrar till små barn ofta är borta från arbetet under det att de räknar med att fäder till små barn inte behöver stanna hemma lika ofta.

Det traditionella mönstret som framkommer ovan understryks av de resultat som rör effekten av olika typer av arbetslöshetsersättning på övergångssannolikheterna. Jämfört med personer som inte har någon arbetslöshetsersättning är sannolikheten att gå till en tillsvidareanställning på heltid lägre för personer som har A-kassa. Denna effekt är statistiskt signifikant för kvinnor men inte för män.

Trots att huvudsyftet med detta kapitel är att kommentera könsspecifika skillnader bör de generella resultaten vad gäller effekten av olika arbetslöshetsersättningar på övergångssannolikheterna kommenteras närmare. Dessa resultat är något motsägelsefulla och bör ses som högst preliminära.[18] Att ha KAS ökar sannolikheten att gå till ett

[18] En källa till osäkerhet i detta sammanhang är att data inte innehåller uppgifter om ersättningsnivåer. För att undersöka denna fråga närmare bör materialet kompletteras med uppgifter om storleken på utbetald A-kassa, tidigare lön samt andra inkomster. Vidare torde det vara en god idé att se närmare på vilken A-kassa som personerna är

fast heltidsjobb jämfört med att inte ha någon ersättning alls; för båda könen är denna effekt statistiskt signifikant. Om enbart ekonomiska incitament betydde något för chansen att lämna arbetslösheten för ett jobb så skulle personer utan ersättning ha högst sannolikhet att få ett jobb. (I urvalet kan vi dock inte kontrollera för huruvida dessa personer har socialbidrag eller inte). För att vara berättigad till KAS måste man ha arbetat en viss tid före arbetslöshetsperioden. Detta torde innebära att personer med KAS har en bättre förankring på arbetsmarknaden än personer utan någon ersättning, en förankring som det inte går att kontrollera för (annat än för erfarenhet i sökt yrke). Detta kan vara en förklaring till att de som har KAS har en högre sannolikhet att gå till ett fast heltidsjobb än de som inte har någon ersättning. Ekonomiska incitament torde emellertid delvis förklara varför sannolikheten att lämna arbetslösheten för ett fast heltidsjobb är högre för de som har KAS än för de som har A-kassa. KAS-ersättningen är lägre och ersättningsperioden kortare jämfört med A-kassa. Resultatet kan även spegla en förmedlingseffekt. Det är ganska naturligt att handläggare på arbetsförmedlingarna, som har många klienter och begränsat med tid, främst prioriterar människor med lägre ersättning och kortare ersättningsperiod när det gäller att förmedla de arbeten som är tillgängliga. Det finns således ett problem med att särskilja förmedlingseffekter från incitamentseffekter. I detta sammanhang behöver omfattningen och effekten av återanställningar samt rena säsongsfluktuationer studeras närmare. Att övergångssannolikheten – för båda könen – är högre till deltidsjobb men lägre till fasta heltidsjobb för den som har A-kassa skulle kunna tolkas som att deltidsjobb inte är ett uttalat sämre val för A-kasseberättigade arbetslösa som söker heltidsjobb. Dock, större delen av undersökningsperioden ligger innan skärpningen av reglerna för ersättning vid deltidsarbetslöshet trädde i kraft.

Resultaten vad gäller effekten av främst en kortare (men för män även en längre) gymnasieutbildning på övergångssannolikheten till fasta heltidsjobb är något illavarslande. Resultaten tyder på att ha en gymnasieutbildning som högsta utbildning generellt inte förefaller öka chanserna att få en fast heltidsanställning, jämfört med att enbart ha grundskola som högsta utbildning. Undantaget från detta är kvinnor med en gymnasieutbildning som är längre än två år. En tolkning som är förenlig med detta mönster är att personer (i åldrarna 25–54 år, alltså inga ungdomar) med kortare gymnasieutbildningar som blivit arbetslösa inte anses tillräckligt attraktiva att anställa på fasta heltidsjobb; att arbetsgivare under 1990-talets första hälft generellt har höjt

---

anslutna till. Att chanserna att gå till ett tillfälligt heltidsjobb ökar för en man som har A-kassa kan kanske bero på att andelen med säsongsarbete är hög i vissa A-kassor där merparten av medlemmarna är män.

jobb; att arbetsgivare under 1990-talets första hälft generellt har höjt utbildningskraven vad gäller vilka de vill anställa på fasta heltidsjobb. En annan tolkning (som inte utesluter den första) är att dessa personer har för höga reservationslöner, dvs. de söker inte lägre avlönade fasta heltidsjobb (vilka däremot söks av personer med enbart grundskola som högsta utbildning). De data som använts i studien innehåller dock inte någon information som explicit kan stödja några av dessa tolkningar. Inte heller går det att skilja mellan effekter på övergångssannolikheterna av en "gammal" gymnasieutbildning och en nyförvärvad. Då personerna i urvalet är i åldrarna 25–54 år torde dock de flesta, som har en gymnasieutbildning som högsta utbildning, ha förvärvat den för flera år sedan. För båda könen verkar det emellertid som att skiljelinjen vad gäller chanserna att få ett jobb som är ett förstahandsval – ett fast heltidsjobb – går mellan att ha eller inte ha en högskoleutbildning. Dock, en del av denna förbättring av chanserna kan bero på en selektionseffekt.

Att de absoluta övergångssannolikheterna till arbetsmarknadspolitiska åtgärder är som allra högst – för båda könen – kring utförsäkringstidpunkten (för A-kasseberättigade) skall inte tolkas som att de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna huvudsakligen fördelas till personer som är nära tidpunkten för utförsäkring. Av dem som började i en åtgärd hade endast cirka 12 procent av kvinnorna och 16 procent av männen en period av oavbruten öppen arbetslöshet som var 55 veckor eller längre. De flesta personer som började i någon åtgärd gjorde det således tidigare under ersättningsperioden. För dem som trots allt var kvar i arbetslöshet längre än 55 veckor ökade dock sannolikheten att bli åtgärdsplacerad markant.

Finansiering av det forskningsprojekt som artikeln bygger på har till stor del erhållits från Rådet för arbetslivsforskning.

Jag är tacksam för värdefulla synpunkter från Mahmood Arai, Helena Persson, Inga Persson och Eskil Wadensjö. Jag har vidare fått betydande hjälp av Anders Harkman, AMS och Gun Alm Stenflo, SCB med att sammanställa data.

Referenser

Albrecht, J., Holmlund, B. & Lang, H. (1989) "Job Search and Youth Unemployment", *European Economic Review*, årg. 33, s. 416–425.

Atkinson, A. B. & Micklewright, J. (1991) "Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review", *Journal of Economic Literature*, årg. 29, s. 1679–1727.

Björklund, A. (1996) "Unemployment in Sweden" i Björklund, A. & Eriksson, T. (red.), *Unemployment in the Nordic Countries*. Amsterdam: North-Holland.

Björklund, A. & Holmlund, B. (1991) "The Economics of Unemployment Insurance: The Case of Sweden" i Björklund, A., Haveman, R., Hollister, R. & Holmlund,

Blossfeld, H.-P. & Rohwer, G. (1995) *Techniques of Event History Modeling.* Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Carling, K., Edin, P.-A., Harkman, A. & Holmlund, B. (1996) "Unemployment Duration, Unemployment Benefits and Labor Market Programs in Sweden", *Journal of Public Economics*, årg. 59(3), s. 313–34.

Devine, T. J. & Kiefer, N. M. (1991) *Empirical Labor Economics.* Oxford: Oxford University Press.

Edin, P.-A. (1989) "Unemployment Duration and Competing Risks: Evidence from Sweden", *Scandinavian Journal of Economics*, årg. 91(4), s. 639–653.

Edin, P.-A. & Holmlund, B. (1991) "Unemployment, Vacancies and Labour Market Programmes: Swedish Evidence" i Schioppa, F. P. (red.) *Mismatch and Labour Mobility.* Cambridge: Cambridge University Press.

Harkman, A. (1987) *Arbetslös ungdom.* Regionplanekontoret, Stockholms läns landsting.

Heikensten, L. (1984) *Studies in Structural Change och Labor Market Adjustment.* Doktorsavhandling EFI, Handelshögskolan, Stockholm.

Höjgård, S. (1996) *Långtidsarbetslöshet vid full sysselsättning.* Rapport 43, Expertgruppen för arbetsmarknadspolitiska utvärderingsstudier (EFA), Stockholm.

Korpi, T. (1994) *Escaping Unemployment.* Doktorsavhandling, Institutet för social forskning, Stockholms universitet, Stockholm.

Korpi, T. (1995) "Effects of Manpower Policies on Duration Dependence in Reemployment Rates: The Example of Sweden", *Economica*, årg. 62, s. 353–371.

Korpi, W. (1995) *Arbetslöshet och arbetslöshetsförsäkring i Sverige.* EFA-rapport 35. Expertgruppen för arbetsmarknadspolitiska utvärderingsstudier (EFA), Stockholm.

Lancaster, T. (1990) *The Econometric Analysis of Transition Data.* Cambridge: Cambridge University Press.

Layard, R., Nickell, S. & Jackman, R. (1991) *Unemployment· Macroeconomic Performance and the Labour Market.* Oxford: Oxford University Press.

Löfgren, K.-G. & Engström, L. (1989) "The Duration of Unemployment: Theory and Empirical Evidence" i Holmlund, B., Löfgren, K.-G. & Engström, L. (red.) *Trade Unions, Employment, and Unemployment Duration.* Oxford: Clarendon Press.

Pedersen, P. & Westergård-Nielsen, N. (1993) "Unemployment: A Review of the Evidence from Panel Data", OECD *Economic Studies*, Nr. 20, s. 65–114.

Statistiska centralbyrån (1993) *Studie av arbetslösa enligt AMV och enligt SCB. Bakgrundsfakta till arbetsmarknads- och utbildningsstatistiken.* Statistiska centralbyrån, Stockholm.

Thoursie, A. (1997a) "Effects of Renewable Benefit Periods on Exits from Unemployment", Working Paper 1/1997, Institutet för social forskning, Stockholms universitet, Stockholm.

Thoursie, A. (1997b) "Vad påverkade sannolikheten för arbetslösa att få ett jobb under 1990-talets första hälft?" i Ackum Agell, S. & Hassler, J. (red.) *13 inlägg om arbetslöshet.* Arbetarrörelsens ekonomiska råd. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.

Atypiska jobb och atypisk arbetslöshet – typiska för kvinnor? 10

INGA PERSSON

10.1 Bakgrund och syfte

En problematisk sysselsättningssituation i Europa i kombination med betydande strukturella förändringar på arbetsmarknaderna i industriländerna har lett till att såkallade "atypiska" eller "icke-traditionella" sysselsättningsformer uppmärksammats alltmer i internationell forskning och debatt. Beteckningen rymmer en rad olika fenomen, där det gemensamma snarast är vad dessa sysselsättningsformer *inte* är. Dvs. atypiska jobb *avviker* på något eller några sätt från den traditionella sysselsättningsformen, där man är anställd (dvs. ej är egenföretagare) på heltid (dvs. ej arbetar deltid) och helår (dvs. ej är delårsarbetande) och där anställningen är fast (dvs. inte är tidsbegränsad i någon form – projektanställning, provanställning, vikariat eller liknande). Omfattningen av sådana "icke-traditionella sysselsättningsformer" har sedan början av 1980-talet ökat både absolut och relativt i flertalet europeiska länder. Den arbetsmarknadslagstiftning, den socialförsäkringslagstiftning och de kollektivavtal som utformats i Europa under efterkrigstiden har ofta sin utgångspunkt i förhållandena för "typiska" jobb. Detta, liksom de atypiska arbetenas karaktär i sig, innebär att de icke-traditionella anställningsformerna ofta är problematiska från välfärds- och trygghetssynpunkt.

Syftet med detta kapitel är att analysera förekomsten av och karaktären hos atypiska arbeten i Sverige och därvid speciellt belysa utvecklingstendenser samt skillnader mellan kvinnor och män. Är utvecklingstendenserna gemensamma för kvinnor och män eller skapar de icke-traditionella sysselsättningsformerna en ny form av könssegregering på arbetsmarknaden? Är det kanske rentav så att de atypiska arbetena är typiska för kvinnor? Min analys kommer huvudsakligen att baseras på data från de svenska arbetskraftsundersökningarna (AKU), men vissa jämförelser görs också med förhållandena i andra EU-länder i mitten av 1990-talet. Jag kommer också att begränsa

analysen till att omfatta främst vissa former av "atypical work", nämligen "ofrivilligt" deltidsarbete (dvs. deltidsarbetslöshet) och tidsbegränsade anställningar. Jag kommer således t.ex. inte, vilket är vanligt i den internationella litteraturen, att behandla alla former av deltidsarbete. Långa deltider är i Sverige förhållandevis väletablerade och välreglerade och därför av mindre intresse i detta sammanhang.

10.2 Atypiska arbeten – deras omfattning och struktur i Europa

Under 1980- och 1990-talen har arbetsmarknaderna i Europa omstrukturerats och förändrats på ett genomgripande sätt. Traditionella industriarbeten har försvunnit och tjänstesektorn expanderat. Många av de nya arbetena har varit "icke-traditionella" – deltidsarbeten och/eller tidsbegränsade arbeten.[1] Flera länder har avreglerat sina arbetsmarknader eller på andra sätt sökt underlätta framväxten av nya arbeten av detta slag.[2] Storbritannien är kanske det mest kända och långtgående exemplet i Europa. Men även i övriga länder i Europa har propåer om att arbetsmarknaden måste göras mer flexibel framförts och i varierande grad vunnit gehör.

Vilken omfattning har då "atypiska jobb" hittills fått i EU-länderna? Och hur ser läget ut i Sverige jämfört med i de andra länderna? Av den allmänna diskussionen kan man ibland få intrycket att de "traditionella" arbetena är på väg att försvinna. De jämförande data som finns tyder på att fenomenet trots allt fortfarande är begränsat, även om detta är tydligare vad gäller tillfälliga arbeten än vad gäller deltidsarbeten.[3]

---

[1] För översikter av utvecklingen av atypiska arbeten i Europa, se t.ex. Rodgers & Rodgers (1989), Meulders m.fl. (1994), OECD (1994, 1996), Schömann m.fl. (1995) och De Grip m.fl. (1997). Enligt beräkningar i De Grip m.fl. (1997) ökade andelen atypiska arbeten (egenföretagande, deltidsarbeten och tillfälliga arbeten) inom EU med cirka 15 procent mellan 1985 och 1995. Men utvecklingen var inte entydig; andelen minskade t.o.m. i vissa av EU-länderna. Så var fallet i Danmark, där andelen deltidsarbetande minskade under dessa år.

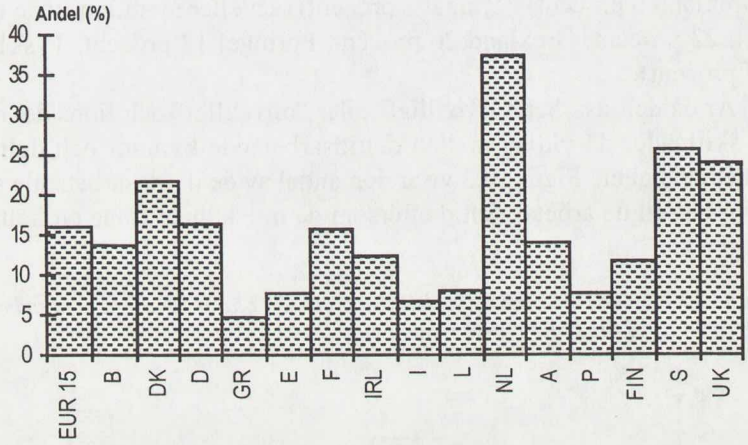
[2] För översikter och analyser av arbetsmarknadsregleringen och förändringar i denna i EU-länderna, se Mosley (1994), Schömann m.fl. (1995), Rogowski & Schömann (1996) och Büchtemann & Walwei (1996).

[3] Det finns naturligtvis en rad problem vad gäller definitioner etc. av olika slags atypiska arbeten, när man vill göra internationella jämförelser. I min beskrivning här har jag använt mig av de jämförbara data för EU-länderna som tas fram av Eurostat utifrån nationellt genomförda arbetskraftsundersökningar och som återfinns i Eurostat (1996). Uppgifterna i denna publikation hänför sig till år 1995, vilket är det första år då även Sverige finns med. Det bör observeras att definitionerna i Eurostats statistik inte behöver sammanfalla med dem i den svenska arbetskraftsundersökningen.

Deltidsarbete är kvinnoarbete

Figur 10.1 visar hur andelen av de sysselsatta som arbetar deltid varierade mellan EU-länderna i mitten av 1990-talet.[4] Nederländerna ledde ligan; där arbetade mer än var tredje person deltid. Näst vanligast var deltidsarbete i Sverige, där en av fyra arbetade deltid. Nästan lika vanligt som i Sverige var deltidsarbete i Storbritannien och Danmark. I EU-länderna som helhet arbetade 16 procent deltid 1995, dvs. det "traditionella" heltidsarbetet var fortfarande helt dominerande. Deltidsarbetet i Europa är dock mycket heterogent. Det kan handla om långa deltider med i huvudsak samma villkor som heltidsarbete, men också om korta arbetstider i osäkra jobb med dåligt socialförsäkringsskydd.

Figur 10.1 Andel av de sysselsatta som arbetar deltid i EU-länderna (procent), 1995.



Källa: Beräkningar från Eurostat (1996).

Hur ser könssammansättningen av de deltidsarbetande ut? I alla EU-länderna är deltidsarbete främst ett kvinnofenomen. Andelen kvinnor bland de deltidsarbetande varierar från som lägst ca 65 procent (i Grekland och Finland) till som högst drygt 85 procent (i Belgien och Tyskland).[5] För EU som helhet ligger andelen kvinnor bland de deltidsarbetande på ungefär 80 procent; 4 av 5 deltidsarbetande är med andra ord kvinnor. I Sverige uppgår kvinnoandelen till 79 procent,

[4] Enligt Eurostats anvisningar har individerna klassificerats som deltidsarbetande utifrån sina egna, spontana svar på frågor om arbetstid och inte utifrån exakta uppgifter om antal arbetade timmar. Detta motiveras med att arbetstidsförhållandena skiljer sig så mycket åt mellan medlemsländerna och olika näringsgrenar.

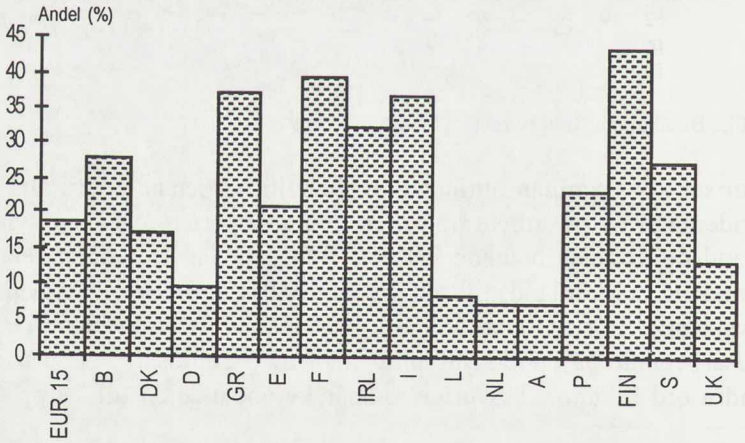
[5] Uppgifterna om könssammansättningen av de deltidsarbetande här och i det följande baseras på Eurostat (1996), Tabell 049, s. 118–119. Uppgifterna avser år 1995.

vilket kan jämföras med 73 procent i Danmark och 82 procent i Frankrike och Storbritannien. För alla länderna gäller att könsskillnaderna i andel deltidsarbetande är störst i åldersgruppen 25–49 år och inte lika markanta bland yngre och äldre. Det "atypiska" deltidsarbetet är alltså i hela Europa, inklusive i Sverige, ett typiskt kvinnofenomen.

Deltidsarbetet är koncentrerat till tjänstesektorn. För EU som helhet återfanns 1995 86 procent av de deltidsarbetande i tjänstesektorn.[6] 12 procent av de deltidsarbetande arbetade inom industrin och 2 procent inom jordbruket. Dessa andelar är ungefär representativa för förhållandena i alla EU-länderna. Andelen av de deltidsarbetande som återfinns i tjänstesektorn kan i vissa av länderna vara något högre; i Sverige var den 89 procent och, som högst, något över 90 procent i Belgien, Finland och Storbritannien. Vissa länder har också en högre andel av de deltidsarbetande än genomsnittligt inom jordbruket (Grekland 6 procent, Portugal 4 procent) och/eller inom industrin (Italien 22 procent, Grekland 20 procent, Portugal 18 procent, Tyskland 17 procent).

Är då deltidsarbetet "frivilligt" eller "ofrivilligt" och finns det några skillnader därvidlag mellan deltidsarbetande kvinnor och deltidsarbetande män? Figur 10.2 visar den andel av de deltidsarbetande som uppgivit att de arbetar deltid eftersom de inte kunnat finna ett heltidsjobb.

Figur 10.2 Andelen ofrivilligt deltidsarbetande bland samtliga som arbetar deltid i EU-länder (procent), 1995.



Källa: Beräkningar från Eurostat (1996).

[6] Uppgifterna om sektorssammansättningen av de deltidsarbetande här och i det följande baseras på beräkningar från Eurostat (1996), Tabell 054, s. 128–129. Uppgifterna avser år 1995.

För EU som helhet uppgick denna andel 1995 till 19 procent, men andelen varierade kraftigt mellan länderna; från enbart 7 procent till uppemot 45 procent.[7] För Sverige låg andelen på 27 procent, dvs. en av fyra deltidsarbetande ville egentligen arbeta heltid. För så gott som samtliga länder gäller att det inte fanns några markanta skillnader mellan kvinnor och män vad gäller *andelen* bland de deltidsarbetande som uppgav att de deltidsarbetar eftersom de inte kunnat hitta ett heltidsarbete. Men eftersom de deltidsarbetande kvinnorna, som vi sett ovan, är så många fler än de deltidsarbetande männen är *antalsmässigt* betydligt fler kvinnor än män "deltidsarbetslösa". För EU som helhet uppgick sålunda antalet ofrivilligt deltidsarbetande kvinnor till 3,2 miljoner, under det att antalet ofrivilligt deltidsarbetande män "bara" var 1,2 miljoner. För Sverige var andelarna lika stora bland deltidsarbetande män och kvinnor (27 procent), men antalet ofrivilligt deltidsarbetande kvinnor var 220 000 att jämföra med 63 000 män. Ofrivilligt deltidsarbete ("deltidsarbetslöshet") kan således *relativt sett* inte sägas vara mer typiskt för deltidsarbetande kvinnor än för deltidsarbetande män, men *absolut sett* (dvs. i termer av *antal* berörda) är det utan tvivel det.

Tillfälliga arbeten

En annan form av atypiska arbeten som uppmärksammats och diskuterats mycket är s.k. tidsbegränsade eller tillfälliga arbeten ("temporary jobs"). Dessa kan vara av en rad olika slag – det kan röra sig om provanställningar, projektanställningar, vikariat, praktikarbeten osv. Det gemensamma är alltså att dessa anställningar på något sätt är begränsade i tiden och att både arbetsgivaren och den anställde på förhand är medvetna och överens om detta. Anställningskontraktet avviker sålunda från det för den "typiska" eller "traditionella" fasta anställningen. Av detta följer att förekomsten av tillfälliga arbeten har nära samband med utformningen av arbetsmarknadsregleringar och arbetsmarknadslagstiftning och att omfattningen av det som kommer att registreras som tillfälliga arbeten kan väntas variera med utformningen av arbetsmarknadsregleringen. På en *kraftigt avreglerad* arbetsmarknad kan omfattningen av tillfälliga arbeten, annat lika, väntas vara jämförelsevis liten. På en sådan arbetsmarknad kan den anställde i allmänhet sägas upp med kort varsel och utan större uppsägningskostnader, dvs. arbetsgivarnas "behov" av att sluta speciella, tidsbegränsade kontrakt kommer att vara ganska litet. Även på en *kraftigt reglerad* arbetsmarknad kan omfattningen av tillfälliga arbeten väntas

[7] Uppgifterna om ofrivilligt deltidsarbete här och i det följande baseras på beräkningar utifrån Eurostat (1996), tabell 059, s. 138–139.

vara förhållandevis liten; sådana kontrakt kommer där bara att vara tillåtna i speciella och starkt begränsade fall. Störst omfattning kan fenomenet tillfälliga arbeten väntas ha på *"genomsnittligt" reglerade* arbetsmarknader. På sådana arbetsmarknader kommer det dels att finnas ett "behov" av sådana kontrakt (eftersom det finns kvar ett "normalkontrakt" med viss trygghetsreglering), dels kommer sådana kontrakt att vara tillåtna i större utsträckning än på kraftigare reglerade arbetsmarknader. Ett illustrerande exempel kan vara Spanien, som kombinerar en strikt lagstiftning för dem som har fasta anställningskontrakt med stora möjligheter att anställa personer på tillfälliga kontrakt. Sambandet mellan arbetsmarknadsregleringens omfattning och de (registrerade) tillfälliga arbetenas omfattning är således ganska komplicerat.

Tabell 10.1 visar omfattningen av tillfälliga arbeten bland de anställda i EU-länderna i mitten av 1990-talet.[8] För EU som helhet var det ca 11 procent av de anställda som hade ett tidsbegränsat arbete. Men variationen var ganska stor; från 5–7 procent i Belgien, Italien, Österrike och Storbritannien till 10–12 procent i ett flertal länder (däribland Sverige). Högst var andelen i Spanien, där drygt var tredje anställd hade ett tidsbegränsat arbete 1995.

Tabell 10.1 Andel av totala antalet anställda som har en tillfällig anställning år 1995 (%)

	EUR 15	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	UK
Alla anställda	11,4	5,3	12,1	10,3	10,2	35,0	12,2	10,2	7,2	10,9	6,0	9,9	16,4	12,4	6,8
Anställda kvinnor	12,4	7,4	13,5	11,0	11,3	38,3	13,3	12,1	9,1	14,1	6,4	11,0	19,3	14,4	7,7
Anställda män	10,6	3,9	10,9	9,8	9,5	33,2	11,3	8,6	6,0	8,6	5,7	8,9	13,4	10,5	6,1

Källa: Beräkningar från Eurostat (1996).

Av tabell 10.1 framgår också att även om tillfällig anställning är något vanligare bland kvinnor än bland män i alla EU-länder, så är skillnaderna inte så stora. Relativt sett kan alltså tillfälliga jobb knappast sägas vara mer typiska för kvinnor än för män. Och eftersom numera inte heller antalet anställda kvinnor skiljer sig så mycket från antalet anställda män, så kommer också könssammansättningen bland an-

[8] Enligt Eurostats anvisningar skall ett arbete klassificeras som tillfälligt om både arbetsgivare och arbetstagare är införstådda med att arbetets upphörande bestäms av objektiva förhållanden, såsom att ett visst datum uppnåtts, en arbetsuppgift eller ett projekt avslutats eller en anställd som varit tillfälligt frånvarande och därför ersatts återvänder. Bland tillfälligt anställda inkluderas personer med säsongarbeten, personer med speciella utbildningskontrakt (såsom lärlingar) och personer engagerade av företag som hyr ut arbetskraft och uthyrda till andra företag såvida de inte har fast anställning hos uthyrningsföretaget.

ställda med tillfälliga arbeten att vara förhållandevis jämn i de flesta länderna. Andelen kvinnor bland de tillfälligt anställda varierade år 1995 från som minst 39 procent (Spanien) till som mest 60 procent (Finland). I Sverige var kvinnoandelen 59 procent, vilket kan jämföras med t.ex. 52 procent i Danmark och 54 procent i Storbritannien. I EU som helhet var det 7,3 miljoner män och 6,6 miljoner kvinnor som uppgav att de hade någon form av tidsbegränsad anställning. Detta slags atypiska jobb är sålunda ganska jämnt fördelat mellan kvinnor och män, även absolut sett.

Även tillfälliga arbeten kan vara mer eller mindre frivilliga. Vissa individer kan av personliga skäl föredra denna typ av mer tillfälliga inhopp på arbetsmarknaden, andra vill kanske arbeta under sina ferier, skaffa sig praktik etc. För EU som helhet angav 1995 41 procent av männen och 37 procent av kvinnorna med tillfälliga arbeten att orsaken till deras tidsbegränsade arbete var att de inte hade kunnat finna ett permanent arbete. Motsvarande andelar för Sverige var 80 respektive 79 procent. I det avreglerade Storbritannien var andelen 52 procent för män och 38 procent för kvinnor. Högst var andelen i Spanien där ca 85 procent av både männen och kvinnorna uppgav att deras tillfälliga arbete var ofrivilligt och berodde på att de inte kunnat finna ett fast jobb. Förmodligen hänger den höga andelen samman med de mycket stora skillnader i anställningsvillkor som föreligger mellan fast anställda och tillfälligt anställda i Spanien.

Egenföretagande

Att sysselsätta sig genom eget företagande är en form av atypiskt arbete där skillnaderna mellan könen är betydligt större än vad gäller tillfälligt arbete (se tabell 10.2). I samtliga EU-länder är andelen företagare större bland sysselsatta män än bland sysselsatta kvinnor och det är ganska vanligt att andelen bland männen är dubbelt så stor (eller större) som bland kvinnorna. Inom EU som helhet uppgick 1995 andelen företagare bland männen till 19 procent (dvs. cirka en av fem sysselsatta män) under det att andelen bland kvinnor enbart var 9 procent (dvs. cirka en av tio sysselsatta kvinnor). För Sverige var andelen företagare bland sysselsatta män 16 procent och bland sysselsatta kvinnor 6 procent.

Tabell 10.2 Andel av de sysselsatta i EU-länderna som är egna företagare år 1995 (%)

	EUR 15	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK
Alla sysselsatta	15,0	15,4	8,4	9,4	33,8	21,8	11,6	20,8	24,5	10,0	11,5	10,8	25,8	14,3	11,3	13,0
Sysselsatta kvinnor	9,4	11,0	4,0	5,9	18,7	17,0	6,9	7,9	16,6	7,1	8,8	8,8	22,9	9,6	5,9	7,0
Sysselsatta män	18,9	18,4	11,9	11,9	42,2	24,2	15,3	28,5	28,9	11,6	13,2	12,4	28,1	18,7	16,3	17,8

Källa: Beräkningar från Eurostat (1996).

Mer än ett jobb

Individer som har problem med att sysselsätta och/eller försörja sig via sitt huvudsakliga jobb kan försöka lösa detta genom att skaffa sig ytterligare ett arbete. Bakgrunden kan vara ofrivilligt deltidsarbete, låga löner eller att övertidsreglering hindrar individen från att arbeta mer i det ordinarie arbetet. Men individer kan välja att ha mer än ett arbete även av andra orsaker. T.ex. kan en anställd driva ett eget företag vid sidan om, kanske med sikte på att senare helt övergå till att vara företagare. Inom EU som helhet var det i mitten av 1990-talet cirka 4 procent av de sysselsatta som uppgav sig ha mer än ett arbete (se tabell 10.3). Att ha två arbeten är inom EU lika vanligt bland sysselsatta kvinnor som bland sysselsatta män. Andelen av de sysselsatta som hade två arbeten var 1995 högst i Sverige (9,4 procent, dvs. ungefär en av tio sysselsatta hade två jobb), såväl bland kvinnor (cirka 8 procent) som bland män (cirka 11 procent).

Tabell 10.3 Andel av de sysselsatta i EU-länderna som har två jobb år 1995 (%)

	EUR 15	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	UK
Alla sysselsatta	4,2	3,1	6,3	3,1	6,9	2,1	4,0	2,2	1,9	5,6	6,1	7,8	5,9	9,4	5,8
Sysselsatta kvinnor	4,1	2,0	5,5	2,7	3,1	1,1	4,2	-	1,0	6,2	4,2	5,2	4,6	8,0	7,1
Sysselsatta män	4,2	4,0	7,0	3,3	9,2	2,6	3,8	3,1	2,4	5,3	7,5	10,0	7,2	10,7	4,7

Källa: Beräkningar från Eurostat (1996).

Det vanligaste andra-jobbet inom EU är att ha en anställning; detta svarar för 55 procent av andra-jobben. 39 procent av andra-jobben inom EU utgörs av företagande och 6 procent av arbete i familjeföretag. Men fördelningen av andra-jobben ser olika ut för kvinnor och män. Bland kvinnornas andra-jobb dominerar anställningar (71 procent) och bland männens företagande (50 procent). Bland svenska

kvinnor med andra-jobb svarade 1995 företagande för 15 procent och anställningar för 78 procent av andra-jobben, vilket kan jämföras med 41 procent företagande och 57 procent anställningar bland svenska män med andra-jobb.

Vår översikt över omfattningen av olika slags atypiska arbeten i Europa har dels placerat omfattningen av sådana arbeten i Sverige i mitten av 1990-talet i ett internationellt jämförande perspektiv, dels visat att bilden av hur atypiska arbeten fördelar sig mellan kvinnor och män inte är entydig. Vissa former av atypiska arbeten domineras av kvinnor, vissa av män och vissa är ganska jämnt fördelade mellan könen. Bilden kan också se olika ut beroende på om man jämför relativa tal, dvs. sannolikheten för att en kvinna respektive en man ur en viss grupp (sysselsatta, deltidsarbetande osv.) skall ha ett visst slag atypiskt arbete, eller om man jämför absoluta tal, dvs. hur många män respektive kvinnor som har detta speciella slags atypiska arbete. Att det kan se annorlunda ut mätt med relativa och absoluta tal sammanhänger naturligtvis med att arbetsmarknaden är så könssegregerad.

Vad är då bakgrunden till att de atypiska arbetena finns och förefaller öka i omfattning. Låt oss kort se på teorier om och möjliga förklaringar till detta innan vi går vidare och fördjupar bilden av de atypiska arbetena i Sverige. Vi koncentrerar oss därvid på förekomsten av tillfälliga arbeten och ofrivilliga deltidsarbeten (deltidsarbetslöshet), dvs. på de två typer av atypiska arbeten som vår analys av utvecklingen i Sverige kommer att vara fokuserad på.

10.3 Varför atypiska arbeten?

Efterfrågan på anställningskontrakt på arbetsmarknaden vilka har karaktären av tidsbegränsat arbete respektive deltidsarbete kan genereras både från arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan. Den faktiska omfattningen av sådana anställningskontrakt kommer att bero på i hur många fall *både* en arbetsgivare *och* en arbetstagare är villiga (om än kanske motvilligt) att sluta ett kontrakt om tillfälligt arbete respektive deltidsarbete. Både för arbetsgivare och för arbetstagare gäller att det i vissa fall kan finnas ett inslag av "ofrivillighet" i sådana kontrakt. Arbetstagaren kan ha föredragit att sluta ett kontrakt om fast arbete respektive om heltidsarbete om han/hon kunnat få tillgång till ett sådant arbete (av motsvarande slag i övrigt). På likartat sätt kan man tänka sig att arbetsgivaren egentligen skulle vilja ha fast anställda respektive heltidsanställda, men att han/hon tvingats anpassa sig till önskemål från arbetstagarsidan. Så var t.ex. ökningen av deltidsarbetet i Sverige under 1970-talet förmodligen till stor del "utbudsdriven", dvs. återspeglade en anpassning hos arbetsgivarna i expanderande

verksamheter till att erbjuda deltidsarbeten för att på så sätt kunna locka till sig kvinnlig arbetskraft.[9] På 1990-talets svenska arbetsmarknad torde det dock vara "ofrivillighet" från arbetstagarsidan som är det dominerande fenomenet, dvs. det är framförallt arbetstagarna som tvingats anpassa sig till arbetsgivarnas önskemål. Detta betyder att det är efterfrågan på tidsbegränsade arbeten respektive deltidsarbeten från arbetsgivarsidan som kan antas vara det drivande i processen mot ökad omfattning av sådana anställningskontrakt. Den centrala frågan blir med andra ord varför arbetsgivarna efterfrågar tidsbegränsade kontrakt respektive deltidskontrakt.

Låt oss först se på efterfrågan på tidsbegränsade anställningar. En möjlig förklaring här är själva produktionsprocessens utformning och/ eller varu/tjänsteefterfrågans karaktär, vilka kan vara sådana att de skapar tillfälliga, tidsbegränsade ökningar av behovet av arbetskraft. Säsongarbete inom jordbruk och turistnäring utgör typexempel. Men även inom andra näringar kan ökad kostnadspress och ändrad organisation (t.ex. just-in-time produktion) ha medfört att arbetsgivarna i ökad utsträckning vill använda sig av tillfälliga anställningar och övertid för att möta arbetstoppar. Utifrån denna typ av förklaring till arbetsgivarnas efterfrågan skulle man förvänta sig att omfattningen av tillfälliga arbeten varierar mellan olika näringsgrenar.

En annan möjlig förklaring är arbetsmarknadsregleringarnas, speciellt trygghetslagstiftningens, utformning. Regler om t.ex. uppsägningstid, avgångsvederlag och turordning ökar arbetsgivarnas fasta kostnader för att erbjuda fast anställning och ett sätt för dem att undvika sådana kostnader blir att istället erbjuda tidsbegränsade kontrakt i de fall där nackdelarna med dylika inte väger över. Arbetsgivarnas efterfrågan på tidsbegränsade kontrakt skulle enligt denna förklaring väntas öka då uppsägningskostnaderna ökar, då sannolikheten för att behöva säga upp anställda i framtiden ökar (t.ex. genom att företagets framtidsutsikter upplevs som mer osäkra) och/eller om arbetsgivarnas riskaversion ökar. 1990-talets mer osäkra och konkurrensutsatta ekonomiska situation skulle kunna vara en förklaring till att de tidsbegränsade anställningarna ökat och detta skulle kunna ge utslag även för arbetsgivare och företag som inte direkt tillhör den ovan diskuterade kategorin med markerade arbetstoppar.

Utifrån teorier om fasta arbetskraftskostnader skulle man vidare förvänta sig att den omfattning i vilken arbetsgivarna vill inrätta tidsbegränsade anställningar varierar med vilken kategori arbetskraft det handlar om. Efterfrågan på tillfälligt anställda kan således förväntas vara större vad gäller kategorier med kort upplärningstid och utan mer

[9] Se Tegle (1985) och Sundström (1987).

omfattande företagsspecifika kunskaper, dvs. där arbetsgivarens kostnader för att ersätta eller byta anställda inte är så höga. (Det bör kanske påpekas att till denna kategori även kan hänföras högutbildade konsulter med mycket omfattande, men generellt kunskapskapital). Utifrån denna förklaring skulle man således förvänta sig att omfattningen av tidsbegränsade arbeten varierar mellan olika yrkes- och utbildningskategorier.

Ofullständig information i kombination med trygghetslagstiftning medför också att arbetsgivarna kan vilja använda sig av tidsbegränsade arbeten som ett sätt att skaffa information och ökad säkerhet vad gäller en arbetstagares egenskaper innan ett fast anställningskontrakt (eventuellt) sluts, s.k. provanställning. I detta fall är det för arbetsgivaren eftersträvade kontraktet av permanent karaktär och det tidsbegränsade kontraktet används enbart som ett medel att finna lämplig innehavare av den fasta anställningen. Enligt denna förklaring till förekomsten av tillfälliga jobb skulle man förvänta sig att de är speciellt vanliga bland arbetskraftskategorier som är på väg att etablera sig på arbetsmarknaden, såsom ungdomar och invandrare, men eventuellt även bland arbetstagare (oberoende av ålder) som varit långvarigt arbetslösa.

Även de s.k. ledighetslagarna kan ha betydelse för förekomsten av tidsbegränsade arbeten i form av vikariat. Här tänker man i första hand på rätten till föräldraledighet. Genom att denna främst används av kvinnor och genom att arbetsmarknaden är så könssegregerad så uppkommer ett stort antal tidsbegränsade vikariat inom kvinnodominerade yrken och sektorer av ekonomin. Detta kan förväntas leda till att tidsbegränsade anställningar får större omfattning dels inom kvinnodominerade yrken och sektorer av ekonomin, dels bland kvinnor.

Omfattningen av tidsbegränsade arbeten kan även av andra skäl väntas variera mellan olika arbetskraftskategorier. Ett skäl kan vara att efterfrågan på tidsbegränsade kontrakt skiljer sig systematiskt mellan olika grupper. T.ex. kan studerande och ungdomar i större utsträckning än andra arbetstagare (frivilligt) vilja ha feriearbete, praktikarbete och liknande. Ett annat skäl kan vara att (ofrivilliga) tillfälliga arbeten är det enda som står svagare grupper på arbetsmarknaden till buds under det att andra grupper har bättre tillgång till alternativ. Även av sådana skäl kan tillfälliga arbeten tendera att vara vanligare bland ungdomar, lågutbildade och invandrare. Eventuellt kan detta även gälla för kvinnor jämfört med män om det är så att kvinnornas alternativ är mer begränsade än männens, t.ex. genom att de är mer bundna till en lokal arbetsmarknad eller ett fåtal arbetsgivare.

Resonemangen rörande efterfrågan på deltidsarbeten är likartade. Även här gäller att arbetsgivarnas efterfrågan på deltidsanställningar

kan ha sin bakgrund i produktions- och kostnadsöverväganden. Eftersom det nästan alltid finns någon form av fasta arbetskraftskostnader som talar till heltidsanställningens fördel (eftersom de fasta kostnaderna kan fördelas på fler arbetstimmar), så måste detta uppvägas av att deltidsarbetet har kompenserande kostnads- och/eller produktivitetsfördelar för arbetsgivaren. Dessa fördelar har förmodligen ofta sin bakgrund i att efterfrågan på det som produceras varierar över dygnet, veckan och säsongen och produktion "på lager" för att jämna ut arbetsbelastningen inte är möjlig. Typexemplet är tjänstesektorn. Produktion av vård- och omsorg, detaljhandelstjänster osv. behöver anpassas till konsumenternas behov och önskemål. Även vad gäller deltidsarbetet ligger det nära till hands att föreställa sig att ökad konkurrens och kostnadspress leder till att arbetsgivarna intensifierar ansträngningarna att hålla nere arbetskraftskostnaderna, t.ex. genom att i ökad utsträckning bemanna med deltidsarbetande under arbetstoppar. Deltidsarbete är förmodligen oftare än tillfälligt arbete frivilligt från arbetstagarens sida; inte bara bland ungdomar utan även bland kvinnor med barn finns det ofta önskemål om att kunna kombinera marknadsarbete med andra aktiviteter (studier respektive hemarbete). De ofrivilliga deltidsarbetena (deltidsarbetslöshet) uppkommer då detta inte är fallet från arbetstagarnas sida. En ökning av deltidsarbetslösheten kan således ha sin bakgrund i att efterfrågan på deltidsarbeten ökat från arbetsgivarnas sida, men den kan också bero på att t.ex. kvinnornas önskemål om deltidsarbete förändrats och fler kvinnor än tidigare av olika orsaker önskar arbeta heltid. Kvinnors önskade arbetstider kan förändras över livscykeln och mellan olika kohorter av kvinnor, men kan även påverkas av en försämrad ekonomisk situation för hushållen.

10.4 Tillfälliga arbeten i Sverige

Utifrån vår diskussion ovan om bakgrunden till tidsbegränsade arbeten skall vi i detta avsnitt granska utvecklingen vad gäller förekomsten av sådana arbeten i Sverige och därvid undersöka huruvida det finns några skillnader mellan kvinnor och män. Sådana skillnader kan ju i sin tur ha sin bakgrund i att arbetsmarknaden är könssegregerad, dvs. i att kvinnor och män fördelar sig olika på arbetsmarknaden vad gäller sektorer (privat, kommunal, statlig), näringsgrenar och yrken. Vi söker därför belysa om det finns markanta skillnader mellan kvinnor och män vad gäller i vilken utsträckning de har tillfälliga, tidsbegränsade arbeten, givet att de arbetar inom samma näringsgren, yrke osv. Eller är det så, att de största skillnaderna vad gäller sannolikheten

att ha ett tillfälligt arbete inte återfinns mellan könen utan istället främst mellan olika näringsgrenar, yrken och/eller åldersgrupper?

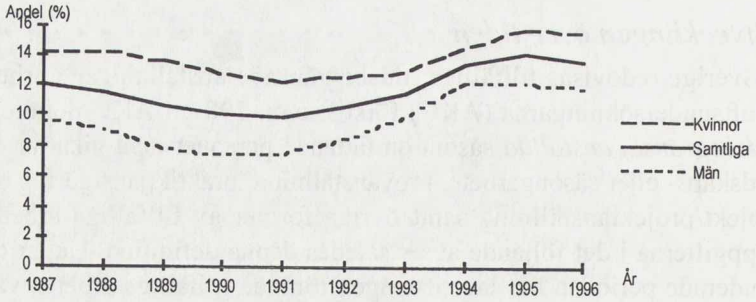
Utvecklingen över tiden

I Sverige redovisas tillfälliga, tidsbegränsade anställningar i arbetskraftsundersökningarna (AKU) först fr.o.m. 1987. I AKU definieras *tidsbegränsat anställda* såsom omfattande personer med vikariat, beredskaps- eller säsongarbete, provanställning, praktiktjänstgöring och objekt/projektanställning samt övriga former av tillfälliga arbeten. Uppgifterna i det följande avser således denna definition. Under den studerade perioden har lagstiftningen rörande tillfälliga arbeten varit densamma med undantag för under år 1994 då den liberaliserades något och den maximala tiden för provanställningar och tidsbegränsade anställningar vid arbetsanhopning utsträcktes till att vara 12 månader istället för enbart sex månader.[10] Den tidigare lagstiftningen återinfördes dock från 1 januari 1995 (genom en s.k. återställare).

I figur 10.3 kan vi följa utvecklingen av andelen tidsbegränsat anställda i Sverige från högkonjunkturen under 1980-talet och genom sysselsättningskris och begynnande återhämtning under 1990-talet. När högkonjunkturen började avmattas framåt slutet av 1980-talet minskade andelen av de anställda som hade tidsbegränsade arbeten för att vara som lägst under 1990–1991 för både kvinnor och män. Under krisåren efter 1992 steg andelen åter. Ökningen var speciellt påtaglig under det "avreglerade" året 1994 (i vilken utsträckning detta berodde på den ändrade lagstiftningen är dock svårt att avgöra). Därefter förefaller dock andelen ha stabiliserats kring nivån 14 procent (kring 12 procent för männen och kring 16 procent för kvinnorna). För hela perioden gäller att andelen med tidsbegränsade anställningar varit högre för kvinnor än för män. Mönstret över tiden har sett ganska likartat ut för kvinnor och män; dock ökade andelen i tidsbegränsade anställningar tidigare under 1990-talet för männen än för kvinnorna. Under de senaste åren tycks dock den inbördes skillnaden mellan könen ha återupprättats och vara av ungefär samma storleksordning (4–5 procentenheter) som tidigare.

[10] Lagstiftningen rörande anställningar på viss tid är dispositiv, dvs. dess regler kan avtalas bort genom kollektivavtal. För en närmare beskrivning och analys av detta, se Storrie (1994).

Figur 10.3 Andel av de anställda som har tidsbegränsad anställning (procent) 1987–1996.



Källa: Arbetskraftsundersökningarna, årsmedeltal.

Det är svårt att utifrån data för denna period särskilja konjunktureffekter från mer långsiktiga, strukturella förändringar i andelen med tillfälliga arbeten. Hur andelen med tillfälliga arbeten påverkas av konjunkturförändringar i efterfrågan är inte självklart; det kan finnas krafter som drar i olika riktningar. Under en lågkonjunktur kan arbetsgivarna dra sig för att göra fasta anställningar, och eventuella nyanställningar tenderar därför i ökad utsträckning att bli tidsbegränsade. Men samtidigt kan antalet anställda med tidsbegränsade anställningar minska, genom att de som haft sådana anställningar får sluta när de tidsbegränsade kontrakten löper ut, och inte ersätts. På likartat sätt kan en högkonjunktur leda till att antalet nyanställningar ökar, och dessa tar ofta, åtminstone i sin början, formen av tidsbegränsade provanställningar. Men samtidigt kan antalet tidsbegränsade anställningar minska genom att osäkerheten minskar och genom att arbetsgivarna blir mer angelägna om att kunna dra till sig bra arbetskraft och behålla sina anställda och därför erbjuder mer av fasta anställningar. Att nivån 1996 ligger något högre än i början av den studerade perioden kan således, men behöver inte nödvändigtvis, vara ett tecken på att den svenska arbetsmarknaden förändrats så att det skett en *strukturell* ökning av andelen anställda med tidsbegränsade arbeten. Vi har inte facit än. Om det skett en strukturell ökning under 1990-talet, så förefaller denna emellertid inte ha varit större för kvinnor än för män; som vi redan noterat tycks de tidigare skillnaderna mellan könen i stort sett ha förblivit oförändrade.

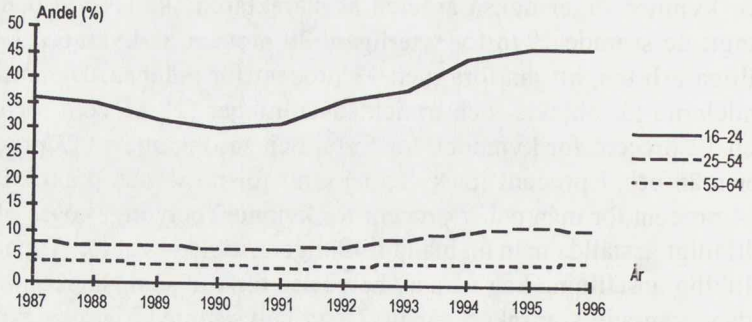
Vad gäller sammansättningen av de tidsbegränsade jobben finns det påtagliga skillnader mellan kvinnor och män. Bland kvinnor i åldern 20–64 år med tillfälliga arbeten dominerar vikariaten; de svarade 1996 för 48 procent av kvinnornas tillfälliga arbeten jämfört med 24

procent för männen (SCB, 1997). Detta är också vad vi skulle förvänta oss utifrån vår diskussion ovan om ledighetslagarnas betydelse. För kvinnor väger också arbeten av karaktären "kallas vid behov" tungt; de svarade 1996 för ytterligare 20 procent av kvinnornas tillfälliga arbeten, att jämföra med 13 procent för männen. Däremot är andelarna för objekts- och projektanställningar (28 procent för män och 12 procent för kvinnor), för ferie- och säsongarbete (13 procent för män och 7 procent för kvinnor) samt för prov- och praktiktjänst (14 procent för män och 7 procent för kvinnor) betydligt högre bland tillfälligt anställda män än bland tillfälligt anställda kvinnor. Typen av tillfällig anställning kan vara av betydelse för vad som händer när det tidsbegränsade kontraktet går ut. Detta belyses med hjälp av flödesdata från arbetskraftsundersökningen i Farm (1997). Han visar att av 158 500 fast nyanställda per kvartal (i början av 1995) rekryterades 44 000 internt från tillfälligt anställda. Av dessa 44 000 hade 16 600 haft provanställning, 11 400 vikariat, 7 700 projektanställning och 4 000 tidigare kallats vid behov (Farm, 1997:35). Dessa data tyder på att intern rekrytering via tillfälliga jobb spelar en viktig roll när företag rekryterar personal till fast anställning på den svenska arbetsmarknaden.

Tillfälliga arbeten för olika arbetskraftsgrupper

En annan viktig aspekt av "de tillfälliga arbetenas demografi" är hur de fördelar sig mellan olika åldersgrupper. En orsak till förekomsten av tidsbegränsade arbeten kan, som vi diskuterat ovan, vara att sådana arbeten fungerar som provanställningar och som inkörsport till fasta jobb. Man skulle då förvänta sig att de är vanligare bland ungdomar, vilka är på väg in på arbetsmarknaden, än bland äldre. Detta är också vad man skulle förvänta sig utifrån att det sannolikt är vanligare bland ungdomar än bland äldre att man faktiskt vill ha tillfälliga arbeten, vilka kan gå bra att kombinera och varva med studier. Figur 10.4 bekräftar att det är bland ungdomar som andelen med tidsbegränsade anställningar är störst. Uppemot hälften av de anställda ungdomarna 16–24 år hade sådana anställningar 1996, under det att detta var fallet bara för cirka en av tio anställda i åldern 25–54 år och för cirka en av tjugo anställda i åldern 55–64 år. Uppenbarligen är det så att de "atypiska", tidsbegränsade jobben kommit att bli normala eller typiska bland ungdomar under 1990-talet med dess höga arbetslöshet. Det är också för ungdomarna som andelen med tillfälliga jobb varierat mest under den studerade perioden.

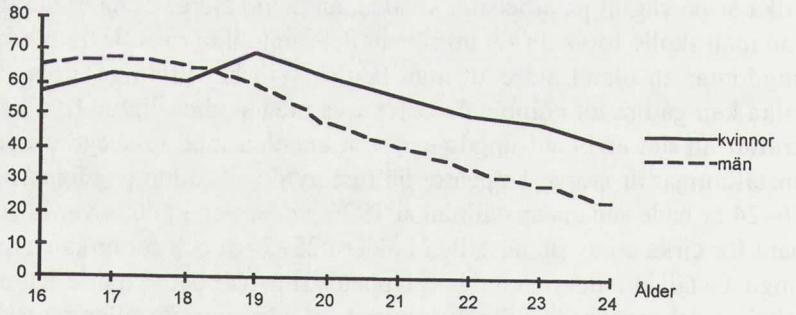
Figur 10.4 Andel av de anställda i olika åldersgrupper som har tidsbegränsad anställning (procent), 1987–1996.



Källa: Arbetskraftsundersökningarna, årsmedeltal.

Figur 10.5 visar mer ingående hur utvecklingen över åldern vad gäller andelen med tidsbegränsade arbeten ser ut för unga kvinnor respektive för unga män. Det framgår att förutom under gymnasieåldern, så är andelen med tillfälligt arbete påtagligt högre för kvinnor än för män. Andelen minskar dock med åldern både för de unga kvinnorna och de unga männen, men snabbare och till lägre nivåer för de unga männen. För män 25–29 år uppgår andelen med tillfälliga jobb till 16 procent under det att den för unga kvinnor i åldern 25–29 år fortfarande är så hög som 26 procent.

Figur 10.5 Åldersprofilen för andelen med tillfälliga jobb bland anställda ungdomar, 1996.

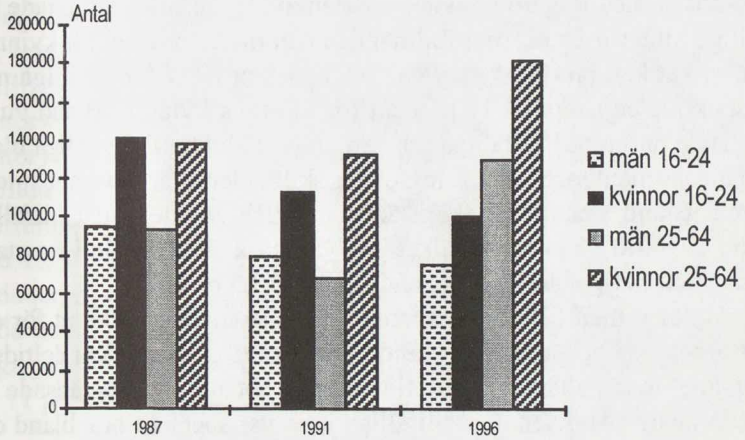


Källa: Arbetskraftsundersökningarna, årsmedeltal.

Även om sannolikheten för att unga anställda skall ha ett tillfälligt arbete är mycket högre än för äldre, så är det viktigt att framhålla att de äldre i arbetskraften är så många fler att fördelningen mellan unga och

äldre bland *antalet* anställda som har ett tillfälligt jobb kommer att se helt annorlunda ut. Bl.a. genom att ungdomarna fått svårare att överhuvudtaget få en anställning är det idag betydligt fler äldre än yngre som är tillfälligt anställda (se figur 10.6).

Figur 10.6 Antalet personer med tillfälliga jobb, 1987, 1991 och 1996.



Källa: Arbetskraftsundersökningarna, årsmedeltal.

Att det är vanligt att vägen från arbetslöshet till arbete går via tillfälliga jobb bekräftas av data rörande de arbetslösa som lämnat arbetslösheten genom att finna en anställning.[11] För 1996 visar sådana data att bland ungdomar (16–24 år) som var arbetslösa vid en viss tidpunkt så hade 23 procent hittat ett arbete då de intervjuades ett kvartal senare. I 60 procent av fallen var det dock ett tillfälligt arbete. Bland vuxna arbetslösa (25–54 år) hade 17 procent en anställning ett kvartal senare – i 65 procent av fallen rörde det sig om ett tillfälligt arbete. Den stora andelen tillfälliga arbeten är inte bara ett 90-talsfenomen. 1987 var cirka 75 procent av de efter ett kvartal erhållna anställningarna tillfälliga både för unga och vuxna arbetslösa. Det som skiljer sig är att 1987 hade en större andel av både de unga arbetslösa (41 procent) och de vuxna arbetslösa (29 procent) funnit ett jobb ett kvartal senare.

Ovan konstaterade vi att en anledning till att andelen med tillfälliga jobb kan skilja sig mellan olika arbetskraftskategorier kan vara att dessa skiljer sig vad gäller tillgången till alternativ. Sådana skillnader kan t.ex. tänkas föreligga mellan svenskar och invandrare och mellan arbetskraft i olika regioner. 1996 var andelen med tillfälliga jobb 44 procent bland anställda unga män (16–24 år) med utländskt medbor-

[11] För en ingående analys av arbetslösa kvinnors och mäns övergångar till fasta respektive tillfälliga jobb, se Anna Thoursies kapitel i denna volym.

garskap, vilket kan jämföras med en andel på 40 procent bland samtliga män i åldern 16–24 år.[12] Skillnaderna var således inte speciellt stora och detsamma gällde för unga kvinnor; andelen för unga kvinnor med utländskt medborgarskap uppgick till 57 procent, vilket kan jämföras med en andel på 54 procent för samtliga unga kvinnor. Däremot var skillnaderna större för vuxna invandrare (25–64 år). Bland utländska medborgare uppgick andelen av de anställda som hade tillfälliga jobb till 22 procent för männen och till 21 procent för kvinnorna, vilket kan jämföras med en andel på 8 procent för samtliga män respektive en andel på 11 procent för samtliga kvinnor. Bland vuxna var med andra ord tillfälliga arbeten ungefär dubbelt så vanliga bland utländska medborgare. De regionala skillnaderna är däremot inte så stora. Bland anställda i skogslänen uppgick andelen med tillfälliga jobb 1996 till 15 procent, vilket inte var markant högre än i storstadslänen och övriga län för vilka andelen var 13,5 procent.

Andelen med tillfälliga arbeten ser också mycket olika ut för deltidsarbetande och heltidsarbetande. 1996 hade ca en av fyra deltidsarbetande, men enbart ca en av tio heltidsarbetande tidsbegränsade anställningar.[13] Andelen med tillfälliga jobb var speciellt hög bland deltidsarbetande män. 37 procent av dem hade en tidsbegränsad anställning, jämfört med 21 procent bland deltidsarbetande kvinnor. Även i den svenska ekonomin är således atypiska arbeten ofta atypiska i mer än en dimension samtidigt, t.ex. såsom här *både* tidsbegränsade *och* på deltid.

Från välfärdssynpunkt är det centralt huruvida tillfälliga jobb också är tillfälliga i individernas liv eller om vissa individer tenderar att fastna i detta slags arbeten. En viss belysning av detta ges i Farm (1997) utifrån flödesdata från arbetskraftsundersökningarna. Av dem som hade ett tillfälligt arbete första kvartalet 1995 hade 69 procent av männen och 79 procent av kvinnorna fortfarande ett sådant arbete ett kvartal senare. 17 procent av männen och 8 procent av kvinnorna hade erhållit fast anställning, 8 procent av männen och 7 procent av kvinnorna hade blivit arbetslösa. De resterande, ca 6 procent av både männen och kvinnorna, hade lämnat arbetskraften, t.ex. för studier. Övergångssannolikheten till fast arbete för kvinnor med tillfälligt arbete var således, åtminstone under början av år 1995, bara ca hälften av den för män.

---

[12] För en mer ingående analys av tillfälliga arbeten bland invandrare se Eskil Wadensjös kapitel i denna volym.

[13] Andelarna har beräknats utifrån Arbetskraftsundersökningen, årsmedeltal 1996, tabell 8. Som deltidsarbetande klassificeras de som vanligen arbetar 1–34 timmar per vecka (i huvudsyssla + bisyssla) och som heltidsarbetande de som vanligen arbetar 35 timmar eller mer per vecka (i huvudsyssla + bisyssla).

Var i ekonomin finns de tillfälliga jobben?

Ovan konstaterade vi att det finns anledning att förvänta sig att tillfälliga arbeten är vanligare i vissa näringsgrenar än i andra. Stämmer detta för Sverige och var i ekonomin är det i så fall som arbetsgivarna använder sig av tidsbegränsade kontrakt i speciellt stor utsträckning? År 1996 var *antalet* tidsbegränsat anställda flest inom den privata sektorn där de uppgick till ca 267 000 (144 000 män och 123 000 kvinnor), men även den kommunala sektorn hade många anställda med tillfälliga jobb. 1996 var de ca 193 000 (46 000 män och 147 000 kvinnor). Det kan jämföras med ca 29 000 (16 000 män och 13 000 kvinnor) statligt anställda med tillfälliga jobb. Ser vi till *andelen* av de anställda inom respektive sektor som hade tillfälliga jobb blir bilden annorlunda. Högst var denna andel bland kommunalt anställda män, bland vilka 20 procent hade tidsbegränsade jobb. För kommunalt anställda kvinnor var andelen något lägre, 17 procent. Bland statligt anställda hade 12 procent av männen och 14 procent av kvinnorna tillfälliga jobb. Inom den privata sektorn var andelen bland anställda män 11 procent och bland anställda kvinnor 15 procent.

Tabell 10.4 Antal och andel (procent) anställda män respektive kvinnor med tillfälliga arbeten inom olika näringsgrenar år 1996.

Näringsgren	Män		Kvinnor	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Jordbruk, skogsbruk o fiske	5 900	19,8	2 400	25,3
Tillv, utv av mineral o energiprod	33 200	5,9	17 700	8,9
därav verkstadsindustri	(14 300)	5,1	(4 400)	5,8
Byggverksamhet	24 600	15,3	1 700	10,6
Handel o kommunikationer	40 200	10,9	40 100	14,9
därav handel	(21 000)	9,8	(29 600)	15,4
Finansiell verksamhet, företagstjänster	20 500	10,6	20 800	12,5
Utbildning o forskning	23 700	22,0	31 500	15,5
Vård o omsorg	23 000	24,8	124 900	18,1
Personl o kulturella tjänster, renhållning	25 700	23,6	33 300	24,0
Offentlig förvaltning, m.m.	8 900	8,2	9 900	10,0
Uppgift saknas	400	-	100	-
Summa	206 200	11,9	282 500	15,8

Källa: Arbetskraftsundersökningarna, årsmedeltal 1996.

Tabell 10.4 visar hur andelen av de anställda som har tidsbegränsade arbeten varierar med näringsgren för kvinnor respektive män. De näringsgrenar som har andelar som ligger över genomsnittet (11,9 procent för män, respektive 15,8 procent för kvinnor) tenderar att vara desamma för kvinnor och män. Undantaget är främst byggverksam-

het. Näringsgrenar där 20–25 procent av de anställda har tillfälliga jobb är, för både kvinnor och män, jordbruk, skogsbruk och fiske, vård och omsorg samt personliga och kulturella tjänster. För männen gäller detta dessutom för utbildning och forskning, där 22 procent av de anställda männen har tidsbegränsade kontrakt under det att andelen för kvinnor är 16 procent. Antalsmässigt är det dock tillverkningsindustrin och handel och kommunikation som svarar för flest tillfälliga jobb bland männen. Bland kvinnorna dominerar vård- och omsorgssektorn helt antalsmässigt; den svarar för hela 44 procent av kvinnornas tillfälliga jobb. Men även handeln, utbildning och forskning samt personliga och kulturella tjänster är näringsgrenar där många kvinnor har tidsbegränsade anställningar.

Ovan kom vi fram till att på grund av skillnader i fasta arbetskraftskostnader, i omfattningen av företagsspecifika humankapitalinvesteringar etc. så kan andelen tidsbegränsat anställda väntas variera mellan olika yrkeskategorier. Tabell 10.5 bekräftar detta. Andelen med tillfälliga arbeten är t.ex. låg, för både kvinnor och män, inom administrativt, kameralt och kontorstekniskt arbete, ett yrkesområde där företagsspecifik kunskap kan förmodas ha relativt stor betydelse. Av intresse är också att andelen med tillfälliga arbeten är markant högre för kvinnor än för män *inom* vissa yrkesområden, såsom tekniskt, natur- och samhällsvetenskapligt etc. arbete och kommersiellt arbete. Förmodligen har detta sin bakgrund i könssegregering *inom* yrkesområdena, dvs. i att kvinnor och män är segregerade vad gäller arbetsuppgifter och befattningar.

Tabell 10.5 Antal och andel (procent) anställda män respektive kvinnor med tillfälliga arbeten inom olika yrkesområden (1-siffernivå) år 1996.

Yrkesområde	Män		Kvinnor	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Tekn, natur-, samh-vetenskapl, human, konst, milit arb	35 100	9,1	46 600	15,1
Hälso-, sjukv-arb, socialt arb mm	21 700	28,0	108 100	19,0
Administr, kameralt, kontorstekn arb	17 000	7,5	29 100	7,9
Kommersiellt arbete	13 700	9,3	28 900	17,9
Lantbruks-, skogs-, fiskeriarb	8 200	21,9	3 500	37,6
Transport- o kommunikationsarb	18 500	13,8	10 000	16,4
Gruv-, stenbrytning, tillverkn arb, maskinskötsel mm	65 100	10,8	12 300	10,9
Servicearbete mm	26 500	21,1	44 000	21,9
Uppgift saknas	300	-	100	-
Summa	206 200	11,9	282 500	15,8

Källa: Arbetskraftsundersökningarna, årsmedeltal 1996.

Vilka yrken är det som har absolut sett flest kvinnor respektive män med tillfälliga jobb? Tabell 10.6 visar de tio vanligaste yrkena bland tidsbegränsat anställda kvinnor respektive män år 1996. Yrkena är här mer uppdelade än tidigare (yrkena är de som återfinns på yrkesklassificeringens s.k. 2-siffernivå). Det visar sig att endast fem av tio yrken förekommer på både männens och kvinnornas tio-i-topp lista. Även bland tillfälligt anställda på den svenska arbetsmarknaden finns det således en stark yrkessegregering efter kön.

Tabell 10.6 De tio vanligaste yrkena (2-siffernivå) bland tidsbegränsat anställda män respektive kvinnor år 1996.

Män Yrke	Antal	Kvinnor Yrke	Antal
Murn-, betong-, träarb, isolering, glasmästeri	17 500	Förest, ledare, vårdare mfl i soc omsorg	42 200
Pedagogiskt arbete (exkl förskoll o fritidsped)	16 800	Hälso-, sjukv-arb, veterinärarb	39 500
Verkstads- o byggnadsmetall-arb	14 600	Hotell-, restaurant-, storhushållsarb	23 100
Vägtrafikarb mm	11 400	Affärsbiträden	23 000
Hotell-, restaurant-, storhushållsarb	10 200	Pedagogiskt arbete (exkl förskoll o fritidsped)	21 800
Förest, ledare, vårdare mfl i soc omsorg	9 500	Barnskötare m fl	17 500
Hälso-, sjukv-arb, veterinärarb	8 500	Redovisn-, sekreterar-, maskinskr-arb mm	17 500
Tekniskt arbete	7 700	Städare	15 200
Affärsbiträden	7 700	Förskoll o fritidsped	10 500
Paketering, lagerarb	7 700	Relig-, litt-, journal-, konstn- arb mm	9 000

Källa: Arbetskraftsundersökningarna, årsmedeltal 1996.

Skattningar utifrån individdata

Ovan har vi studerat förekomsten av tillfälliga arbeten bland kvinnor och män genom att endast granska en (eller två) av de faktorer (ålder, yrke, sektor etc.) som kan förmodas ha betydelse i taget. I detta avsnitt ges en sammanfattande analys i form av statistiska skattningar, baserade på individdata, av hur sannolikheten att ha ett tidsbegränsat arbete påverkas av olika faktorer. Skattningarna baseras på individdata över samtliga anställda 16–64 år hämtade från arbetskraftsundersökningen i januari 1995, dvs. på ett representativt urval av den svenska befolkningen i åldern 16–64 år.[14] Totalt ingår i studien 8050 anställda. Den skattade modellen är en s.k. logit-modell, där sannolikheten för en anställd att ha ett tillfälligt (och inte ett fast) arbete utgör den beroende variabeln. Skattningsresultaten redovisas i Tabell 10.7 och vi har valt att presentera dem i form av s.k. marginaleffekter.

[14] Skattningarna har utförts av docent David Edgerton inom ramen för projektet "Effekterna av besparingsåtgärder på socialförsäkringsområdet under 1990-talet".

Dessa har beräknats utifrån de för logitmodellen skattade parametervärdena (inklusive interaktionseffekter).[15] Marginaleffekterna visar hur sannolikheten för den aktuella populationen att ha ett tillfälligt arbete ändras vid en förändring på en enhet i en viss förklarande variabel (t.ex. ålder) för samtliga individer i populationen, respektive (i de fall då den förklarande variabeln är en s.k. dummy-variabel) vid en kategoriförändring relativt jämförelsekategorin för samtliga individer som inte redan i utgångsläget tillhör den studerade kategorin.[16]

De skattade marginaleffekterna visar att de faktorer som påverkar sannolikheten att ha ett tidsbegränsat arbete mest, är nationalitet och deltidsarbete. Icke-nordiskt medborgarskap (istället för nordiskt) ökar andelen med tillfälligt arbete med nästan 7 procentenheter och deltidsarbete (istället för heltidsarbete) ökar andelen med nästan 12 procentenheter. Andra faktorer som ökar andelen med tillfälligt arbete förhållandevis mycket är att vara ensamstående (istället för gift eller sambo), att ha ett arbete inom yrkesområdena hälso- och sjukvårdsarbete, socialt arbete, pedagogiskt arbete och kameralt och kontorstekniskt arbete, att näringsgrensmässigt ha ett arbete inom hälsosektorn, utbildningssektorn eller andra tjänstesektorer, att vara högre tjänsteman (istället för arbetare)[17] samt att vara anställd i den offentliga sektorn (istället för i den privata). Ökad ålder och att ha småbarn minskar däremot sannolikheten för tidsbegränsat arbete.

---

[15] Den slutliga specifikationen av modellen har erhållits på följande sätt. Först har ett preliminärt urval av potentiella förklaringsvariabler gjorts dels utifrån teoretiska överväganden (se avsnitt 10.3), dels utifrån vilka variabler som finns tillgängliga i den aktuella databasen. En sökprocedur har sedan använts för att välja de variabler (inklusive tänkbara interaktionseffekter) som minimerar det s.k. Schwarz-Bayes informationskriterium. Detta innebär att försiktighet bör iakttas vad gäller att göra direkta hypotestest utifrån standardfelen. I den slutliga modellen ingår enbart ålder, utbildning, deltidsarbete och offentlig sektor som s.k. huvudeffekter. Övriga variabler (inklusive kön) ingår som tvåvägs- eller trevägsinteraktioner. De skattade parametervärdena och deras standardfel kan erhållas från författaren.

[16] De här presenterade marginaleffekterna utgör medelvärdet av de för varje individ predikterade marginaleffekterna. Det bör påpekas att effekterna är kraftigt icke-linjära.

[17] Förmodligen beror denna (något oväntade) förhöjda sannolikhet bl.a. på att tidsbegränsade kontrakt är vanliga bland vissa kategorier av högre tjänstemän, såsom forskare och universitetslärare.

Tabell 10.7 Hur sannolikheten för populationen anställda att ha ett tidsbegränsat arbete påverkas av olika faktorer (se not a). Marginaleffekter beräknade utifrån skattningar av logitmodell med interaktionseffekter.

Variabler (se not b)	Genomsnittlig marginaleffekt (procentenheter)	Genomsnittligt standardfel
Ålder	-0,98	0,12
Kön	-2,71	1,01
Utbildning	0,37	1,22
Civilstånd	2,36	0,62
Nationalitet	6,75	1,84
Yrkesområde	2,10	0,51
Näringsgren	2,09	0,52
Deltidsarbete	11,85	1,87
Socioekonomisk status I	-0,89	0,22
Socioekonomisk status II	2,39	1,09
Offentlig sektor	3,87	1,32
Barn ≤ 6 år	-1,75	0,60
Antal observationer	8050	

Not a) Beroende variabel: Tidsbegränsad anställning = 1, ej tidsbegränsad anställning = 0.

Not b) Variabelförteckning:
Ålder: Ålder vid intervjutillfället
Kön: 1 = kvinna, 0 = man
Utbildning: 1 = gymnasieutbildning eller högskoleutbildning, 0 = enbart grundskola
Civilstånd: 1 = ensamstående, 0 = gift eller sammanboende
Nationalitet: 1 = icke-nordiskt medborgarskap, 0 = svenskt eller övrigt nordiskt medborgarskap
Yrkesområde: 1 = hälso- och sjukvårdsarbete, pedagogiskt arbete, socialt arbete samt administrativt arbete, 0 = övriga yrken
Näringsgren: 1 = hälso- och sjukvård, utbildning samt övriga tjänster, 0 = övriga näringsgrenar
Deltidsarbetande: 1 = deltid, 0 = heltid
Socioekonomisk status I: 1 = lägre tjänsteman, 0 = arbetare
Socioekonomisk status II: 1 = högre tjänsteman, 0 = arbetare
Offentlig sektor: 1 = offentlig sektor, 0 = privat sektor
Barn ≤ 6 år: 1 = barn ≤ 6 år, 0 = ej barn ≤ 6 år

Den renodlade effekten av att vara kvinna är negativ, dvs. annat givet har anställda män större sannolikhet än anställda kvinnor att ha ett tidsbegränsat anställningskontrakt. Att fler kvinnor än män har tillfälliga anställningar beror således på att kvinnor är överrepresenterade inom områden och kategorier vilka har en relativt sett hög sannolikhet för tillfälliga jobb. Vi har sett att detta, enligt våra skattningar, gäller för t.ex. anställda i offentlig sektor, anställda inom yrkesområdena hälso- och sjukvårdsarbete, socialt arbete och pedagogiskt arbete samt, kanske allra viktigast, för deltidsanställda. Sammanfattningsvis bekräftar således våra skattningar att om atypiska jobb i form av tids-

begränsade anställningar är typiska för svenska kvinnor, så har detta sin bakgrund i den starkt könssegregerade arbetsmarknaden, dvs. i att män och kvinnor fördelar sig olika på arbetsmarknaden vad gäller sektorer, näringsgrenar, yrken, positioner och arbetstider.

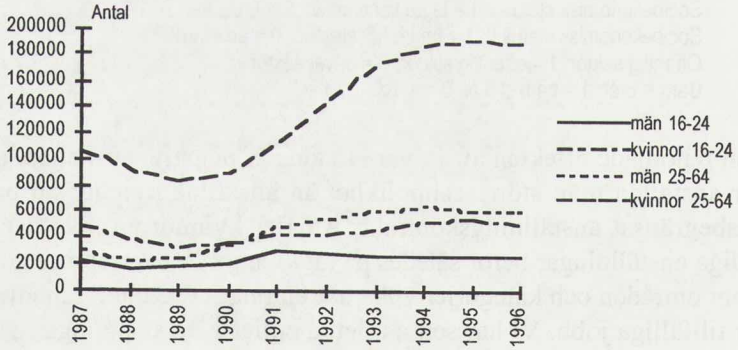
10.5 Deltidsarbetslösheten i Sverige

Förutom de tillfälliga jobben är det kanske främst deltidsarbetet som fokuserats i den europiska diskussionen om atypiska jobb. Men som konstaterades redan inledningsvis är långa deltider sedan länge väl etablerade på den svenska arbetsmarknaden och, jämfört med i många andra länder, väl reglerade vad gäller anställningsskydd, sociala förmåner etc. Från välfärdssynpunkt är det därför i det svenska fallet det av de anställda icke önskade deltidsarbetet, "deltidsarbetslösheten", som bör stå i centrum för intresset och som vi här kommer att ägna oss åt.

Vilka är deltidsarbetslösa?

Figur 10.7 visar hur antalet deltidsarbetslösa utvecklats under perioden 1987–1996.[18] Deltidsarbetslösa används här som beteckning på anställda vilka i arbetskraftsundersökningarna uppgivit att de arbetar mindre än de skulle vilja göra av arbetsmarknadsskäl. Den genomsnittligt önskade ökningen av arbetstiden är 13–14 timmar per vecka för både deltidsarbetslösa unga män och kvinnor och 11–12 timmar per vecka för deltidsarbetslösa vuxna män och kvinnor.

Figur 10.7 Antal deltidsarbetslösa i olika demografiska grupper, 1987–1996.



Källa: Arbetskraftsundersökningarna, årsmedeltal.

[18] Uppgifter om tillfälliga arbeten finns i Arbetskraftsundersökningarna först fr.o.m. 1987 (se ovan). Vi har därför valt detta år som startpunkt även för vår analys av deltidsarbetslösheten.

Från en nivå på totalt ca 200 000 år 1987 minskade antalet deltidsarbetslösa under högkonjunkturen i slutet av 1980-talet för att som lägst vara 160 000 år 1989. Drygt hälften (85 000) av de deltidsarbetslösa 1989 var kvinnor i åldern 25–64 år. Nedgången i ekonomin de följande åren ledde till en kraftig ökning inte enbart av "heltidsarbetslösheten" utan även av deltidsarbetslösheten; antalet deltidsarbetslösa ökade gradvis till nivån 330 000 där den sedan låg kvar under mitten av 1990-talet. Antalet deltidsarbetslösa ökade både för unga och vuxna och både för män och kvinnor (se figur 10.7). Absolut sett var det dock de vuxna kvinnorna som drabbades hårdast; antalet deltidsarbetslösa kvinnor i åldern 25–64 år ökade med ca 100 000 under 1990-talet. Satt i relation till antalet deltidsarbetande i respektive grupp ser bilden dock annorlunda ut. Andelen av de deltidsarbetande som uppgav sig vara deltidsarbetslösa var 1996 ungefär lika stor bland deltidsarbetande unga män (54 procent) som bland deltidsarbetande unga kvinnor (52 procent).[19] Bland deltidsarbetande män i åldern 25–54 år var det hela 64 procent som var deltidsarbetslösa under det att andelen bland deltidsarbetande kvinnor (25–54 år) var 33 procent. Att deltidsarbetslöshet, absolut sett, är ett typiskt kvinnofenomen hänger således samman med att antalet deltidsarbetande vuxna kvinnor är så många jämfört med antalet deltidsarbetande vuxna män.

Ökningen av antalet deltidsarbetslösa under 1990-talet beror förmodligen främst på den vikande efterfrågan i ekonomin, vilken dels kan ha "fördelats ut" över fler anställda genom deltidsarbetslöshet (ett slags ofrivillig arbetsdelning) dels kan ha lett till kostnadspress och ökad bemanning med deltidsarbetande (vilka egentligen skulle ha velat arbeta heltid). Variationen över tiden kan emellertid också till en del tänkas ha samband med villkoren för deltidsarbetslösa i arbetslöshetsförsäkringen. Dessa villkor ändrades vid flera tillfällen under den studerade perioden (se Olli, 1996). Från 1984 rådde samma maximala ersättningstid (300 dagar) för deltidsarbetslösa som för andra arbetslösa, men 1987 ändrades ersättningstiden för deltidsarbetslösa till maximum 150 dagar. 1993 blev villkoren vad gäller ersättningstider åter desamma för deltidsarbetslösa som för andra arbetslösa. Under 1995 skärptes dock villkoren för deltidsarbetslösa åter genom att den som vid en ersättningsperiods utgång fortsatte en tillsvidareanställning på deltid inte längre hade rätt till en ny ersättningsperiod. Figur

[19] Andelarna har beräknats utifrån tabellerna 7 och 15A i Arbetskraftsundersökningarna, årsmedeltal 1996. Uppgifterna om antalet deltidsarbetslösa avser *anställda* som arbetar färre timmar än de önskar p.g.a. arbetsmarknadsskäl. Uppgifterna om antalet deltidsarbetande avser *sysselsatta* med en vanligen arbetad tid på 1–34 timmar per vecka. Bland de (sysselsatta) deltidsarbetande, men ej bland de (anställda) deltidsarbetslösa, ingår således även egenföretagare som arbetar deltid.

10.7 visar att den stora ökningen av antalet deltidsarbetslösa ägde rum innan de mer generösa villkoren infördes 1993, men det kan inte uteslutas att en del av den fortsatta ökningen av antalet deltidsarbetslösa vuxna kvinnor under åren 1993–1995 berodde på ett samspel med försäkringsvillkoren. I nedskärningstider kan en arbetsdelning, delvis finansierad via arbetslöshetsförsäkringen, ha varit en attraktiv lösning för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Villkoren för deltidsarbetslösa i arbetslöshetsförsäkringen kan också ha underlättat för arbetsgivarna att rekrytera personal till deltidsanställningar under denna period.[20]

Var i ekonomin finns de deltidsarbetslösa?

I avsnitt 10.3 konstaterade vi att arbetsgivarnas efterfrågan på deltidsanställningar (vilken kan förmodas vara det avgörande vad gäller ofrivilligt deltidsarbete) har sin bakgrund i efterfråge-, produktions- och kostnadsförhållanden, vilka kan väntas variera bl.a. mellan olika näringsgrenar. T.ex. kom vi fram till att det fanns skäl att förvänta sig en hög efterfrågan på deltidsanställningar inom delar av tjänstesektorn. Men deltidsarbetslöshet kan naturligtvis också ha sin bakgrund i tillfälliga efterfrågenedgångar och bl.a. vara ett sätt för arbetsgivaren att hantera efterfrågevariationer utan att förlora anställda med värdefulla, företagsspecifika kunskaper. Tabell 10.8 visar var i ekonomin, näringsgrensmässigt, som deltidsarbetet respektive deltidsarbetslösheten är omfattande. Återigen bekräftas att kvantitativt sett domineras såväl deltidsarbetet som deltidsarbetslösheten av kvinnor. I samtliga näringsgrenar utom byggverksamhet är antalet deltidsarbetande kvinnor fler än antalet deltidsarbetande män. Hypotesen om tjänstesektorn bekräftas; antalet deltidsarbetande är mycket stort inom främst vård och omsorg, men även inom handeln, finansiell verksamhet, utbildning och forskning och personliga och kulturella tjänster. Men det framgår också att deltidsarbetet inom dessa sektorer är ett kvinnofenomen; antalet deltidsarbetande män uppgår endast till ca 125 000 att jämföra med drygt 600 000 deltidsarbetande kvinnor.

[20] Se också Anna Thoursies kapitel i denna volym.

Tabell 10.8 Antalet deltidsarbetande, antalet deltidsarbetslösa samt andelen av de deltidsarbetande som är deltidsarbetslösa (procent) i olika näringsgrenar, män respektive kvinnor, 1996.

Näringsgren	Män			Kvinnor		
	Deltids-arbetande (not a)	Deltids-arbetslösa (not b)	Andel deltids-arbetslösa (%) (not c)	Deltids-arbetande (not a)	Deltids-arbetslösa (not b)	Andel deltids-arbetslösa (%) (not c)
Jordbruk, skogsbruk o fiske	11 100	1 200	10,8	12 400	1 800	14,5
Tillv, utv av mineral o energiprod	37 500	13 800	36,8	62 300	11 800	18,9
därav verkstadsindustri	(15 900)	(5 300)	(33,3)	(20 800)	(3 000)	(14,4)
Byggverksamhet	11 000	5 100	46,4	7 400	1 500	20,3
Handel o kommunikationer	41 100	22 600	55,0	124 100	43 000	34,6
därav handel	(23 200)	(9 900)	(42,7)	(100 400)	(35 600)	(35,5)
Finansiell verksamhet, företagstjänster	24 800	10 400	41,9	57 700	15 600	27,0
Utbildning o forskning	14 400	6 400	44,4	61 200	22 200	36,3
Vård o omsorg	18 800	11 200	59,6	327 600	117 900	36,0
Personl o kulturella tjänster, renhållning	26 700	13 000	48,7	68 200	22 400	32,8
Offentlig förvaltning, m m.	7 600	3 300	43,4	22 300	4 700	21,1
Uppgift saknas	400	100	-	300	100	-
Summa	193 500	87 300	45,1	743 600	240 900	32,4

Not a) Sysselsatta (16–64 år) med en vanligen arbetad tid på 1–34 timmar per vecka.

Not b) Anställda (16–64 år) som arbetar färre timmar än de önskar av arbetsmarknadsskäl

Not c) Antal deltidsarbetslösa som procentandel av antalet deltidsarbetande enligt definitionen i not a) och not b) ovan

Källa: Arbetskraftsundersökningarna, årsmedeltal 1996.

Även antalet deltidsarbetslösa, både kvinnor och män, är koncentrerade till tjänstesektorn (se tabell 10.8). Bland kvinnorna dominerar vård och omsorg (ca 120 000 deltidsarbetslösa) och handeln (ca 35 000 deltidsarbetslösa). Bland männen väger vård och omsorg inte alls lika tungt utan överflyglas av handel och kommunikationer (ca 23 000 deltidsarbetslösa), tillverkningsindustrin (ca 14 000 deltidsarbetslösa) och personliga och kulturella tjänster m.m. (ca 13 000 deltidsarbetslösa). Den könssegregerade arbetsmarknaden slår således igenom även vad gäller var i ekonomin de deltidsarbetslösa männen och kvinnorna återfinnes. Tabell 10.8 visar också i vilken utsträckning deltidsarbetet är ofrivilligt inom olika näringsgrenar för kvinnor respektive män. Inom samtliga näringsgrenar (utom jordbruk, skogsbruk och fiske) är andelen av de deltidsarbetande männen som skulle vilja arbeta fler timmar högre än motsvarande andel för kvinnorna. Medan 4–5 av 10 deltidsarbetande män skulle vilja arbeta mer gäller detta för bara drygt 3 av 10 deltidsarbetande kvinnor.

10.6 Avslutning

Arbetsmarknaderna i Europa genomgår idag en omvandling i anslutning till att industrisamhällets strukturer och betingelser förändras. Tjänstesektorns tillväxt, globaliseringen av världsekonomin, ökad konkurrens och kostnadspress samt förändrad arbetsorganisation får konsekvenser också för vilka slags anställningskontrakt som efterfrågas och sluts på arbetsmarknaden. Den ökade omfattningen av andra slags anställningskontrakt än det traditionella fasta helårs- och heltidsarbetet har i den europeiska debatten diskuterats under rubriken "atypiska arbeten". I Sverige är det först under 1990-talets sysselsättningskris som utvecklingen mot ökad betydelse för atypiska arbeten kommit att på allvar uppmärksammas och problematiseras. Vår jämförelse av situationen i Sverige i mitten av 1990-talet med den i övriga EU-länder visar bl.a. att deltidsarbetet är relativt omfattande i Sverige (andelen deltidsarbetande är högre enbart i Nederländerna) och att andelen ofrivilligt deltidsarbete är förhållandevis hög (andelen ligger över EU-genomsnittet, men fem av EU-länderna har högre andelar ofrivilligt deltidsarbetande än Sverige). Andelen tidsbegränsade jobb i Sverige (12 procent) ligger ungefär på den genomsnittliga EU-nivån (11 procent), men för en relativt sett mycket hög andel (ca 80 procent) av dem som har tillfälliga jobb i Sverige är detta ofrivilligt. Detta tyder på att förekomsten och utvecklingen av atypiska arbeten kan behöva följas och analyseras även i Sverige.

Den fråga vi ställt i detta kapitel är huruvida utvecklingstendenserna vad gäller atypiska jobb, i form av tillfälliga arbeten och ofrivilligt deltidsarbete, är gemensamma för svenska kvinnor och män eller om dessa skapar en ny form av könssegregering på arbetsmarknaden. Den bild som växer fram är inte entydig; den visar på såväl likheter som skillnader mellan könen. Andelen av de anställda som har tillfälliga arbeten ligger under hela den studerade perioden högre för kvinnor än för män, men mönstret över tiden har sett ganska likartat ut för båda könen. För både unga män och unga kvinnor tycks vägen in på arbetsmarknaden under 1990-talet gå via tillfälliga jobb, men omfattningen är större och processen mer utdragen för unga kvinnor än för unga män. Antalsmässigt är det dock de vuxna kvinnorna som dominerar bland de tillfälligt anställda i mitten av 1990-talet och detta är än mer fallet vad gäller de deltidsarbetslösa. I denna bemärkelse kan således de "atypiska" tillfälliga arbetena och, i än högre grad, den "atypiska" deltidsarbetslösheten sägas vara typiska för kvinnor.

En mer ingående analys visar att kvinnornas överrepresentation vad gäller tillfälliga jobb och deltidsarbetslöshet har sin bakgrund i den starkt könssegregerade svenska arbetsmarknaden, dvs. i att kvin-

nor och män fördelar sig olika vad gäller sektorer, näringsgrenar, yrken och arbetstider. Skattningar baserade på individdata visar exempelvis att den renodlade effekten av att vara kvinna (istället för man) på sannolikheten att ha ett tidsbegränsat anställningskontrakt är negativ. Istället är det kvinnornas överrepresentation inom offentlig sektor, inom vissa yrkesområden såsom hälso- och sjukvård, socialt arbete och pedagogiskt arbete samt, kanske allra viktigast, inom deltidsarbetet som har betydelse. Även vad gäller deltidsarbetslösheten slår könssegregeringen vad gäller näringsgrenar igenom hårt. Bland kvinnorna dominerar vård och omsorg vad gäller antalet deltidsarbetslösa under det att denna sektor inte väger alls lika tungt vad gäller männens deltidsarbetslöshet utan för dem överflyglas av flera andra näringsgrenar. Påfallande är, både vad gäller de tillfälliga jobben och deltidsarbetslösheten, den stora roll som arbeten och yrken inom den offentliga sektorn spelar för kvinnornas atypiska jobb och atypiska arbetslöshet. Detta reser frågan i vilken utsträckning utvecklingen av tillfälliga jobb och deltidsarbetslöshet för kvinnor i den svenska ekonomin har samband med ökad internationalisering och konkurrens. Viktiga förklaringsfaktorer verkar finnas närmare vår egen dörr, i anställningspolitik och arbetsorganisation inom verksamheter i den offentliga sektorn. Detta borde också innebära att möjligheterna att påverka och styra den framtida utvecklingen av svenska kvinnors atypiska arbeten och atypiska arbetslöshet är förhållandevis stora.

Litteraturförteckning

Büchtemann, C.F. & Walwei, U. (1996) "Employment Security and Dismissal Protection" i G. Schmid, J. O'Reilly & K. Schömann (red.) *International Handbook of Labour Market Policy Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, s. 652–693.

Farm, A. (1997) *Arbetslöshet, nyanställningar och vakanser i flödesstatistik*. Stockholm: Institutet för social forskning.

De Grip, A., Hoevenberg, J. & Willems, E. (1997) "Atypical Employment in the European Union", *International Labour Review*, 136/1, s. 49–71.

Johannesson, H. (1995) *Tidsbegränsade anställningar i Sverige*, C-uppsats i nationalekonomi, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet.

Eurostat (1996) *Labour Force Survey, Results 1995*. Bryssel: EU.

Meulders, D., Plasman, O. & Plasman, R. (1994) *Atypical Employment in the EC*. Aldershot: Dartmouth Publishing Company.

Michon, F. & Ramaux, F. (1993) "Temporary employment in France: A decade statement", *Labour*, 7/3, s. 93–116.

Mosley, H.G. (1994) "Employment Protection and Labor Force Adjustment in EC Countries" i G. Schmid (red.) *Labor Market Institutions in Europe*. London: M. E. Sharpe, s. 59–81.

OECD (1994) *The OECD Jobs Study*, Part I and Part II. Paris: OECD.

OECD (1996) *Employment Outlook*. Paris: OECD.

Olli, Å. (1996) *Arbetsmarknadspolitiskt kalendarium,* EFA-rapport nr 44. Stockholm: EFA, Arbetsmarknadsdepartementet.

Rodgers, G. & Rodgers, J. (red.) (1989) *Precarious Jobs In Labour Market Regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. Genève: ILO.

Rogowski, R. & Schömann, K. (1996) "Legal Regulation and Flexibility of Employment Contracts" i G. Schmid, J. O'Reilly & K. Schömann (red.) *International Handbook of Labour Market Policy Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, s. 623–651.

SCB, *Arbetskraftsundersökningen, grundtabeller*, årsmedeltal 1987–1996 (för åren 1987–1995 reviderade tabeller).

SCB (1997) *Faktablad om den flexibla arbetsmarknaden* (framställt på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet).

Schömann, K., Rogowski, R. & Kruppe, T. (1995) *Fixed-term contracts and labour market efficiency in the European Union*, Discussion Paper FS I 95–207. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Storrie, D.W. (1994) *Reglering av visstidsanställningar i kollektivavtal Konsekvenser av 1994 års lagstiftning*, EFA-rapport nr 30. Stockholm: EFA, Arbetsmarknadsdepartementet.

Sundström, M. (1987) *A Study in the Growth of Part-time Work in Sweden.* Stockholm: Arbetslivscentrum.

Tegle, S. (1985) *Part-Time Employment An economic analysis of weekly working hours in Sweden 1963–1982*. Lund: Lund Economic Studies nr 35.

Kvinnors och mäns utträde ur arbetslivet 11

JONAS HÖÖG

11.1 Kvinnors och mäns utträde från arbetsmarknaden – en referensram

Inledning

Vad innebär "utträde från arbetsmarknaden"? Det har länge upplevts som en självklarhet att vi skall kunna gå i pension och inte längre behöva stå till arbetsmarknadens förfogande efter en viss ålder. Det är en rätt som tillkämpats genom en rad socialpolitiska reformer för att skydda gamla och svaga och för att ge alla en möjlighet till en trygg ålderdom och undvika att de som slitit ett helt liv skall bli satta på undantag på ålders höst.

I de flesta industrialiserade länder har dock arbetskraftsdeltagandet bland äldre människor minskat kraftigt under lång tid, betydligt mer än vad som skulle motiveras av de mål som 1900-talets sociala reformpolitik satte upp. Detta fenomen har uppmärksammats internationellt och beskrivits som en av de mest genomgripande strukturella förändringarna på arbetsmarknaden de senaste 25 åren (Kohli & Rein, 1991). Mellan 1971 och 1995 hade exempelvis det manliga arbetsmarknadsdeltagandet i åldern 55–64 år i Holland och Frankrike sjunkit med mellan 35 och 40 procentenheter. Samma utveckling, dock något mindre markant kan ses i en majoritet av de övriga europeiska länderna (Guillemard, 1997). Det är inte längre självklart att ålderspensionen är den tidpunkt i livet när människor övergår från ett aktivt yrkesliv till ett mer tillbakadraget liv som pensionär. Genom förekomsten av andra utvägar, eller som det också kallas "early exit"-alternativ, lämnar en växande andel människor arbetskraften i arbetsför ålder, d.v.s före den normala ålderspensionen vid 65 år. Sverige har vid en internationell jämförelse fortfarande ett relativt högt arbetskraftsdeltagande bland äldre, men också hos oss kan en minsk-

ning ses. Den faktiska genomsnittliga pensionsåldern i Sverige beräknas idag till ca 58 år.

Exitalternativen kan uppträda i skilda former i olika länder, men gemensamt är att de underlättar utträdet från arbetsmarknaden. Exempel på exitalternativ är förtidspension av medicinska och arbetsmarknadsmässiga orsaker, deltidspensioner, avtalspensioner, arbetsskadeersättningar etc. (Wadensjö, 1995). Inte sällan utnyttjas en kombination av olika alternativ för att möjliggöra en förtida avgång från aktivt förvärvsarbete. Den vanligaste formen av förtida utträde från arbetsmarknaden i Sverige är dock förtidspensionering via det offentliga systemet.

Vi vet att kvinnors och mäns positioner på arbetsmarknaden är mycket olika. Sysselsättningsfrekvensen för respektive kön skiljer sig inte åt så dramatiskt, åtminstone inte i ett internationellt perspektiv. Däremot fördelas kvinnor och män mycket olika på arbetsmarknadens olika näringsgrenar och i arbetsorganisationernas hierarkier. Kvinnor har oftare omvårdande och servicejobb, ofta i offentlig regi och "bemannar" i större utsträckning än män de lägsta positionerna i hierarkin på arbetsplatsen. Förändringar sker även i detta avseende mot en mer jämlik relation mellan könen. Trots det återstår stora olikheter mellan kvinnor och män, vilket gör det möjligt att utan alltför stor risk att ta fel utifrån en människas kön göra ett antagande om yrke och rang. Om det finns skillnader mellan kvinnor och män när man är i arbete hur är det då när man tvingas lämna arbetsmarknaden? Finns här också skillnader mellan kvinnor och män? Om arbete är en tillgång när det gäller försörjning, sociala relationer och livsmening borde ett för tidigt avbrytande av yrkeskarriären ses som ofördelaktigt. Vi vet att kvinnor, genom förtidspension, numera lämnar arbetsmarknaden i högre utsträckning än män, både i absoluta och relativa tal (se diagram 11.1 och 11.3). Vad beror detta förhållande på? Är det ett uttryck för diskriminering gentemot kvinnor i den meningen att kvinnor ges mindre chanser att behålla sin position på arbetsmarknaden eller finns andra förklaringar till överrepresentationen av kvinnor bland förtidspensionärerna.

Forskning om förtidspensionering i Sverige[1]

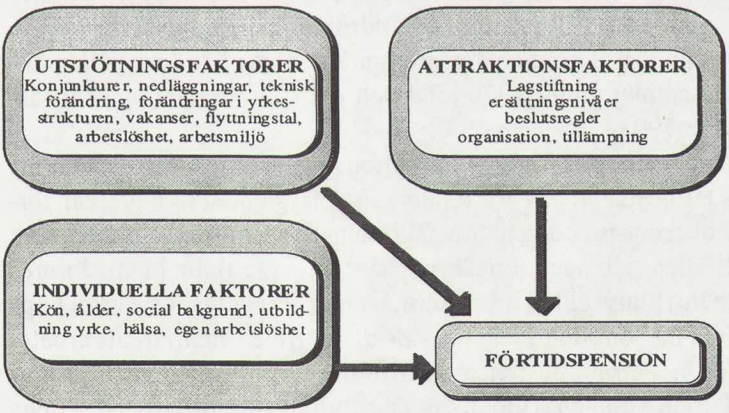
Förtidspension innebär att individer avslutar sitt förvärvsaktiva liv i förtid. Denna selektionsprocess och dess förändring över tid ger unik information om "vilka arbetslivet är till för". Med utgångspunkt i denna kunskap kan vi diskutera de faktorer som begränsar eller un-

[1] För en mer detaljerad genomgång se Höög (1989) eller Höög & Stattin (1994).

derlättar möjligheterna för individer att behålla sina jobb/stanna på arbetsmarknaden. Strukturella förändringar av tekniskt, ekonomiskt och politiskt slag påverkar vilka befattningar och kompetenskrav som formas i ett samhälle och vilka arbeten som försvinner. Individernas förutsättningar att bemanna dessa positioner bestäms av de fysiska och mentala förmågor som de besitter och utvecklar. I mötet mellan arbetskraften och ett samhälles utbud av arbetstillfällen uppstår urvals- och diskrimineringsprocesser som preciserar de egenskaper som krävs för att passa in. Under individens yrkesverksamma liv sker också en nedbrytning av de förmågor hon initialt hade. Denna nedbrytning och inaktualisering av individens förutsättningar att bemanna någon av arbetsmarknadens positioner sker inte slumpmässigt utan är knuten till både de arbetsmiljöer individen möter och till hennes egen utveckling.

I denna ständigt pågående selektionsprocess griper socialförsäkringssystemen in och reglerar förutsättningarna att försörja sig på annat sätt än genom arbete. Om regimer och regelsystem är fördelaktiga talar det för att antalet som försörjer sig utanför arbetsmarknaden ökar, men om sådana förutsättningar är ogynnsamma kan de bringa ner denna grupp till ett minimum. Reglerna för förtidspension blir i detta sammanhang naturligtvis särskilt viktiga. Resonemanget kan sammanfattas i begreppen attraktions- och utstötningsfaktorer (se figur 11.1).

Figur 11.1 Förtidspensionering – en referensram.



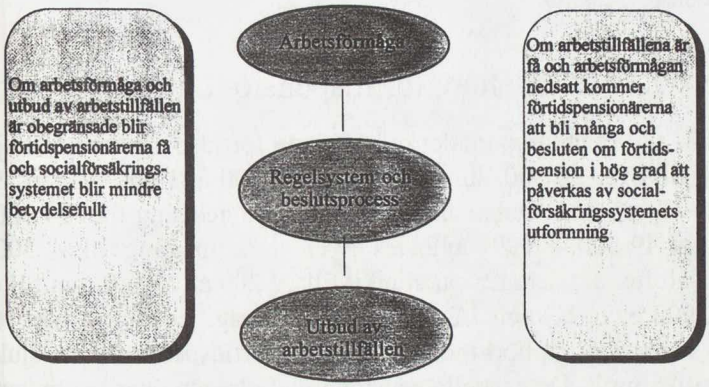
Utstötningsfaktorerna refererar till egenskaper på arbetsmarknaden som tvingar människor att lämna arbetskraften medan attraktionsfaktorerna får människor att sluta arbeta då det finns andra alternativ till försörjning som upplevs som lika eller mer attraktiva. Individfaktorerna differentierar individer med bättre och sämre förutsättningar på arbetsmarknaden.

I den empiriska forskningen om förtidspensioneringarnas orsaker i Sverige har stöd getts åt alla tre typerna av förklaringsfaktorer. Hans Berglind (1977) hävdar med stöd i en analys av aggregerade kommundata att faktorer som sysselsättningsförändring och arbetslöshet är de viktigaste förklaringarna till förtidspensionering. I en annan undersökning finner Berglind m. fl. (1979) ett negativt samband mellan yrkens volymmässiga utveckling och förtidspensionering. Dessa resultat ger stöd åt utstötningsresonemanget. Peter Hedström (1980) kommer i en analys av individdata fram till att egen arbetslöshet har en viss, men ganska liten betydelse, medan den regionala arbetslöshetsnivån inte påverkar sannolikheten att förtidspensioneras. Hedström menar i stället att hög ålder och hälsa är de viktigaste faktorerna. Eskil Wadensjö (1985) har genom att studera betydelsen av förändrade regelssystem och ersättningsnivåer analyserat attraktionsfaktorer. Han kommer fram till att såväl reglernas utformning som ersättningsnivåerna har en avsevärt större betydelse för sannolikheten att förtidspensioneras än vad arbetslöshet har. Antoinette Hetzler och Kjell Eriksson (1981, 1993) pekar på att också tillämpningsmyndigheternas beteende har betydelse för vilka som ges förtidspension. Specifika och tillfälliga åtgärder syftande till att reducera antalet långtidssjuka kan ge tillfälliga förändringar av antalet nybeviljade förtidspensioner. Så menar författarna är fallet både vad gäller ökningen av antalet under 1970-talet och det stora antalet nya förtidspensionärer 1993.

Ett annat sätt att formulera attraktions/utslagningsprocessen är att se den som bestående av tre relaterade delsystem som påverkar förtidspensioneringsprocessen: arbetskraftens arbetsförmåga, utbudet av arbetstillfällen och socialförsäkringssystemet (se figur 11.2). Ju mer allsidig och välutvecklad arbetsförmågan är – såväl den fysiska, kognitiva, sociala som den mentala – desto större är chansen att arbetskraften är sysselsatt. Ju fler arbetstillfällen som utbjuds och ju mer varierade och välanpassade dessa är i förhållande till arbetskraftens förmåga, desto större är chansen att de förtidspensionerade blir få. Ju lägre grad av generositet i socialförsäkringssystemet och ju mer restriktiv handläggningen är, desto färre förtidspensioner kommer att beviljas. Omvänt gäller naturligtvis att sjunkande arbetsförmåga, minskat utbud av arbetstillfällen och ökad generositet i välfärdssys-

temet innebär en högre andel förtidspensionärer och en lägre sysselsättningsgrad. Relationen mellan systemen kan beskrivas på följande sätt:

Figur 11.2 Förtidspensioneringens tre delsystem



Attraktionsfaktorer hänför sig i huvudsak till regel- och beslutsnivån medan utstötningsfaktorer förekommer både inom ramen för individens arbetsförmåga och arbetsmarknadens utbud av arbetstillfällen.[2] I kapitlets sista avsnitt operationaliseras denna referensram till en mer handgriplig analysmodell.

Metod

Sedan 1989 pågår ett projekt vid Sociologiska institutionen vid Umeå universitet vars centrala syfte är att studera orsaker till förtidspensionering. En studie av samtliga nybeviljade förtidspensioner 1988 har följts upp av en motsvarande undersökning av 1993 års nya förtidspensionärer. Projektet avslutas hösten 1997.[3] Det ursprungliga syftet med projektet, att huvudsakligen studera förtidspensionärernas yrkesbakgrund, har utvecklats till att omfatta en mängd orsaker till förtidspensionering. Det gäller individuella orsaksfaktorer av olika slag, yrkes- och arbetsmarknadsmässiga orsaker och orsaker som kan knytas till olika typer av förändringar av socialförsäkringssystemet. Studien har en slags fall/kontroll design. Förtidspensionärerna jämförs kontinuerligt med ett urval ur den svenska befolkningen draget från Folk-

[2] På grund av utrymmesbrist kan resonemanget inte utvecklas här, men kommer att presenteras utförligare i framtida texter av författaren.

[3] Mikael Stattin disputerar januari 1998 på en avhandling om förtidspensionering och arbetsmarknadsförändringar.

och Bostadsräkningen 1985 respektive 1990. Oftast sker jämförelsen med hjälp av så kallade risktal eller oddskvoter, vilka kan ges en enkel tolkning som en förhöjd risk (eller sannolikhet) att tillhöra gruppen förtidspensionärer, givet ett visst förhållande, t.ex. att man är kvinna eller man. Risktalen beräknas i SPSS med korstabeller eller logistisk regression.[4]

11.2. Utvecklingen av förtidspensioneringen i Sverige

Under 1980-talet steg antalet nybeviljade förtidspensioner och sjukbidrag till över 50 000, som mest drygt 54 000 år 1988. Mellan 1988 och 1994 varierade sedan antalet kraftigt. En nedgång från 54 000 år 1988 till 49 500 år 1991 avlöstes av en stark uppgång till 62 500 år 1993 varefter antalet åter har sjunkit till 39 200 år 1996. Fram till och med 1992 gavs 2/3 och 1/2 pension/sjukbidrag.[5] Från och med 1993 har 2/3 pension upphört men 3/4 och 1/4 förtidspension eller sjukbidrag tillkommit. De partiella pensionerna/bidragen ökar kontinuerligt och det är företrädesvis kvinnor som tilldelas dessa. Totalt 41 procent av de nybeviljade pensionerna 1995 är partiella, bland kvinnorna är andelen 46 procent.

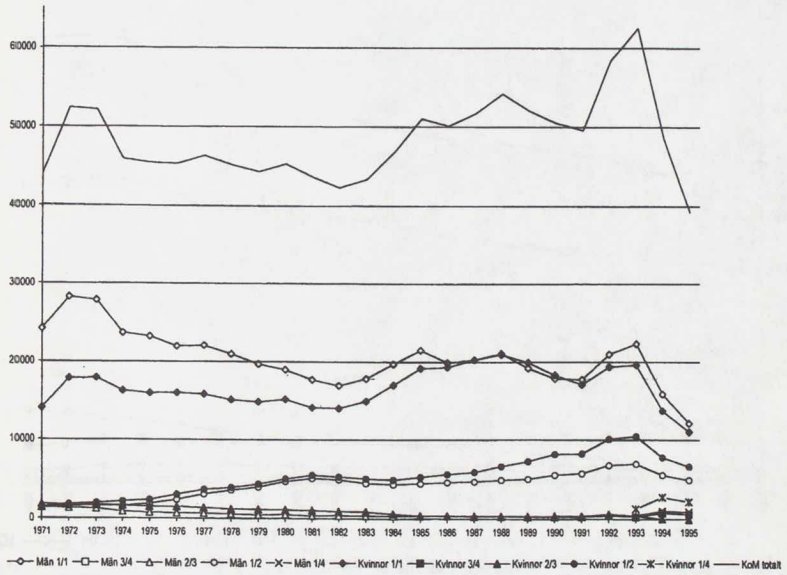
Vi ser i diagram 11.1 en ganska stadig nivå runt femtio tusen nya förtidspensionärer fram till början av 1990-talet då en markant ryckighet i utvecklingen kan konstateras. En första reaktion på 1990-talets ekonomiska kris och strukturförändring tycks ha varit massiv förtidspensionering. Sedan har diskussionen vänt och de sociala försäkringssystemen har tvingats banta kraftigt. Idag står debatten och väger huruvida förtidspensioneringarna skall tillgripas som ett redskap för att minska arbetslösheten. Under tiden skapar både företag och myndigheter egna förtidspensionslösningar som inte registreras i den offentliga statistiken annat än som en minskning av antalet sysselsatta över 60 år. Ytterligare en anpassning till kravet att begränsa socialförsäkringskostnaderna, men också en reaktion på ökade ambitioner att rehabilitera anställda med nedsatt arbetsförmåga är den ökning av partiella pensioner som skett under 1990-talet och den motsvarande minskningen av heltidspensionerna.

---

[4] I något fall beräknas risktal enligt SIR (standard incidence ratio). Den testade signifikansnivån är genomgående 5 procent. Eftersom förtidspensionsgruppen genomsnittligt är betydligt äldre, åldersstandardiseras oftast materialet.

[5] Skälen till att man beviljar sjukbidrag i stället för förtidspension är något oklara och tycks variera betydligt mellan olika försäkringskassor. Till skillnad från förtidspensionen skall en omprövning av sjukbidraget göras varje år. Frågan är för tillfället föremål för utredning inom Riksförsäkringsverket.

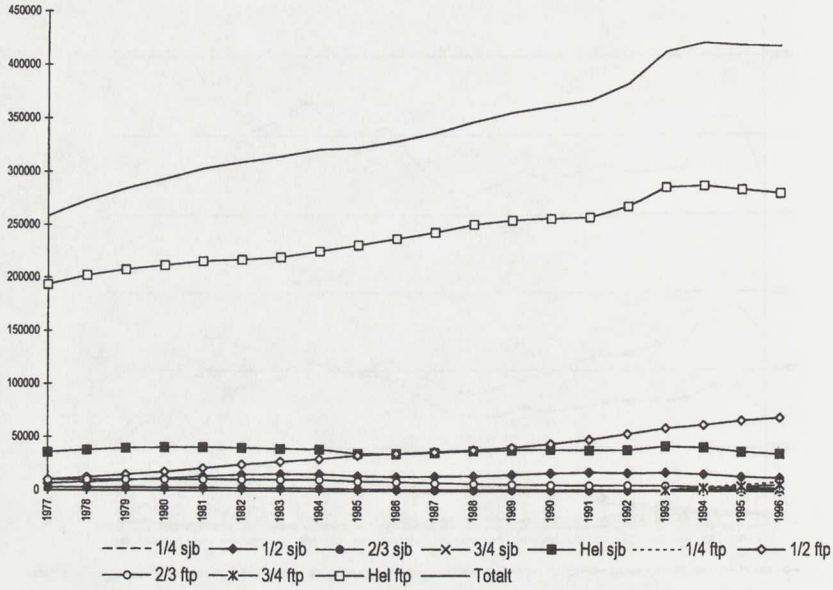
Diagram 11.1 Nybeviljade förtidspensioner och sjukbidrag bland kvinnor och män 1971–1995



Eftersom fler individer förtidspensioneras än antalet individer som lämnar förtidspensionen på grund av ålderspension eller genom att de avlider har det totala antalet förtidspensionärer i befolkningen kontinuerligt ökat. De flesta pensioner i pensionsstocken (se diagram 11.2) är fortfarande permanenta heltidspensioner, men de partiella pensionerna och bidragen har som tidigare konstaterats ökat. De halva sjukbidragen, och särskilt de halva permanenta pensionerna, har ökat de senaste 15 åren. Andelen halvtidspensioner är större bland kvinnor (21 procent) än bland män (15 procent). Ökningen av dessa pensionsformer är också något snabbare bland kvinnorna. Hela pensioner har också ökat i absoluta tal men dessas andel av samtliga pensioner/bidrag har minskat från ca 75 procent 1977 till ca 67 procent 1996.[6]

[6] I fortsättningen hanteras alla förtidspensionsformer lika, dvs. hela och halva osv. slås samman till förtidspensioner i de kommande analyserna. Det finns emellertid skäl att framgent granska eventuella skillnader mellan hela och deltids- respektive permanenta och tillfälliga pensioner med avseende på individernas bakgrund.

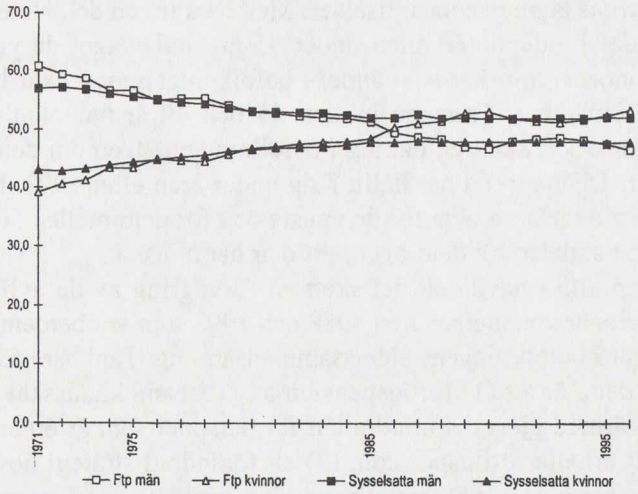
Diagram 11.2 Utvecklingen av totala antalet förtidspensioner och sjukbidrag 1977–1996



En viktig aspekt när det gäller förtidspensionsgruppens sammansättning är den könsmässiga fördelningen och här har det genom åren skett stora förändringar. Kvinnornas andel av det totala antalet nybeviljade förtidspensionärer har ökat konstant under 1980-talet så att kvinnorna numera är i majoritet (53,4 procent 1996). I diagram 11.3 åskådliggörs denna utveckling. Diagrammet visar att proportionen mellan förtidspensionärer och sysselsatta inom respektive kön ändrats över tid så att det bland männen nu pensioneras en mindre andel av de sysselsatta jämfört med bland kvinnorna. Uttryckt på ett annat sätt kan man säga att förvärvsintensiteten har utjämnats mellan män och kvinnor, medan andelen bland kvinnor som förtidspensioneras har ökat och andelen bland män har minskat.

Förtidspensionering förknippas traditionellt med den äldre delen av arbetskraften. Det har i debatten om utvecklingen på arbetsmarknaden under 1990-talet dock diskuterats huruvida de yngre förtidspensioneras i högre utsträckning än tidigare. En jämförelse av åldersfördelningen mellan 1988 och 1993 års nybeviljade förtidspensionärer redovisas i tabell 11.1. Här ser vi att en dramatisk förändring har skett när det gäller de äldsta (60–64 år). Från att ha utgjort nästan 48 procent 1988 har gruppens andel sjunkit till cirka 31 procent år 1993. Däremot har andelarna av alla andra ålderskategorier ökat. Denna förändring bryter mot den trend som gällt under 1980-talet då de nyblivna förtidspensionärernas genomsnittsålder steg för varje år.

Diagram 11.3 Fördelningen av kvinnor och män bland nya förtidspensionärer och bland de sysselsatta i befolkningen 1971–1996



I stort sett samma utveckling kan noteras för både män och kvinnnor. För män har en ökning skett i samtliga åldersintervall utom i den äldsta gruppen. För kvinnornas del har en minskning också skett i intervallet 55–59 år medan andelarna ökat i åldersgrupperna därunder. Den kraftigaste ökningen har inträffat i åldersintervallet 45–49 år, med 5,4 procentenheter bland kvinnor och 4,7 bland män. Denna kraftiga förändring skulle kunna hänga samman med förändringar i befolkningsstrukturen.

Tabell 11.1 1988 och 1993 års nya förtidspensionärer fördelade efter kön och ålder i jämförelse med befolkningssiffror. Åldersfördelningen i befolkningen gäller för 31/12 1987 och 31/12 1992. Procent.

Ålder	Män				Kvinnor			
	1988	1993	+/–	Bef +/–	1988	1993	+/–	Bef +/–
16–29	3,4	4,3	0,9	0,4	2,7	4,0	1,3	0,6
30–39	5,1	8,4	3,3	1,1	6,7	9,8	3,1	1,3
40–45	4,9	6,8	1,9	1,3	7,2	9,4	2,2	1,2
45–49	6,6	11,3	4,7	2,5	9,3	14,7	5,4	2,4
50–54	10,9	14,6	3,7	1,2	13,2	16,5	3,3	1,0
55–59	21,6	23,2	1,6	0,3	21,6	20,6	–1,0	0,5
60–65	47,5	31,4	–16,1	0,8	39,2	24,9	–14,3	0,9
Antal/summa	24933*	29169	11,7	2,6	27095	31564	11,6	3,3

* Antalet förtidspensionärer är lägre i materialet än i offentlig statistik. Detta beror på missar i matchningen mellan RFV- och FoB-data, vilket leder till ett bortfall av 1715 personer när FoB-data används.

I tabell 11.1 kan vi också se en viss förändring i befolkningens ålderssammansättning mellan 1988 och 1993, vilket bidrar till förtidspensionärernas lägre genomsnittsålder. Men bara till en del. Noterbart är att antalet i åldersintervallen under 45 år, undantaget de yngsta bland kvinnorna, minskar som andel i befolkningen men ökar bland förtidspensionärerna. Gruppen mellan 45 och 49 år har ökat mest men här har också skett en ökning i befolkningen, även om den inte är lika stor. Denna trend har hållit i sig under åren efter 1993. Fram till 1995 har andelarna ökat för de yngsta och för dem mellan 50 och 60 år medan andelen för dem över sextio år har minskat.

Man kan alltså hävda att det skett en föryngring av de nyblivna förtidspensionärerna mellan åren 1988 och 1993 som är oberoende av förändringar i befolkningens ålderssammansättning. Tänkbara förklaringar till detta är att (1) förtidspension av arbetsmarknadsskäl bortfallit och därmed gjort det mindre lätt för personer som är 60 år och däröver att erhålla förtidspension, (2) en förändrad strategi hos försäkringskassorna som i större utsträckning inriktat sig på pensionering av mycket långa sjukfall även om man då tvingas gå ned i åldrarna, (3) ökningen av arbetslösheten bland de yngre, (4) pensioneringar av äldre med finansiering ur andra källor än det offentliga socialförsäkringssystemet, (5) en striktare tillämpning av sjukdomsbegreppet leder till att äldre med diffusa besvär får svårare att erhålla pension samt (6) ett tecken på en ökad social utslagning bland yngre människor.

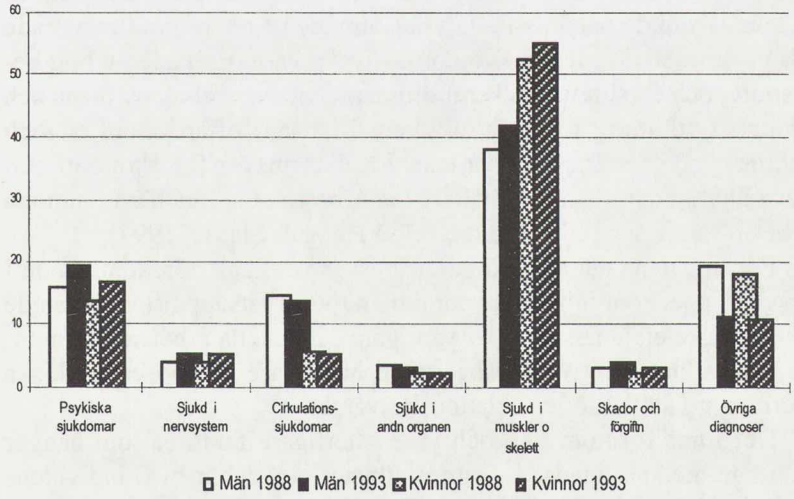
11.3 Förtidspensionärernas sjukdomsdiagnoser

För att erhålla förtidspension krävs att den sökandes arbetsförmåga nedsatts på grund av medicinska skäl. När förtidspensionering och utvecklingen av antalet förtidspensionärer skall studeras, är det därför av stor vikt att undersöka vilka dessa medicinska orsaker är. Kvinnor och män har olika konstitution, men också i stor utsträckning olika arbeten, varför fördelningen av diagnoser bland män och kvinnor i olika yrken och olika sociala skikt säger mycket om de besvär dessa drabbas av och därför en hel del om dessa gruppers arbets- och livssituation. Förändringar i diagnosbilden över tid generellt och i olika grupper kan också säga något om förändringar på en samhällelig nivå vad gäller förhållandet mellan hälsa, sjukdomsbegrepp och arbetsmarknad.

Indelningen i olika sjukdomsdiagnoser följer socialstyrelsens sjukdomsklassifikation som rymmer 17 olika huvudgrupper. Dessa huvudgrupper är också indelade i ett antal undergrupper som mer precist anger sjukdomstyp. I den följande redovisningen kommer huvud-

indelningen av diagnoser att användas. Generellt kan sägas att det är sju diagnosgrupper som dominerar såväl bland kvinnor som män. Den i särklass vanligaste diagnosen utgörs av sjukdomar i muskler och skelett, inom vilken det som i dagligt tal kallas belastningssjukdomar ryms. Nära hälften av de som förtidspensionerades 1988 hade den diagnosen. De därnäst största diagnoserna är i ordningsföljd; psykiska sjukdomar, cirkulationssjukdomar, sjukdomar i nervsystem och sinnesorgan samt andningsorganens sjukdomar. De övriga diagnosgrupperna är samlade under gruppen övriga och utgör cirka 10 procent av diagnoserna. Det föreligger dock stora skillnader i diagnosbilden mellan män och kvinnor vilket illustreras i diagram 11.4. Diagnosgruppen muskuloskeletala sjukdomar är avsevärt mer frekvent bland kvinnor vilket också överensstämmer med fördelningen av arbetsskadediagnoser (Statistiska centralbyrån, 1985b). Männen har i stället en större andel cirkulationssjukdomar och psykiska sjukdomar. Det gäller i synnerhet hjärt- och kärlsjukdomar som är dubbelt så vanliga bland män. I övrigt är diagnoserna likartade mellan könen.

Diagram 11.4 De nya förtidspensionärernas sjukdomsdiagnoser 1993 och 1988



I gruppen övriga diagnoser ingår arbetsmarknadsfallen. 1988 utgjorde dessa totalt cirka 10 procent och 1993 mindre än en halv procent.

Mellan 1988 och 1993 har vissa förändringar inträffat. 1993 har arbetsmarknadsfallen i stort sett fallit bort. De tre största diagnoserna, psykiska störningar, cirkulationssjukdomar samt sjukdomar i muskler och skelett är tillsammans ännu mer dominerande det senare året.

Också när man studerar diagnosbilden i olika åldersgrupper (framgår ej av diagrammet) har förändringarna, förutom när det gäller de äldsta, varit begränsade. Psykisk sjukdom har blivit något vanligare bland dem över 60 år. Bland personer under 60 år har bara små förändringar inträffat. Beträffande sjukdomar i muskler och skelett har dessa ökat i samtliga åldersgrupper utom för de äldsta där en kraftig minskning skett. Även när det gäller cirkulationssjukdomar kan en minskande andel konstateras bland 60-65åringarna. Det har således skett en förändring avseende de äldsta förtidspensionärernas diagnosfördelning mellan 1988 och 1993. Bland dessa har det skett en spridning över fler diagnoser. Möjligen kan detta kopplas till det faktum att förtidspension p.g.a. arbetsmarknadsskäl inte längre ges.

Diagnosbilden varierar också beroende på om individen förvärvsarbetat innan förtidspensioneringen eller inte. En slående skillnad är att andelen med diagnosen psykiska störningar är betydligt större bland de som inte förvärvsarbetat innan pensionen. Också det hänger samman med åldersskillnader. Medelåldern bland de som inte förvärvsarbetat innan förtidspensioneringen är avsevärt lägre än genomsnittet bland de förtidspensionerade och bland de yngre förekommer som tidigare nämnts diagnosen psykiska sjukdomar oftare.

Ett intressant spörsmål beträffande diagnoser är i vilken utsträckning sjukdomsbilden varierar mellan olika slags arbeten. Generellt är männens sjukdomar inom alla yrkesområden i högre grad relaterade till psykisk stress medan kvinnornas tycks vara orsakade av hög belastning och förslitning vilket möjligen är en avspegling av mäns och kvinnors ställning i yrkesstrukturen. Män har oftare inom ett och samma yrkesområde arbeten som innebär ansvar för ekonomi och personal, medan kvinnorna oftare har arbeten som innebär monotona arbetsrörelser och tunga lyft (se också Höög & Stattin, 1994).

För männens del är cirkulationsbesvär vanligast förekommande i yrkesgrupper som inbegriper administrativa arbetsuppgifter medan de muskuloskeletala besvären är vanligare i manuella arbeten. Kvinnorna med administrativ yrkesbakgrund har oftare diagnosen psykiska störningar i stället för cirkulationsbesvär.

Det finns förutom kön och yrke ytterligare faktorer som hänger samman med skillnader i diagnosmönster och det är bl.a. individens ställning i yrkeshierarkin (se tabell 11.2). En närmare granskning av de mest dominerande diagnoserna, cirkulationssjukdomar och sjukdomar i muskler och skelett, visar att andelen cirkulationssjukdomar ökar bland både män och kvinnor när man rör sig uppåt i yrkeshierarkin. De muskuloskeletala avtar vid samma jämförelse. Oavsett kön förändras således sjukdomspanoramat med nivån i yrkeshierarkin. De högre tjänstemännen har en större andel besvär som kan tänkas vara

betingade av psykisk stress och stillasittande, medan arbetarna har en större andel besvär som kan relateras till fysisk belastning. Det finns också ett samband mellan kön och sjukdomsorsak som visar att kvinnor inom samma socialklass oftare har besvär i rörelseorganen och männen i cirkulationsorganen.

Tabell 11.2 Nybeviljade förtidspensioner 1988 per 1000 sysselsatta med viss diagnos efter kön och socioekonomisk indelning (SEI)

SEI	Cirkulationssjukdomar		Muskuloskeletala sjukdomar	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Arbetare				
Ej facklärda	1,8	0,9	6,2	11,2
Facklärda	1,5	0,6	5,5	6,6
Alla arbetare	1,7	0,9	5,9	10,3
Tjänstemän				
Lägre	2,0	0,6	3,1	3,9
Mellan	1,5	0,4	1,6	2,1
Högre	1,0	0,5	0,7	1,5
Alla tjänstemän	1,5	0,5	1,7	2,9
Företagare	1,9	0,8	3,9	4,5
Jordbrukare	2,1	0,8	5,5	7,7

11.4 Förtidspensionärernas sociala bakgrund

Familjesituation

En del av förtidspensionärernas speciella situation rör civilstånd och etnicitet. I tabell 11.3 redovisas andel individer i olika familjesituation bland manliga och kvinnliga förtidspensionärer. Jämförelsen görs mellan med män och kvinnor i befolkningen.

Tabell 11.3 Civilstånd bland nya förtidspensionärer 1993 i jämförelse med befolkningen 16–64 år. Åldersstandardiserat.Procent.

Civilstånd	Kvinnor		Män	
	Förtidspensionärer	Befolkning	Förtidspensionärer	Befolkning
Änka/änkling	2,1	2,6	0,7	0,6
Gift ej barn	19,1	19,4	14,9	16,6
Gift har barn	22,7	30,5	16,8	28,9
Ogift ej barn	19,4	16,7	31,3	24,2
Ogift har barn	15,6	15,8	13,2	15,2
Skild ej barn	7,9	5,0	8,2	5,2
Skild har barn	7,7	5,1	3,0	2,7
Ej uppgift	5,4	4,9	11,8	6,7
Summa	100	100	100	100

Både bland kvinnor och män finns en överrepresentaion av ensamstående och frånskilda bland förtidspensionärerna. Det är dock betydligt vanligare att kvinnliga förtidspensionärer har barn. I viss mån är detta säkert en avspegling av förhållandet att kvinnor oftare tar ansvar för barnen när föräldrarna inte är sammanboende. Särskilt tydligt är detta för frånskilda kvinnor. För männens del finns en relativt hög andel som ej har lämnat någon uppgift. Detta kan bero på faktiska oklarheter i familjesituationen men mer troligt är att dessa män är svåra att nå med den typ av folk- och bostadsräkningar som det här är fråga om. Generellt, men särskilt för män, gäller att de som ej lämnat uppgift innefattar en hög andel personer med psykisk diagnos.

Det finns olika sätt att tolka sambanden mellan förtidspension och familjesituation. Det faktum att man lever i ett parförhållande, är gift eller sambo, kan utgöra ett socialt skydd eller en buffert som reducerar risken att bli förtidspensionär. Med det perspektivet blir den sociala situationen i sig den faktor som förklarar varför sammanboende har lägre risk. Men sambandet kan också ses som uttryck för en selektionsprocess, i vilken personer med en speciell typ av sociala eller psykiska problem i högre grad än andra tvingas till eller väljer att leva ensamma eller separera. En sådan tolkning innebär således att den som förtidspensioneras oftare har problem som försvårar ett samboendeförhållande. Anledningen till att ensamboende har högre risk är således inte familjesituationen i sig, utan de speciella egenskaper som utmärker de som skiljer sig eller lever ensamma.

För att studera den första tolkningen granskas i vilken utsträckning de som förtidspensionerats genomgått förändringar i sin familjesituation åren innan pensioneringen. Om familjen utgör en buffert som förhindrar förtidspension kan en förändring från parboende till ensamboende betraktas som en negativ utveckling eftersom bufferten då försvinner. Det omvända gäller givetvis också.

Den andra tolkningen studeras genom att undersöka om det finns skillnader i diagnos mellan samboende och ensamma. Om dessa skiljer sig åt finns det anledning att misstänka att benägenheten att förtidspensioneras kan förklaras av hälsomässiga egenskaper som utmärker olika civilståndsgrupper.

För 1988 års förtidspensionärer kan man säga att båda tolkningarna får ett visst stöd. Personer som blivit förtidspensionerade har oftare erfarit en förändring i sin sociala situation mellan åren 1980 och 1985 i större omfattning än de som inte förtidspensionerats. Detta gäller framförallt män och skillnaden är mest uttalad för dem som gått från parboende till ensamboende. Rörlighet åt motsatt håll, att gå från ensamboende till parboende, är däremot ovanligare bland förtidspensionärer. För kvinnorna finns en liknande tendens. Detta stö-

der hypotesen att den sociala situationen har betydelse för risken att bli förtidspensionär.

Hypotesen om selektion får också ett visst stöd. Diagnosgruppen psykiska störningar är vanligare bland ogifta eller skilda än bland gifta för såväl kvinnor som män. Särskilt tydligt är detta kanske för gifta män där mindre än var tionde diagnos utgörs av psykiska störningar medan var fjärde förtidspensionär som var skild hade den diagnosen. Samtidigt dominerar för båda könen diagnosgruppen sjukdomar i muskler och skelett bland de gifta men är av mindre betydelse för ogifta och skilda.

När diagnosgruppen psykiska störningar studeras närmare utkristalliseras fyra specifika diagnoser. Dessa är neuroser, personlighetsstörningar, schizofreni samt alkoholberoende. Hur dessa är fördelade bland kvinnor och män inom olika civilståndsgrupper framgår av tabell 11.4.

Alkoholberoende ligger oftare till grund för förtidspension bland män än bland kvinnor. Bland män som lever ensamma, som frånskilda, ogifta eller änklingar finns en stor andel med alkoholberoende. Bland de skilda männen är nära fyra av tio av de med huvuddiagnosen "psykiska störningar" pensionerade som ett resultat av missbruksproblem. Även för kvinnor föreligger tydliga skillnader mellan civilståndsgrupperna men andelen med alkoholberoende är betydligt lägre än för männen. Gemensamt för könen är dock att andelen med alkoholproblem är lägst bland gifta personer.

Tabell 11.4 De vanligaste diagnoserna inom gruppen "psykiska störningar" för personer som varit socialt stabila fördelade efter civilstånd. 1988 års förtidspensionärer. Procent.

	Män				Kvinnor			
Diagnos	Gift	Ogift	Skild	Änkling	Gift	Ogift	Skild	Änka
Neuroser	54	24	28	31	61	36	54	50
Personlighetsstörning	4	15	9	0	4	13	7	4
Schizofreni	2	16	4	5	3	4	4	2
Alkoholberoende	6	16	40	32	1	3	7	6
Övrigt[7]	34	30	19	32	31	38	29	38
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal	1076	1924	568	19	1544	1097	614	90

Det föreligger alltså stora skillnader i diagnosfördelning mellan olika civilståndsgrupper, i synnerhet när det gäller psykiska problem. De

[7] Gruppen övrigt innefattar: depression, affektiv psykos, reaktiv psykos, paranoia, drogmissbruk, psykofysiologiska reaktioner, krisreaktioner, lätt utvecklingsstörning, organiska psykoser samt ytterligare ett antal med begränsad prevalens.

som är frånskilda och ogifta har i många fall en annan hälsoproblematik än de gifta. Detta kan i sin tur vara bestämmande för huruvida man lever ensam eller inte och således vara den faktor som förklarar de ensamboendes förhöjda risktal. Man kan också misstänka att personer med vissa psykiska sjukdomar eller handikapp i större grad påverkas av en förändring i familjesituationen än personer med fysiska problem. Det är därför rimligt att tänka sig att en kombination av psykisk sjukdom eller missbruk *och* förändringar i familjesituationen leder till förhöjda risker att förtidspensioneras.

Utifrån detta kan någon avgörande slutsats beträffande vilken av de olika förklaringarna som har störst effekt avseende risk att förtidspensioneras knappast dras. Vad som däremot står klart är att de ensamståendes förhöjda benägenhet att förtidspensioneras inte enbart kan förstås som ett direkt resultat av individernas sociala situation. Även individernas egenskaper och dessa egenskapers konsekvenser för i vilken social situation man befinner sig har betydelse.

Etnicitet

På senare år har invandrarnas situation på arbetsmarknaden uppmärksammats alltmer. Många är arbetslösa och upplever att de diskrimineras när de söker jobb. Det tycks som om invandrarnas arbetsförmåga[8] inte motsvarar de förväntningar arbetsgivarna har. Frågan har bland annat uppmärksammats av rörelsen Sverige 2000, där en mängd företag och förvaltningar engagerat sig i en kampamj för en mer välinformerad uppfattning om invandrad arbetskraft. I debatten har också begreppet mångfald lanserats, för att ge uttryck för de fördelar en arbetsmarknad som öppnar sig för invandrare kan ha.

Av tabell 11.5 framgår att invandrare är överrepresenterade bland de som lämnar arbetsmarknaden med förtidspension. Bland kvinnliga förtidspensionärer är andelen personer födda utanför Sverige knappt sju procentenheter fler än deras andel i befolkningen. Bland manliga förtidspensionärer är skillnaden något större, knappt 8 procentenheter. Män och kvinnor skiljer sig också något när det gäller vilka nationaliteter som är mer överrepresenterade. Bland kvinnliga förtidspensionärer rör det sig om östeuropeer och gruppen övriga nordbor (där finländare inte ingår), medan det bland männen är finländare och invandrare från icke-europeiska länder som är mer framträdande.

[8] Här ges begreppet arbetsförmåga naturligtvis en väldigt bred innebörd. Idag används språk på ett många gånger kanske illegitimt sätt för att förklara invandrare inkompetenta för vissa arbetsuppgifter.

Tabell 11.5 Födelseland bland nya förtidspensionärer i jämförelse med befolkningen 16–64 år 1993. Kvinnor och män. Åldersstandardiserat. Procent.

	Kvinnor		Män	
Födelseland	Förtidspensionärer	Befolkning	Förtidspensionärer	Befolkning
Sverige	82,5	89,3	81,4	89,2
Finland	5,8	3,3	5,9	2,8
Övriga Norden	1,5	1,2	1,3	1,3
Västeuropa	1,6	1,1	1,9	1,3
Östeuropa	4,0	1,8	3,4	1,6
Övriga världen	4,6	3,3	6,1	3,9
Summa	100	100	100	100

11.5 Förtidspensionärernas utbildning och yrkesbakgrund

Utbildning

En viktig faktor när det gäller människors möjligheter att hävda sig på arbetsmarknaden är deras utbildningsbakgrund. Förtidspensionärernas utbildningsnivå är avsevärt mycket lägre än befolkningens. Vi ser i tabell 11.6 att nästan hälften av förtidspensionärerna saknar gymnasieutbildning medan motsvarande andel i befolkningen är en tredjedel. Det är också en nästan dubbelt så stor andel i befolkningen som har utbildning på gymnasienivå längre än två år. En rimlig konsekvens av detta, är att de individer som har förtidspensionerats i genomsnitt under sin förvärvsaktiva period har haft sämre karriär- och utvecklingsmöjligheter på arbetsmarknaden än den övriga befolkningen.

Tabell 11.6 Utbildningsbakgrund bland nya förtidspensionärer 1993 i jämförelse med befolkningen 16–64 år. Kvinnor och män. Åldersstandardiserat. Procent.

	Kvinnor		Män	
Utbildning	Förtidspensionärer	Befolkning	Förtidspensionärer	Befolkning
Förgymnasial utbildning	47,4	33,1	48,1	35,3
Gymnasieutbildning 2 år	31,0	30,1	23,7	25,4
Gymnasieutbildning mer än 2 år	5,5	10,9	8,6	13,8
Eftergymnasial utbildning mindre än 3 år	5,9	11,8	3,7	9,2
Eftergymnasial utbildning 3 år eller mer än 3 år	3,5	9,2	2,8	9,5
Ospecificerad nivå	6,7	4,9	13,0	6,7
Summa	100	100	100	100

Skillnaderna mellan kvinnor och män är mindre än de mellan förtidspensionärer och befolkning. Det finns dock vissa skillnader mellan könen. Kvinnliga förtidspensionärer har oftare kortare gymnasial utbildning än manliga, men de har också mer eftergymnasial utbildning. I stället har betydligt fler män inte angivit utbildning på ett tillräckligt tydligt sätt, vilket gör att utbildningsnivån inte kan specificeras. Förmodligen innefattar denna grupp en stor andel personer med låg utbildning och det skulle i så fall kompensera den högre andelen kvinnor med låg utbildningsnivå.

Yrke och social klass

När en person förtidspensioneras skall bedömningen av arbetsförmågan alltid relateras till det arbete individen har att utföra. Uppgiften om yrke och arbetsförmåga registreras inte i den offentliga statistiken varför kunskapen om förtidspensionärernas yrkesbakgrund varit bristfällig.

I följande avsnitt skall därför 1993 års förtidspensionärers yrkesbakgrund belysas. Datamaterialet som nyttjas i analyserna innehåller information från 1990, alltså tre år innan individerna förtidspensionerades.[9] Uppgifter om en individs sysselsättning samma år som hon pensioneras är mindre användbara eftersom den process då individen lämnar arbetsmarknaden genom en förtidspensionering är relativt långdragen.

En gängse metod att redovisa yrkestillhörighet är att använda Nordisk Yrkesklassificering (NYK). I NYK-systemet görs yrkesindelningen i nivåerna yrkesområde, yrkesgrupp och yrkesfamilj. Yrkesområde är den minst detaljerade nivån medan yrkesfamilj är den mest fingraderade indelningen. För att synliggöra effekten av den hierarkiska skiktningen i sociala klasser, används här också den s.k. socioekonomiska indelningen av yrken (SEI).

Förtidspensionärernas fördelning enligt den grövsta yrkesindelningen illustreras i tabell 11.7. De vanligaste yrkesområdena bland kvinnor är servicearbete och hälso- och sjukvårdsarbete m.m medan det största antalet förtidspensionärer för männens del kommer från yrkesområdet tillverkningsarbete.

---

[9] Materialet omfattar alla som förtidspensionerades 1993. Uppgifter om dessa individers yrke, civilstånd, bostadsort m.m. har påförts från Folk- och Bostadsräkningarna 1980, 1985 och 1990.

Tabell 11.7 Nybeviljade förtidspensionärer 1993 och befolkningen indelade efter yrkesområde. Kvinnor och män. Procent.

Yrkesområde	Män Förtids-pensionärer	Sysselsatta	Kvinnor Förtids-pensionärer	Sysselsatta
Tekniskt naturvetenskapl. arbete m.m.	12	16	9	13
Hälso- och sjukvårdsarbete, socialt arbete	2	3	25	27
Administrativt, kameralt och kontorstekniskt arbete	6	10	15	20
Kommersiellt arbete	6	8	8	8
Lantbruks-, fiskeri-, och skogsarbete	6	5	1	1
Gruv- och stenbrytning m.m.	0,5	0,3	0	0
Transport- och kommunikationsarbete	9	7	4	3
Tillverkningsarbete	43	34	13	7
Service och militärt arbete	8	7	19	12
Oidentifierbara yrken *	8	10	7	9
Summa	100	100	100	100
Antal	25246	2,3 milj	27586	2,2 milj

Anm. I tabell 11.7 samt 11.8 har andelen sysselsatta i olika yrken ej åldersstandardiserats. Detta för att ge en faktisk uppfattning om yrkesstrukturen bland förtidspensionärer och befolkning. Från tabell 11.9 och framåt standardiseras för ålder.

* Denna grupp kommer i fortsättningen inte att redovisas.

Antalet förtidspensionärer inom olika yrkesområden är i hög grad relaterat till gruppernas storlek i den förvärvsarbetande befolkningen. Av tabell 11.7 framgår dock att yrkesfördelningen bland förtidspensionärerna i flera avseenden avviker från den som gäller för den icke förtidspensionerade befolkningen. För såväl kvinnor som män är förtidspensionärerna överrepresenterade inom yrkesområdena tillverknings- och servicearbete, transport- och kommunikationsarbete samt i gruv- och stenbrytningsarbete. Den största skillnaden finns för män i tillverkningarbete där mer än 43 procent arbetat innan förtidspensioneringen medan motsvarande andel för befolkningen är 34 procent. Också för kvinnor återfinns den största avvikelsen mellan de förtidspensionerade och befolkningen som helhet i detta yrkesområde. För förtidspensionerade kvinnor föreligger vidare en kraftig överrepresentation inom yrkesområdet servicearbete. Inom områdena tekniskt arbete, administrativt, kontorstekniskt arbete och hälso- och sjukvårdsarbete är däremot förtidspensionärerna underrepesenterade.

På nästa yrkesnivå, yrkesgrupper, redovisar vi endast ett urval eftersom antalet grupper annars blir för stort för att kunna överblickas. I tabell 11.8 är de numerärt största yrkesgrupperna utvalda. Nästan 60 procent av de kvinnor som beviljades förtidspension 1993 återfinns inom endast sex yrkesgrupper, vilket emellertid också är en återspeg-

ling av kvinnornas begränsade spridning på arbetsmarknaden. Yrken inom offentlig verksamhet samt serviceyrken dominerar. Bland män finns en betydligt större spridning över flera yrken.

Tabell 11.8 De antalsmässigt största yrkesgrupperna bland 1993 års förtidspensionärer i jämförelse med yrkesgruppers andel i befolkningen. Kvinnor och män. Procent.

Män			Kvinnor		
	Förtids-pens.	Sysselsatta		Förtids-pens.	Sysselsatta
Verkstads- och byggnadsarbete	13,2	11,2	Socialt arbete	12,1	13,0
Övrigt bygg- och anläggn. arbete	7,6	5,6	Hälso- och sjukvårdsarbete	10,4	12,2
Tekniskt arbete	6,8	10,1	Fastighetsskötsel, städning	9,9	4,2
Vägtrafikarbete	5,4	4,4	Sekreterar- och maskinskr.arbete	9,2	10,7
Varuförsäljning	4,7	6,8	Varuförsäljning	7,3	7,0
Fastighetsskötsel, städning	4,2	2,5	Hotell & restaurangarbete m.m.	6,9	5,4

För männens del noteras en överrepresentation bland yrkesgrupperna verkstadsarbete, övrigt bygg- och anläggningsarbete, vägtrafikarbete samt fastighetsskötsel. Även grupperna tekniskt arbete och varuförsäljning är relativt sett stora yrkesgrupper bland förtidspensionärerna, men här förekommer ingen överrepresentation. För kvinnor noteras en förhöjd frekvens för yrkesgrupperna fastighetsskötsel, hotell, restaurang och storhushållsarbete samt varuförsäljning. De allra största yrkesgrupperna bland kvinnor, socialt arbete (innehållande vårdbiträden, barnskötare, socialsekreterare) och hälso- och sjukvårdsarbete är relativt sett mindre bland förtidspensionärerna än i den yrkesverksamma befolkningen.

Yrkesfördelningen på en ännu mer detaljerad nivå, yrkesfamiljer, visar att det är lastbils- och paketbilsförare, maskin- och motorreparatörer, lager- och förrådsarbetare, som för männens del utgör de antalsmässigt största yrkesfamiljerna bland förtidspensionärerna. Städare, sekreterare, undersköterskor och vårdbiträden samt försäljare i detaljhandel är de största yrkesfamiljerna bland de kvinnliga förtidspensionärerna.

Vid sidan om det totala antalet förtidspensionärer i olika yrkesgrupper är risken för förtidspensionering bland kvinnor och män i olika yrken viktig att bedöma. I tabell 11.9 redovisas risktal för män och kvinnor i de olika yrkesområdena 1988 och 1993. Eftersom yr-

kesfördelningen kan skilja sig avsevärt mellan olika åldersgrupper är risktalen korrigerade för skillnader i ålder. Som jämförelsegrupp används tekniskt, naturvetenskapligt arbete. En överrisk föreligger när risktalet överstiger 1.

Tabell 11.9 Åldersstandardiserade relativa risker att förtidspensioneras i olika yrkesområden. Jämförelse mellan 1988 och 1993 års förtidspensionärer. Män och kvinnor.

Yrkesområde	Relativ risk			
	Män		Kvinnor	
	1988	1993	1988	1993
Tekniskt, naturvetenskapligt arbete m.m.	1,0	1,0	1,0	1,0
Hälso- och sjukvård, socialt arbete	1,4	1,7	2,0	1,6
Adm, kameralt och kontorstekniskt arb. etc.	(1,0)	(1,0)	1,4	1,2
Kommersiellt arbete	1,2	1,1	1,9	1,5
Lantbruks-, fiskeri- och skogsarbete	2,2	1,9	1,7	1,2
Gruv- och stenbrytningsarbete	5,0	2,7	(1,5)	(3,6)
Transport- och kommunikationsarbete	2,1	2,2	2,0	2,2
Tillverkningsarbete	2,9	2,5	5,9	3,9
Service och militärt arbete	2,6	2,4	3,5	2,6

Ej signifikanta över- eller underrisker inom parentes (95-procentigt konfidensintervall).

Samtliga yrkesområden har överrisker i förhållande till yrkesområdet tekniskt och naturvetenskapligt arbete. För både män och kvinnor noterar vi kraftigt förhöjda värden inom tillverknings- och serviceyrken[10] samt för män i gruv- och stenbrytning. Den sistnämnda gruppen är numerärt sett mycket liten. Även när åldern hålls under kontroll är det alltså inom områden med krävande arbetsmiljöer som benägenheten att förtidspensioneras är störst. Vi kan också konstatera att exempelvis hälso- och sjukvårdsarbete, som genererar ett stort antal kvinnliga förtidspensionärer, inte tillhör gruppen med de högsta riskerna när relativa och ålderskontrollerade jämförelser görs. Kvinnornas förhöjda risk inom tillverkningsarbete relativt männens är anmärkningsvärd medan å andra sidan skillnaderna mellan könen inom hälso- och sjukvård inte är så stora som man kunde ha väntat.

Mellan 1988 och 1993 har det skett vissa förändringar. Gemensamt för dessa är att yrkesområden med höga risktal 1988 tycks vara något mindre utsatta 1993. Detta skulle kunna tolkas som att riskerna är mer jämnt fördelade och har spridits ut över fler yrken vid det senare mättillfället. En rimlig förklaring till det kan vara olikheter avseende arbetsmarknadsläget de två åren. Den djupa lågkonjunkturen

[10] Det kan tyckas märkligt att slå samman dessa områden men så är NYK-klassificeringen ordnad på denna nivå.

1992–1993 medförde en kraftigt ökad arbetslöshet för de flesta grupper, även för tjänstemän. Detta kan ha medfört en breddning av de yrkesgrupper där risken för förtidspensionering ökar. För kvinnor tycks denna utjämning vara något mer markerad. En riskökning har inträffat inom transportområdet för båda könen medan bland männen risken för förtidspension också ökat inom hälso- och sjukvårdsområdet.

Vi går över till den mest detaljerade yrkesnivån och redovisar i nedanstående tabell de *yrkesfamiljer* bland kvinnor och män där största risken att förtidpensioneras finns.

Tabell 11.10 Åldersstandardiserade relativa risker att förtidspensioneras 1993 för 10 yrkesfamiljer med störst överrisk för män respektive kvinnor. Risken bland kvinnor och män i den förvärvsarbetande befolkningen som helhet har satts till 1.

Män		Kvinnor	
Yrke	Relativ risk	Yrke	Relativ risk
Köks- och restaurangbiträde	3,1	Maskinmontör, hopsättare	2,7
Städare	2,4	Stål- och metallverksarbetare	2,6
Isoleringsmontör	2,1	Möbelsnickare	2,5
Gruvbrytare, bergsprängare	2,0	Gummivaruarbetare	2,4
Vårdbiträden, hemvårdare	1,9	Verkstadsmekaniker	2,3
Murare	1,9	Pappersarbetare	2,1
Metalliserare	1,9	Bokbinderiarbetare	2,0
Gjuteriarbetare	1,8	Tillverkningsarbetare ospec.	2,0
Golvbeläggningsarbetare	1,8	Textilarbetare ospec.	2,0
Kockar, kallskänkor	1,8	Verkstadsarbetare ospec	2,0

Ett intressant förhållande som framträder i tabellen är att män i yrken som ofta benämns som traditionellt kvinnliga och kvinnor i traditionellt manliga yrken har höga risker. För kvinnornas del är detta särkilt tydligt; där ryms samtliga högriskyrken inom tillverkningssektorn. Beträffande män är bilden lite annorlunda. Här finns en större variation så att såväl yrken inom tillverkningssektorn som inom vård- och tjänsteområdet finns representerade bland högriskyrkena. Något bör i det sammanhanget sägas om yrkena vårdbiträden och hemvårdare. Det kan tyckas något förvånande att dessa yrken på den manliga sidan hamnar på listan över mest utsatta arbeten. En viktig förklaring till detta är att medelåldern i dessa grupper är avsevärt mycket lägre än genomsnittet för alla förvärvsarbetande. Av de äldre som trots allt finns i dessa yrken blir en mycket stor andel förtidspensionerade vilket innebär att yrket erhåller ett högt risktal. En annan förklaring till fenomenet är att dessa yrken kan fungera som reträttposter för individer som har lämnat ett arbetsmiljömässigt mer krävande arbete. Det

kan således handla om en selektionseffekt som innebär att individen har med sig egenskaper förvärvade i ett tidigare yrke som förhöjer risken att de förtidspensioneras i ett senare yrke.

Vi har nu redovisat förtidspensionärernas yrkesbakgrund dels i absoluta tal, dels i form av risktal. Utifrån detta kan slutsatsen dras att det inte är samma yrken som producerar ett stort antal förtidspensionärer som också har hög pensioneringsbenägenhet. De yrken som har de högsta risktalen är numerärt sett förhållandevis små, framförallt när det gäller antalet kvinnor. Det är således två olika aspekter som belyses här. Å ena sidan finns det yrken som producerar ett stort antal förtidspensionärer vilka dock inte har speciellt förhöjda pensionsbenägenheter, exempelvis inom hälso- och sjukvårdsarbete. Ur samhällsekonomisk synpunkt är det viktigt att uppmärksamma dessa eftersom en stor del av kostnaden för förtidspensionssystemet genereras här. Å andra sidan finns det yrken som är små antalsmässigt men som har mycket höga relativa risker. Dessa kan ses som de mest hälsofarliga jobben, där risken för individen att få arbetsrelaterade besvär är störst. Det är också tänkbart att de breda yrkesgrupperna erbjuder betydligt större anpassningsmöjligheter och rehabiliteringsalternativ i kraft av den större mängd arbetstillfällen som dessa innefattar. De antalsmässigt mindre yrkesgrupperna kräver mer omfattande omskolning, kanske byte av arbetsgivare eller flyttning, för att en arbetsrelaterad anpassning skall vara genomförbar.

Tabell 11.11 Åldersstandardiserade relativa risker att förtidspensioneras 1988 och 1993 efter socioekonomisk indelning (SEI). Kvinnor och män. Risken för högre tjänstemän är satt till 1.

SEI	Relativ risk			
	Kvinnor		Män	
	1988	1993	1988	1993
Ej facklärda arbetare i varuproduktion	7,8	5,3	6,0	4,2
Ej facklärda arbetare i tjänsteproduktion	3,7	2,9	4,6	4,1
Facklärda arbetare i varuproduktion	6,2	4,8	4,0	3,5
Facklärda arbetare i tjänsteproduktion	2,6	2,2	3,4	3,8
Lägre tjänstemän	2,0	1,7	2,6	2,5
Tjänstemän på mellannivå	1,2	1,2	1,6	1,5
Högre tjänstemän	1,0	1,0	1,0	1,0
Företagare	1,9	1,8	2,6	2,7
Lantbrukare	1,9	1,3	2,3	2,0
Oklassificerbara	4,4	4,5	9,0	6,9

Inom olika yrken finns en hierarki med avseende på individernas position i organisationen, deras utbildning, befogenheter, inflytande m.m. Det är därför av stort intresse att studera hur risken att förtids-

pensioneras varierar när det gäller denna sociala skiktning. I tabell 11.11 redovisas risken att förtidspensioneras 1988 och 1993 fördelat efter yrkesställning eller s.k. socioekonomisk indelning (SEI). Högre tjänstemän utgör jämförelsegrupp.

Risken att förtidspensioneras är på intet sätt jämnt fördelad mellan olika sociala klasser. Arbetargrupperna är mest utsatta bland både män och kvinnor. Detta gäller i synnerhet okvalificerade arbetare i varuproduktion, där såväl män som kvinnor löper större risk att förtidspensioneras än vad arbetarna inom tjänstesektorn gör. Det finns naturligtvis en stark koppling mellan yrkesställning och olika yrkesområden. Inom exempelvis yrkesområdet tekniskt arbete ryms i huvudsak tjänstemän, vilka har den lägsta benägenheten att förtidspensioneras. Inom tillverkningsindustrin återfinns de stora LO-grupperna av arbetare i varuproduktion och dessa är också högriskgrupper.

Det är tydligt att ju högre upp i yrkeshierarkin man kommer, från arbetar- till tjänstemannagrupper, desto lägre är risken att förtidspensioneras. Denna effekt av positionen i yrkeshierarkin tycks starkare bland kvinnor när de är arbetare i varuproduktion men bland män när de är arbetare i tjänsteproduktion. När man arbetar inom ett område där det egna könet är underrepresenterat tycks alltså risken öka. Det kan vara ett tecken på att matchningen mellan individen och hennes förutsättningar och yrkesmiljön i vid mening är mindre god. Det skulle kunna leda till en ur jämställdhetssynpunkt ganska nedslående slutsats; kvinnor och män bör hålla sig till sina traditionella yrkesområden, bliva vid sin läst. Den omvända slutsatsen är dock den enda rimliga – avsevärt mer måste göras för att underlätta yrkeskarriärer inom områden där det egna könet är underrepresenterat.

Att gruppen oklassificerbara[11] får höga risktal beror på att det i denna grupp företrädesvis ryms personer med en svag anknytning till arbetsmarknaden och som i många fall har medfödda hälsoproblem av olika slag.

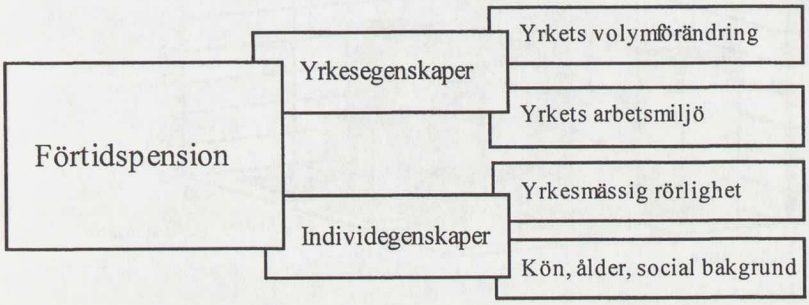
På samma sätt som tidigare framgår här att det har inträffat vissa förändringar i utjämnande riktning mellan 1993 och 1988. De är visserligen samma grupper som noteras för höga risker men skillnaderna mellan grupperna har blivit mindre. Det är framförallt bland arbetargrupperna relativt jämförelsegruppen högre tjänstemän som en minskning av förtidspensionsrisken skett. Undantaget är här manliga kvalificerade arbetare i tjänsteproduktion vars relativa risk ökat något mellan de jämförda åren. Bland lägre och mellantjänstemän har i stort sett ingen förändring skett.

[11] Gruppen omfattar 3 893 män och 3 725 kvinnor, totalt ca 6 procent av den sammanlagda studiegruppen.

Arbetsmarknad, arbetsmiljö och yrkesrörlighet

Den underliggande tolkningen av yrkets betydelse kan grovt delas in i två aspekter, dels egenskaper hos yrkena i sig, dels egenskaper knutna till de individer som innehar yrket. Dessa kan i sin tur delas in i ytterligare undergrupper. Beträffande yrkesegenskaper kan faktorer som rör strukturella förändringar skiljas från ett yrkes arbetsmiljömässiga egenskaper. Individegenskaperna kan delas in i faktorer som hänger samman med individens sociala situation och faktorer som rör individens rörlighet på arbetsmarknaden. Följande figur får åskådliggöra resonemanget.

Figur 11.3 Faktorer som påverkar sambandet mellan risk att förtidspensioneras och yrke.



I det följande diskuteras hur utbudet av arbetstillfällen, arbetsmiljön och individens rörlighet mellan olika yrken påverkar förtidspensioneringen.

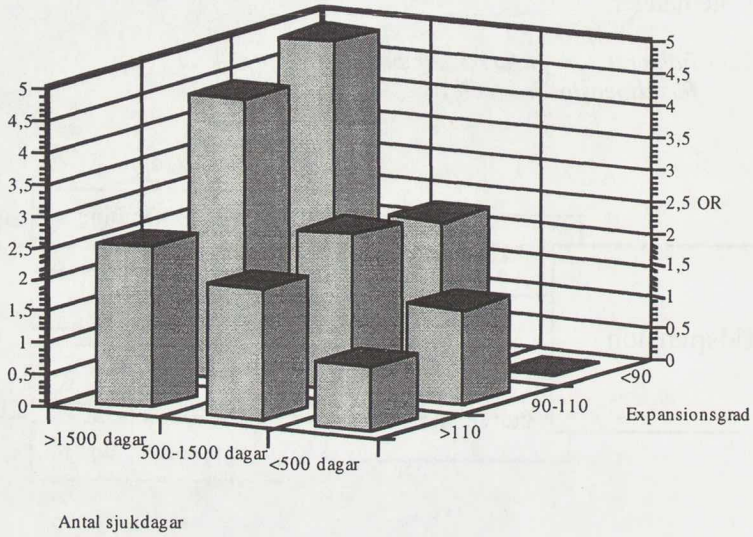
Yrkets volymförändring

Den volymmässiga förändringen i olika yrken har här uttryckts som kvoten mellan antalet personer i yrket 1985 respektive 1975.[12] När detta mått överstiger 100 har yrkesgruppens storlek ökat och om siffran är under 100 har gruppens storlek minskat. Yrkenas grad av påfrestning har mätts som antal sjukdagar p.g.a. arbetssjukdom samt antal fall av arbetssjukdom i olika yrken. I analysen beräknas risken att förtidspensioneras givet att man har ett yrke som över tid minskar i antalet sysselsatta. För att kontrollera för hälsa och arbetsmiljö delas yrkena även in i grupper med avseende på antal arbetssjukdomsdagar som förekommer i yrket. Genom att i grafisk form sammanfatta resultaten kan samvariationen mellan våra mått illustreras och förtydli-

[12] Analyserna i detta avsnitt baseras på 1988 års förtidspensionsmaterial.

gas. Eftersom kvinnors arbetsmarknad skiljer sig så avsevärt från mäns redovisas resultaten i separata figurer.[13] I båda diagrammen saknas en en stapel då för få individer har den aktuella egenskapskombinationen.

Diagram 11.5 Samband mellan risk att förtidspensioneras i olika yrken 1988, yrkenas volymmässiga utveckling samt antal sjukdagar på grund av arbetssjukdom. Kvinnor. Ålderstandardiserat.

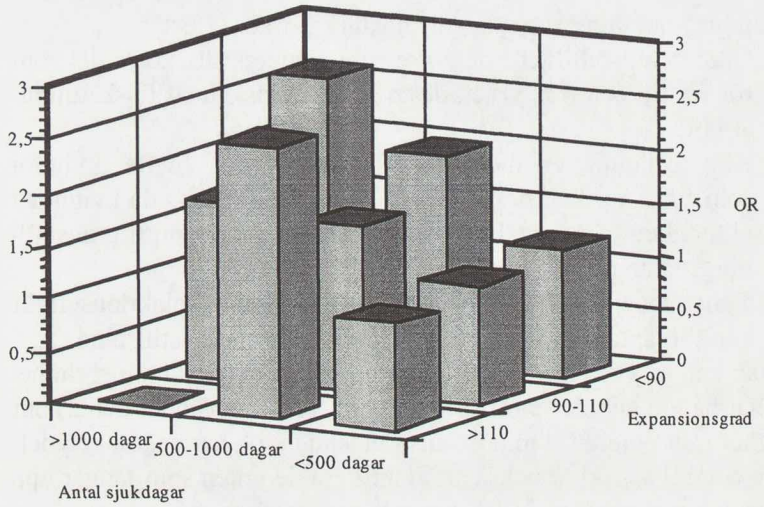


Att yrkenas sjukfrekvens på grund av arbetssjukdomar och yrkenas förtidspensionsrisk samvarierar är förväntat. Mer intressant här är att det föreligger ett negativt samband för både män och kvinnor mellan yrkenas volymmässiga utveckling och risken att förtidspensioneras. Ju mer ett yrke växer volymmässigt, desto lägre är risken att förtidspensioneras och vice versa. Det framgår också att yrkenas grad av påfrestning samvarierar med yrkenas volymmässiga utveckling vilket betyder att det i många fall är så att de yrken som krymper också är de som innebär stora arbetsmiljömässiga påfrestningar för sina utövare. När vi studerar *vilka* yrken det är som krymper och som har många arbetssjukdomsfall visar det sig att yrken inom tillverkningssektorn dominerar. Exempel på yrken där hög sjukfrånvaro och an-

[13] Måtten för yrkenas volymförändring är beräknade separat för kvinnor respektive män. Måtten för yrkets arbetsmiljö har baserats på genomsnittligt antal sjukdagar orsakade av arbetssjukdomar 1985 i varje yrke i NYK på tresiffernivå, yrkesfamiljer, separat för kvinnor och män.

talsmässig reduktion sammanfaller är gruvarbete, verkstadsarbete, järn- och metallbruksarbete. Dessa har traditionellt ansetts ha en krävande arbetsmiljö och volymminskningen innebär här att det blir en dubbel belastning för innehavarna av dessa yrken.

Diagram 11.6 Samband mellan risk att förtidspensioneras i olika yrken 1988, yrkenas volymmässiga utveckling samt antal sjukdagar på grund av arbetssjukdom. Män. Ålderstandardiserat.



Yrkesrörlighet och selektion

I ett ökande antal studier granskas relationen mellan yrken och olika typer av sjuklighet. De flesta av dessa studier baseras på tvärsnittsdata, vilket är problematiskt. Den främsta orsaken till detta är den selektion till olika yrken som alltid sker i samband med att individer byter anställningar. Östlin diskuterar denna svårighet och menar att tvärsnittsstudier endast kan ge ringa information om kausalitet mellan yrkesexposition och sjuklighet i olika avseenden (Östlin, 1989a). Huvudskälet är att de yrkesuppgifter som en person rapporterar i ett frågeformulär gäller det yrke som han eller hon innehar vid just det tillfället. Information om tidigare yrke/yrken förkommer sällan och man kan därför inte uttala sig om huruvida personen tidigare varit utsatt för inverkan av negativ art och dess betydelse för sjukdomen. Om många människor lämnar ett yrke på grund av försämrad hälsa underskattas yrkets risker. Det omvända gäller för yrken som får ett tillskott av personer med hälsoproblem. Denna typ av selektion brukar

kallas "the healthy worker effect". En annan aspekt på samma tema är att personer med god hälsa sannolikt också har bättre möjligheter att erhålla ett arbete än människor med dålig hälsa. Det är vanligt att en läkarundersökning genomförs i samband med en nyanställning. Rekryteringen till vissa yrken av personer med god hälsa återspeglas i lägre sjuklighet. Ett yrke kan således framstå som mindre ohälsosamt än ett annat beroende på innehavarnas rörlighet snarare än på att yrket i sig har färre hälsorisker. Inom yrken som är svårbesatta finns också möjligheten att personer med arbetshinder av olika slag ansamlas. Östlin anger tre olika faktorer som avgör storleken på de felskattningar som uppstår p.g.a. "the healthy worker effect":

a. Graden av stabilitet i det yrke som studeras. Ju större del som rör sig till och från yrket, desto större är risken att felskattningar görs.
b. Könsfördelningen inom det studerade yrket. Ju fler kvinnor som finns i yrket, desto mindre är risken för bias då kvinnor i allmänhet är mer stabila och har längre genomsnittlig anställningstid än män.
c. Typen av sjuklighet som studeras. En starkare selektionseffekt kan förväntas om man studerar kroniska sjukdomstillstånd

Man kan se yrkesmässig rörlighet ur två aspekter: 1) om rörlighet i sig har någon betydelse för risken att bli förtidspensionär och 2) om rörlighet från tyngre till mindre ansträngande jobb har någon betydelse. En central aspekt är också att identifiera de yrken som fångar upp dem som lämnar krävande arbeten, s.k. reträttyrken.

I det följande diskuteras den yrkesmässiga rörligheten bland 1988 års förtidspensionärer. Då en viktig orsak till selektionen är den hälsomässiga belastning individen upplevt i sitt tidigare arbete, har yrkena delats in i fyra olika grader av påfrestning i arbetet[14] (Alfredsson & Theorell, 1982). Påfrestningen varierar från låg, medellåg, medelhög till hög påfrestning (1–4). I tabell 11.12 redovisas risken att förtidspensioneras för rörliga respektive stabila arbetstagare i yrken med olika grad av påfrestning. Som jämförelsegrupp används yrkesstabila personer med låg påfrestning i yrket.

[14] Detta är en annan indelning än den tidigare använda. Yrkena indelas i fyra olika klasser av vilka den lägsta anger låg påfrestning och den högsta hög påfrestning. Indelningen bygger på andelen anställda i ULF-undersökningarna som upplever fysisk och psykosocial ansträngning i sitt arbete och är alltså ett uttryck för yrkesinnehavarnas upplevelser av sitt arbete.

Tabell 11.12 Relativa risker att förtidspensioneras 1988 för yrkesmässigt stabila och rörliga. Kvinnor och män. Åldersstandardiserat.

	Yrkesfamiljers grad av påfrestning			
	Låg	Medellåg	Medelhög	Hög
Män				
Yrkesstabila	1,00	1,39	2,61	3,07
Yrkesmobila	1,30	1,88	3,79	4,24
Kvinnor				
Yrkesstabila	1,00	1,24	2,25	3,49
Yrkesmobila	1,18	1,33	2,39	3,71

Tabellen avslöjar att de som bytt arbete genomgående har högre risk att bli förtidspensionerade än de som behållit samma yrke. Tendensen är densamma för män och kvinnor och är oberoende av grad av fysisk påfrestning i yrket men den relativa risken stiger ju högre påfrestning i yrket individerna utsatts för. Den yrkesrelaterade rörligheten förstärker alltså risken att förtidspensioneras.

Att byta yrke är ett naturligt inslag i människors yrkesliv och det finns en mängd yrkesbyten som inte är uttryck för hälsomässiga problem. Av den anledningen är det rimligt att koncentrera sig på de individer som lämnat ett fysiskt krävande arbete och gått till ett med lägre krav. I tabell 11.13 studeras risken att förtidspensioneras för individer som rört sig från yrken med hög grad av påfrestning till yrken på en lägre påfrestningsnivå. Jämförelsegruppen utgörs av stabila i den grupp de rörliga kommer till.

Tabell 11.13 Relativa risker att förtidspensioneras 1988 för individer som rört sig från tunga till lättare arbeten

	4 → 3	4 → 2	4 → 1	3 → 2	3 → 1	2 → 1
Män	1,32	1,55	1,78	1,66	1,79	1,46
Kvinnor	1,34	1,98	2,14	(1,13)	1,53	(1,18)

Risktal ej signifikant skilt från noll inom parantes.

Individer som rört sig från ett fysiskt tyngre till ett lättare arbete har genomgående en högre risk att senare förtidspensioneras. Denna skillnad är också större när yrkesrörligheten skett över mer än en påfrestningsnivå. För männens del är överrisken således störst för de som bytt från ett arbete på påfrestningsnivå 4 till ett på nivå 1, eller från 3 till 1. Också för kvinnornas del är det bland dem som bytt från jobb på nivå 4 till nivå 1 som sannolikheten för en senare förtidspensionering är störst. Orsaken till detta står att finna i sammansättningen av yrken på de olika nivåerna. De mest krävande jobben, nivå 4, rymmer företrädesvis arbetaryrken, med en dominans för tillverk-

ningssektorn. Bland dessa återfinns merparten av de högriskyrken som tidigare redovisats. För kvinnor tycks risken att förtidspensioneras genomgående vara högre om yrkesrörligheten börjat från yrken med hög påfrestning.

Vilka yrken är det då som fångar upp de som lämnar ett fysikt krävande arbete och alltså kan ses som reträttposter efter ett mer krävande jobb? Den yrkesfamilj bland män som erhåller den största andelen bytare från tunga arbeten är lager- och förrådsarbete. Andra stora reträttposter är bänk- och möbelsnickare samt fastighetsarbetare. För kvinnornas del är sjukvårdsbiträde, affärsbiträde, maskinmontör/reparatör, samt kock och kallskänka de yrkesfamiljer som fångar upp flesta yrkesbytarna från tyngre arbeten. Yrkesbytarna kommer företrädesvis från verkstadsindustrin och för kvinnornas del också ofta från offentliga städ- och köksyrken.

Tabell 11.14 anger yrken som ofta fungerar som reträttposter när man lämnat ett jobb med högsta graden av påfrestning i enlighet med redovisningen ovan. Dessa reträttyrkens relativa förtidspensionsrisk påverkas av att det sker ett inflöde från arbeten som innebär hårdare arbetsmiljömässiga krav. Lägre risktal erhålls i reträttyrkena när de yrkesrörliga utesluts ur analysen. Inflödet av personer från tunga arbeten till dessa yrken har höjt risktalen, vilket vid jämförelse med andra yrken får reträttyrkena att framstå som skadligare än vad de faktiskt är.

Tabell 11.14 Yrken till vilka yrkesrörliga från arbetsmiljömässigt tunga arbeten kommer. Rangordnade efter antal som bytt till yrket. 1988 års förtidspensionärer

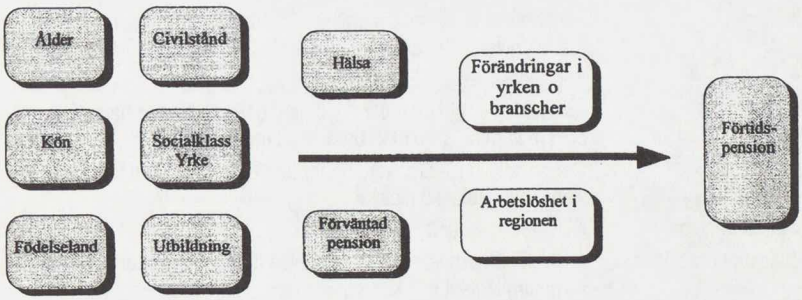
Manliga reträttyrken	Kvinnliga reträttyrken
Lager- och förrådsarbete	Maskinmontör/reparatör
Bänk- och möbelsnickare	Sjukvårdsbiträde
Fastighetsarbete	Sekreterare/Maskinskrivare
Motorfordons- och spårvagnsförare	Affärsbiträde
Städare	Kock, kallskänka

11.6 Har kvinnor större risk att förtidspensioneras? – en multivariat analys

Ovan har ett flertal faktorer med bäring på förtidspensioneringar bland kvinnor och män redovisats och diskuterats. Det börjar bli dags att försöka sammanfatta analysen på ett mer samlat sätt. Vi utgår från den allmänna referensram som tidigare presenterats (fig 11.1 och 11.2), dvs. tar hänsyn till faktorer som påverkar arbetskraftens förmåga att arbeta, arbetsmarknadens förmåga att sysselsätta denna arbets-

kraft liksom socialförsäkringssystemets benägenhet att träda in när glappet mellan arbetskraft och arbetsmarknad blir för stort. Om vi dessutom baserar vår analys på antaganden om en viss tidsordning mellan faktorer kan följande modell konstrueras.

Figur 11.4 Analysmodell



I detta sammanhang är givetvis kön den helt centrala orsaksfaktorn. För att kunna avgöra om kvinnor löper en större risk att förtidspensioneras än män måste vi dock kontrollera för andra faktorer som vi vet har stor inverkan på förtidspensionering. Bland bakgrundsfaktorerna är ålder och födelseland viktiga. Senare i individens liv inträder utbildning, yrke och civilstånd, varefter utfall som sammanräknad pensionspoäng och hälsa är egenskaper som ackumuleras under alla yrkesverksamma år. De arbetsmarknadsfaktorer som inverkar på förtidspensioneringen är arbetslöshet och yrkenas volymförändring. Här används arbetslöshet i kommunen där individen bor och det tidigare redovisade måttet på krympande yrken. Bakgrundsfaktorerna och hälsan[15] ses som utstötningsfaktorer som kan begränsa arbetsförmågan. Förväntad pension ses som en attraktionsfaktor innebärande att en högre förväntad pension borde leda till större benägenhet att söka förtidspension. Förändringar i yrken och branscher är utstötningsfaktorer som påverkar chansen att få ett jobb liksom arbetslöshetsnivån, som också kan begränsa chansen att stanna på arbetsmarknaden.

Dessa faktorer kan operationaliseras på olika sätt, men vi har här valt att använda följande klassificeringar:

[15] Hälsa kan ju också vara en bakgrundsfaktor i den meningen att medfödda hälsobrister redan vid födseln begränsar en individs möjligheter på arbetsmarknaden. Bland yngre förtidspensionärer dominerar också hälsorelaterade besvär av detta slag.

Tabell 11.15 Definition av faktorer i analysmodellen

Faktor	Indelning i kategorier
Ålder	– 29, 30– 39, 40– 49, 50– 54, varefter varje årsklass utgör en egen kategori
Kön	Kvinna , man
Födelseland	Sverige, Finland, övriga Norden, Västeuropa, Östeuropa, övriga världen
Utbildning	Förgymnasial, 2-årigt gymnasium, 3-årigt gymnasium, mindre än 3-årig universitetsutbildning, universitetsutbildning 3 år eller mer
Yrke	Socialklass enligt SEI-koden
Civilstånd	Änka/änkling, gift utan barn, gift med barn, ogift utan barn, ogift med barn, skild utan barn, skild med barn
Hälsa	Genomsnittlig sjukfrånvaro under de tre senaste åren före pensionering indelat i 9 klasser
Förväntad pension	ATP-poäng indelat i 13 klasser
Arbetslöshet i regionen	Arbetslösa/vakanser på kommunnivå (förtidspensionärens hemkommun) indelat i 11 klasser
Förändringar i yrkesvolym	Krympande, stabila och expanderande yrken mellan 1985 och 1990

Nedan analyseras risken att förtidspensioneras 1993 betingat av ovanstående faktorer. Analysen utförs i tre steg:

1) Hela materialet analyseras (ca 130 000 individer inklusive kontrollgrupp ur befolkningen),
2) Materialet analyseras uppdelat i kvinnor och män,
3) Kombinationsfaktorer för kön och födelseland, utbildning, yrke och civilstånd analyseras.

Underlaget innefattar hela undersökningspopulationen således även de som ej var sysselsatta 1990. När yrkesindelningar används klassificeras de ej sysselsatta som "ej sysselsatta". Detta gör att internbortfallet i analysen kan begränsas. Den metod som används är logistisk regression och sannolikheten för förtidspension i förhållande till referenskategorin (för civilstånd är det t.ex. "gift med barn") beräknas separat för varje kategori (t.ex. änka/ änkling osv. i detta exempel). För att förenkla tolkningen redovisas dock enbart risktalen för den eller de kategorier med högsta riskkoefficient för varje faktor. Analysen redovisas i tabell 11.16. Faktorer introduceras i den ordning som anges i modellen ovan. Härigenom kan man följa hur förhållanden som i förstone tycks ha betydelse för risken att förtidspensioneras, t.ex. att vara kvinna och inte man, visar sig hänga samman med andra faktorer, i detta fall att kvinnor har mer hälsobesvär (högre sjukfrånvaro) än män.

Tabell 11.16 Analys av risken för förtidspensionering med hänsyn till 9 olika bakgrundsfaktorer. 1993 års samtliga förtidspensionärer.

Faktor	Modell								
Riskgrupp	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Referensgrupp									
Kön									
Kvinna	1,14	1,22	1,22	1,23	1,27	1,25	(1,02)	0,94	0,94
Man	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ålder									
61 år		44,3	44,4	46,1	44,7	58,1	56,3	58,7	58,6
– 29 år		1	1	1	1	1	1	1	1
Födelseland									
Finland			2,21	1,99	1,93	1,82	1,62	1,62	1,62
Östeuropa			2,72	2,78	2,83	2,49	1,50	1,48	1,49
Sverige			1	1	1	1	1	1	1
Utbildning									
Förgymnasial				3,26	3,26	2,13	2,02	1,84	1,85
>3 års univstudier				1	1	1	1	1	1
Civilstånd									
Skild utan barn					2,25	2,16	1,35	1,34	1,34
Gift med barn					1	1	1	1	1
Yrke/socialklass									
Ej facklärd arbetare						2,08	1,93	1,77	1,77
Mellan/högre tjänsteman						1	1	1	1
Sjukfrånvaro									
Över 205 dagar per år							1016	1025	1040
0– 1,75 dagar per år							1	1	1
ATP-poäng									
1– 65								2,45	2,42
650								1	1
Arbetslösa/vakanser i kommunen									
7,3– 8									1,1
0– 4									1

De faktorer som inte oväntat visar sig mest betydelsefulla för förtidspensionering är hälsa och ålder. Personer i 61-årsåldern med en genomsnittlig sjukfrånvaro på över 200 dagar per år under en treårsperiod har mycket hög sannolikhet att förtidspensioneras. Mer närgången granskning av dessa faktorer visar att risken i stort sett ökar linjärt med ökad sjukfrånvaro. Långa sjukskrivningar kan härigenom ses som ett förstadium till förtidspension. Ökad ålder leder också tendentiellt till ökad sannolikhet för förtidspension men här avtar risken efter 61 års ålder. Det innebär att beslut om förtidspension koncentreras till personer som just passerat 60-årsåldern och färre potentiella förtidspensionärer finns kvar i åldersgruppen mellan 61 och 64 år. Är det mera legitimt att förtidspensioneras när man just passerat 60 år, så

att en stor del av ärendena avgörs då?[16] Normalt skulle väl risken av många olika skäl vara störst när man är 64 år. Det är i och för sig möjligt att överhuvudtaget ifrågasätta varför man skall förtidspensioneras alls vid hög ålder om hälsan är "under kontroll". Resultaten visar ju faktiskt att om man jämför individer med samma hälsosituation är det oftast den äldre som pensioneras. Naturligtvis kan inte allt som innefattas i individens arbetsförmåga täckas av antalet sjukskrivningsdagar, men det är ändå uttryck för något annat än hälsosituationen när de äldres sannolikhet att förtidspensioneras är så förhöjd. Det tyder på att arbetsförmågan i vid mening uppfatts som sammankopplad med hög ålder i sig.

Kvinnor förtidspensioneras oftare än män som vi tidigare visat, men när övriga faktorer i analysmodellen hålls under kontroll försvinner kvinnornas 25-procentiga överrisk. Av tabellen framgår att detta inträffar när hälsofaktorn införs i modellen. Det betyder att det är kvinnornas sämre hälsa, här mätt som frånvaro på grund av sjukdom, som medför en högre pensioneringsbenägenhet. I genomsnitt har kvinnliga förtidspensionärer 133 sjukskrivningsdagar per år medan män har 122 åren 1990–1992.

Vi kan i tabellens första och andra kolumn notera att risken för kvinnor att förtidspensioneras stiger från 1,14 till 1,22 när ålder förs in som kontrollfaktor. Detta orsakas av att kvinnorna i genomsnitt är halvannat år yngre än männen. När man justerar för denna skillnad (dvs. viktar upp kvinnornas ålder) kommer deras pensioneringsrisk att stiga. Men denna skillnad utjämnas alltså när man sedan justerar för att kvinnorna har fler sjukskrivningsdagar. När detta görs (i modell 8 och 9) sjunker förtidspensionsbenägenhet bland kvinnor till 0,94 relativt männen. Det betyder att en kvinna, som har samma egenskaper som en man i alla avseenden som modellen inkluderar, har en signifikant lägre risk att förtidspensioneras. Om man vill kan man alltså uttrycka det så att en kvinna i hög ålder och med stora hälsobesvär har en mindre chans att få förtidspension än en man i samma situation. Att kvinnorna ändå generellt sett är fler bland förtidspensionärerna beror således på att deras hälsa totalt sett är sämre.

Detta kan också hänga samman med att rekryteringen till förtidspension är intensivare för kvinnor i yrken där hälsobesvären är mer uttalade. Bland kvinnor i befolkningen utgör arbetare[17] 33,6 procent

[16] Möjligen inverkar äldrereglerna här. Dessa innebar att försäkringskassorna kunde ta hänsyn till den försäkrades ålder när hon passerat 60 år vid beslut om förtidspensionering. Tillämpningen av äldrereglerna begränsades 1993 och de slopades 1997.

[17] Vi har här komprimerat SEI-kodens finare indelning; okvalificerade och kvalificerade arbetare i tjänste- och varuproduktion sammanfattas till arbetare. Likadant för lägre tjänstemän.

men bland förtidspensionärer 49,2 procent. För männens del är motsvarande siffor 38,1 procent och 47,2, således en överrepresentation av kvinnor i förhållande till andelarna i befolkningen. Kvinnors arbetsmiljöer i de yrkesgrupper det här är fråga om kan därför vara betydligt sämre än mäns. Inom ramen för varje SEI-kategori ryms oftast en hierarki av arbetsroller där kvinnor ofta tilldelas de mer manuella och monotona.

Övriga faktorer i modellen, de som karaktäriserar individens sociala ställning och förutsättningar på arbetsmarknaden; födelseland, socialklass, civilstånd och utbildning har en klar inverkan på sannolikheten att förtidspensioneras även när hänsyn har tagits till de grundläggande riskfaktorerna ålder och hälsa. Invandrare, särskilt från Finland och Östeuropa, har ca 50 procent större risk att förtidspensioneras än svenskar. De lågutbildade, utan gymnasieutbildning, har 85 procent större risk än de som har treåriga universitetsstudier eller mer, okvalificerade arbetare[18] har 77 procents överrisk jämfört med mellan- och högre tjänstemän, skilda utan barn har knappt 35 procent större risk än gifta som har barn. Jämfört med en en högutbildad mellan/högre tjänsteman som är svensk, gift och har hemmaboende barn, har alltså en frånskild, ensamboende, okvalificerad arbetare med folkskola/grundskola, född i Finland, en betydligt högre risk att förtidspensioneras även när hänsyn tagits till ålder, tidigare sjukfrånvaro, arbetslöshet i den region där personen bor och ATP-poäng. För vissa grupper på arbetsmarknaden är det således inte bara svårt att ta sig in utan också svårt att hålla sig kvar även om deras fysiska arbetsförmåga inte är nedsatt. Något annat i deras arbetsförmåga tycks i stället vara orsaken till att de förtidspensioneras. Man kan därför inte undgå att misstänka att en utslagning av personer på basis av andra egenskaper än ohälsa förekommer inom ramen för förtidspensionssystemet.

Förtidspensioneringstalen tycks dock inte i någon större utsträckning påverkas av strukturella utstötningsfaktorer som arbetslöshet på den lokala arbetsmarknaden. Visserligen finns en viss överrisk för individer i kommuner med en proportion mellan arbetslösa och vakanser mellan 7 och 8 i förhållande till kommuner med mellan 0 och 4 arbetslösa per vakans. Det finns dock ingen systematisk relation mellan arbetslöshet och förtidspensionering eftersom risken sjunker för individer i kommuner med ännu högre relativ arbetslöshet. För kommuner med den högsta arbetslösheten är förtidspensionsrisken t.o.m. signifikant lägre än för kommuner utan arbetslöshet. Man kan alltså

[18] Den grupp som löper störst risk att förtidspensioneras är dock de utan specificerat yrke och de som ej är sysselsatta över huvudtaget. Bland dessa grupper finner vi naturligtvis dem med sämst förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden.

säga att tendensen att förtidspensioneras, givet att övriga faktorer i modellen hålls under kontroll, inte varierar systematiskt med arbetslöshet på kommunnivå.

I vilken utsträckning påverkar den framtida förväntade pensionen benägenheten att förtidspensionera sig? Av analysresultatet att döma har antalet ATP-pensionspoäng snarast en hämmande inverkan på förtidspensionering. Ju högre poäng desto lägre risk. De som har den lägsta pensionen att vänta har också den största benägenheten att förtidspensionera sig. Eftersom denna logik verkar orimlig måste sambandet tolkas på annat sätt. Troligen står ATP-poäng (kopplade som de är till förvärvsinkomst) för en mer detaljerad precisering av ställningen på arbetsmarknaden. De med höga poäng har haft en hög och stabil inkomst under en större del av sitt förvärvsaktiva liv. En sådan inkomstsituation tyder på en mycket god förankring på arbetsmarknaden.

Vi kan således konkludera att risken för förtidspensionering beror av de förväntade orsakerna ålder och hälsa men också av sociala egenskaper som etnicitet, utbildning, familjesituation och klass. Strukturfaktorer som arbetslöshet på kommunnivå eller attraktionsfaktorer som förväntad pension tycks inte inverka på benägenheten att förtidspensioneras.

Av analysmodellen (fig 11.4) framgår att det förekommer relationer även mellan de orsakande faktorerna. När vi tar hänsyn till hälsoförhållanden minskar betydelsen av andra faktorer som låg utbildning, invandrarbakgrund, utsatt familjesituation och ett arbetsmiljömässigt belastande yrke. Dessa faktorer hänger således samman med hälsa. Hur sambandet ser ut kan inte avgöras i ett tvärsnittsmaterial av detta slag. En individs hälsosituation påverkar utbildningsmöjligheter, yrkesval och familjesituation på ett begränsande sätt. Det sannolika (och i forskningen många gånger visade) är dock att framförallt invandrarbakgrund, tunga arbetaryrken och splittrad familjesituation påverkar hälsan i negativ riktning. I vårt material finns också starka samband mellan dessa faktorer och frånvaro på grund av sjukdom. Okvalificerade arbetare, invandrare från Finland och Östeuropa och personer med skilsmässor bakom sig har genomgående högre sjukskrivningstal än tjänstemän, Sverigefödda och gifta föräldrar. Detta gäller både bland förtidspensionärer och befolkningen i övrigt. Konsekvensen av resonemanget blir att dessa uppräknade grupper löper större risk att förtidspensioneras dels på grund av den diskriminering på arbetsmarknaden som drabbar dessa grupper, dels på grund av den ohälsa som deras livssituation leder till. Naturligtvis kan diskrimineringen i sin tur vara betingad av arbetsmarknadens aktörers

kännedom om dessa gruppers hälsomässiga förutsättningar och därmed arbetsförmåga.

I alla dessa sociala kategorier med avseende på yrke, familj, utbildning och härkomst finns som en genomgående tendens att kvinnor har mer hälsobesvär än män. Det finns även andra skillnader, t.ex. att arbetsmarknad och yrkesstruktur är helt olika för kvinnor och män, som motiverar att vi upprepar ovanstående analys uppdelad på män och kvinnor. Vi tar därvid med samtliga de ovan behandlade riskfaktorerna (förutom kön). Resultaten redovisas i tabell 11.17.

Tabell 11.17 Analys av risken för förtidspension med hänsyn till nio olika faktorer. Kvinnor och män.

Faktor Riskgrupp Refgrupp	Kvinnor n=65173	Män n=64446
Ålder		
61 år	43,7	93
– 29 år	1	1
Födelseland		
Finland	1,61	1,48
Österuropa	1,55	1,31
Sverige	1	1
Utbildning		
Förgymnasial	1,73	2,12
>3 års univ. studier	1	1
Civilstånd		
Skild ej barn	1,62	(1,09)
Ogift utan barn	1,45	1,21
Gift med barn	1	1
Yrke/socialklass		
Ej facklärd arbetare	2,67	1,48
Mellan/högre tjänsteman	1	1
Sjukfrånvaro		
Över 205 dagar per år	1266	931
0– 1,75 dagar per år	1	1
ATP-poäng		
1– 65	1,71	4,4
650	1	1
Yrkesvolym		
Krympande	1,22	0,87
Expanderande	1	1
Arbetslösa/vakanser i kommunen		
7,3– 8	(1,07)	1,15
0– 4	1	1

Analysen visar att orsaksfaktorerna har lite olika betydelse bland kvinnor jämfört med bland män. Vi får här tänka på att kvinnor jämförs med kvinnor och vise versa, vilket inte tillåter direkta jämförelser mellan könen av faktorernas relativa betydelse. Vi återkommer till sådana jämförelser. Däremot kan situationen bland kvinnorna i jämförelse med situationen bland männen utifrån resultaten i tabell 11.17 karaktäriseras på ungefär följande sätt: Bland kvinnor är förtidspen-

sionsrisken mer utjämnad mellan äldre och yngre, mellan låg- och högutbildade samt mellan de som har hög respektive låg ATP-poäng om vi jämför med situationen bland män. Det omvända gäller, d.v.s. skillnaderna bland kvinnor är större än bland män, för födelseland, civilstånd, yrkesställning, yrkesvolym och hälsa. Differentieringen av förtidspensionsrisken är för kvinnornas del således något mer sammankopplad med ställningen på arbetsmarknaden. Vi skall här kort kommentera den förhöjd risken för kvinnor i krympyrken.

Förändringen i yrkesvolym påverkar kvinnornas förtidspensionering så att, de som 1990 hade jobb i ett yrke vars totala antal arbetstillfällen minskade mellan 1985 och 1990, oftare förtidspensionerades än de kvinnor som jobbade i ett expanderande yrke. Bland männen råder motsatt förhållande. Detta kan tyckas märkligt men arbetsmarknaden utvecklades mycket olika för män och kvinnor mellan dessa år. Bara ca en femtedel av jobben bland män har expanderat medan samma gäller för drygt hälften av yrkena bland kvinnor. Knappt en tiondel av kvinnornas arbetsmarknad krymper medan nästan hälften av "männens yrken" minskar i antal arbetstillfällen. En eventuell "krymp effekt" bland männen blir sannolikt dold av det faktum att de flesta männen har krympande yrken och att det bland de expanderande mansjobben finns en relativt stor andel arbetaryrken i tjänsteproduktion (t.ex. fastighetsskötsel och städning) som kan betraktas som reträttyrken för män, d.v.s. sådana jobb som ofta erbjuds män med nedsatt arbetsförmåga. Hälsosituationen bland män i reträttyrken är också relativt sett sämre än för motsvarande grupper bland kvinnor.[19]

Överlag kan man dock utifrån tabell 11.17 hävda att huvudorsakerna till risken för förtidspension är likartade för män och kvinnor. Bland kvinnor tycks hälsa differentiera mer än bland män och bland män differentierar ålder mer än bland kvinnor. Som tidigare nämnts kan inte relativa jämförelser göras mellan kvinnor och män utifrån nämnda tabell. För att kuna göra det krävs att kön kombineras med någon av de övriga orsaksfaktorerna. I nedanstående tabell redovisas resultatet av fyra olika analyser där kön kombineras med födelseland, utbildning, civilstånd och yrke för att göra det möjligt att studera om kvinnor i en viss position har samma risk att förtidspensioneras som män i samma position. I analysen kontrolleras övriga faktorer som tidigare redovisats men dessa redovisas inte i tabell 11.18.

[19] Männen bland ej facklärda arbetare i tjänsteproduktion som har expanderande yrken har dubbelt så hög frånvaro som genomsnittet bland män i expanderande yrken. Motsvarande för kvinnor är 20 procent högre frånvaro.

Tabell 11.18 Risk att förtidspensioneras bland kvinnor och män i olika positioner. Standardiserat för ålder, sjukskrivning, arbetslöshet i kommunen, ATP-poäng.

Faktor Riskgrupp Refgrupp	Kvinnor	Män
Yrke/socialklass		
Okvalificerad arbetare i varuproduktion	2,81	1,43
Kvalificerad arbetare i varuproduktion	2,90	1,60
Mellan- o högre tjänstemän, kvinnor och män	1	
Födelseland		
Finland	1,75	1,61
Östeuropa	1,71	1,55
Sverige, kvinnor och män	1	
Utbildning		
Förgymnasial	1,68	1,95
2-årigt gymnasium	1,53	1,38
3 års universitet eller mer, kvinnor och män	1	
Civilstånd		
Skild ej barn	1,44	1,30
Ogift utan barn	1,33	1,27
Gift med barn, kvinnor och män	1	

Av tabell 11.18 framgår att kvinnor i arbetaryrken i varuproducerande verksamheter (se t.ex tabell 11.10), kvinnor födda i Finland eller Östeuropa och frånskilda ensamboende kvinnor har en högre risk för förtidspension i förhållande till respektive referensgrupp, än män i motsvarande kategori. När det gäller utbildning har män med förgymnasial utbildning en högre förtidspensionsrisk än kvinnor med samma utbildning. För de med tvåårigt gymnasium är situationen den omvända. Man kan därför säga att låg utbildning har stor och likartad betydelse för män och kvinnor när det gäller risken för förtidspensionering. Med hänsyn tagen till övriga faktorer i analysmodellen är således den samlade risken för utslagning betydligt större för kvinnor som invandrat, är frånskilda, jobbar i tillverkningsyrken som arbetare och har låg utbildning än för män i motsvarande position.

11.7 Sammanfattning

Kvinnor utträder genomsnittligt sett tidigare ur arbetskraften genom förtidspension än män, men de har också varit sjukskrivna längre än männen. Om man vill schablonisera kan man säga att av män krävs hög ålder och av kvinnor ohälsa för att bli förtidspensionerad. Båda faktorerna har en stark koppling till individens arbetsförmåga. Naturligtvis påverkas sannolikheten att bli förtidspensionerad av arbets-

marknadens sätt att se på hög ålder och ohälsa som avgörande brister i arbetsförmågan, men i de flesta fall får man anta att det i realiteten finns få arbetsuppgifter som individen kan utföra med de förutsättningar som en marknadsekonomi ger.

De faktorer som rör social bakgrund och social ställning har betydande inverkan på förtidspensionering både bland män och kvinnor. Särskilt har kvinnor i okvalificerade arbetaryrken en stark överrisk jämfört med mellan/högre tjänstemän. För både män och kvinnor har kvalifikation i form av formell utbildning stor betydelse. Invandrarkvinnor från framför allt Finland och Östeuropa har i förhållande till män från samma länder något svårare att stanna på arbetsmarknaden när man jämför med svenskfödda i allmänhet. När det gäller familjesituationen är kvinnor också mer utsatta i den bemärkelsen att deras risk för förtidspensionering påverkas mer av familjesituationen än vad fallet är för män. Genomgående har sociala faktorer som påverkar individens förmågan att få ett arbete stor betydelse. Chanserna att stanna på arbetsmarknaden när ålder och hälsa hålls lika, är betydligt mindre för okvalificerade arbetare, invandrare, lågutbildade och frånskilda.

Den lokala arbetsmarknadssituationen, mätt med antalet arbetslösa relativt antalet vakanser i hemkommunen har ingen betydelse för pensioneringsrisken vare sig för kvinnor eller för män, däremot påverkas kvinnors arbetsmarknadschanser negativt om de befinner sig i yrken som minskar i antal arbetstillfällen.

I den mån attraktionsfaktorer kan fångas med "förväntad pension" visar resultaten inget stöd för tanken att individen skulle välja förtidspension givet att den utbetalda pensionen nominellt blir hög.[20] Snarare antyder data att ATP-poäng symboliserar styrkan i positionen på arbetsmarknaden (särskilt för män) och de med få poäng har betydligt förhöjd risk för förtidspension. Det betyder ju också att de förtidspensionerade i genomsnitt får lägre pension än de som arbetar till normal ålderspension.

Bilden av 1993 års förtidspensionärer bekräftar misstanken att nedsatt arbetsförmåga spelar huvudrollen i urvalet av de som lämnar arbetsmarknaden i förtid. Givet samma ålder och samma hälsosituation inträder också för vissa grupper en selektion så att de generellt mest utsatta har en ökad risk att förtidspensioneras. Detta gäller i högre grad för kvinnor än för män.

[20] Observera att vi inte tar kompensationen i förhållande till lön i beaktande här.

Referenser

Alfredsson, Lars & Theorell, Töres (1982) Slutrapport av projekt DNR 81/0744 *Psykosocial arbetsmiljö och hjärtinfarkt*, Stockholm: Arbetsmiljöfonden.

Berglind, Hans & Tunevall, C M & Solbrand A (1979) *Förtidspensionering inom olika yrken 1971–1976*, Stockholm: Statens Arbetsklinik (stencil).

Berglind, Hans (1977) "Förtidspension eller arbete? – en studie av utveckling och regionala variationer", i SOU 1977:88 *Förtidspensionering*

Ds 1994:91 *Rätten till förtidspension och sjukpenning*, Stockholm: Socialdepartementet.

Esping-Andersen, Gösta (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism.* Cambridge: Polity Press.

Guillemard, Anne-Marie (1989) "The Trend Towards Early Labour Force Withdrawal and the Reorganization of the Life Course: A Cross-national Analysis" i Johnson, Paul, Conrad, Christoph & Thomson, David (red.) *Workers versus Pensioners.* London: Centre for Economic Policy Research.

Guillemard, Anne-Marie (1991) "International Perspectives on Early Withdrawal from the Labor Force" i Myles, John & Quadagno, Jill (red.) *States, Labor Markets and the Future of Old-age Policy.* Philadelphia: Temple University Press.

Guillemard, Anne-Marie (1997) Aging and employment in Europe. Paper presented at the conference "Welfare states at the crossroads', Sigtuna, Sweden.

Hedström, Peter (1980) *Förtidspension – välfärd eller ofärd?* Institutet för social forskning, Stockholms universitet.

Hetzler, Antionette & Eriksson, Kjell (1981) *Ökad förtidspensionering – en rättssociologisk analys.* Lund: Rättssociologiska institutionen.

Hetzler, Antoinette, Eriksson, Kjell & Wesser, Erik (1995) *Arbetslivsinriktad rehabilitering i förändring.* Lund: Bokbox.

Höög, Jonas & Stattin, Mikael (1989) "Förtidspensionärernas yrkesbakgrund" i *Arbeten utsatta för särskilda hälsorisker, Bilagedel A, Rapport inom arbetsmiljkommissionens kartläggning.* Stockholm: Allmänna förlaget.

Höög, Jonas & Stattin, Mikael (1994) *Förtidspensionering, Yrke, Arbetsmarknad och Social situation,* Umeå studies in sociology, No 107, Sociologiska institutionen, Umeå universitet.

Höög, Jonas (1989) "Pensioner och förtidspensionering" i Furåker, Bengt (red) *Välfärdsstat och lönearbete.* Lund: Studentlitteratur.

Jacobs, Klaus, Kohli, Martin & Rein, Martin (1991) "Testing the Industry-mix Hypothesis of Early Exit" i Kohli, Martin m.fl. (red.) *Time for Retirement.* Cambridge: Cambridge University Press.

Jahoda, Marie (1979) "The Impact of Unemployment in the 1930s and the 1970s", *Bulletin of the British Psychological Society*, Vol 32, s. 309–314.

Kohli, Martin (1985) "Die Institutionalisierung des Lebenslaufs", *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol 37, s. 1–29.

Kohli, Martin & Rein, Martin (1991) "The Changing Balance of Work and Retirement" i Kohli, Martin m.fl. (red.) *Time for Retirement.* Cambridge: Cambridge University Press.

Kohli, Martin, Rein, Martin, Guillemard, Anne-Marie & van Gunsteren, Herman (red.) (1991) *Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*. Cambridge: Cambridge University Press.

Kolberg, Jon Eivind (1988) "Förtidspensionering i välfärdsstaten", *Sosial Trygd,* nr. 4 s. 26–29.

Kolberg, Jon Eivind (1991) "En empirisk pröving av utstötingsmodellen" i Hatland, Aksel (red.) *Trygd som fortjent?* Oslo: Ad Notam.

Laczko, Frank m.fl. (1988) "Early Retirement in a Period of High Unemployment", *Journal of Social Policy*, Vol. 19, No 3, s. 313–333.

Laczko, Frank & Phillipson, Chris (1991) *Changing Work and Retirement.* Milton Keynes: Open University Press.

Marklund, Staffan m.fl. (1994) *Varför ökar antalet förtidspensionärer? – regelförändringar, yrkesförändringar och arbetslöshet 1980–1993*, En utredningsrapport till Riksdagens Socialförsäkringsutskott, SfU 26, 1993/94, Bilaga 3. Stockholm: Sveriges Riksdag.

Rein, Martin & Jacobs, Klaus (1992) "Ageing and Employment Trends: A Comparative Analysis for OECD Countries" i Johnson, Paul & Zimmerman, Klaus F (red.) *Labour Markets in an Ageing Europe*. London: Centre for Economic Policy Research.

Wadensjö, Eskil (1984) "Disability Policy in Sweden" i Haveman, Robert H., Halberstadt, Victor & Burkhauser, Richard V. (red.) *Public Policy Toward Disabled Workers· Cross-National Analyses of Economic Impacts*. London: Cornell University Press.

Wadensjö, Eskil (1985) *Disability Pensioning of Older Workers in Sweden – A Comparison of Studies Based on Time-Series and Cross-Section Data*, Meddelande 15/1985, Institutet för Social Forskning, Stockholms universitet.

Wadensjö, Eskil (1990) "Early Exit from the Labor Force in Sweden", i Kohli, Martin, Rein, Martin, Guillemard, Anne-Marie & van Gunsteren, Herman (red.) *Time for Retirement: Comparative Studies of the Decreasing Age of Exit from the Labor Force*. Cambridge: Cambridge University Press.

Wadensjö, Eskil (1995) "De äldre och arbetsmarknaden" i Wadensjö, Eskil (red) *1990-talets arbetsmarknad i Norden*, Nord 1995:5, Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet.

Östlin, Piroska (1989a) *Occupational Career and Health – Methodological Considerations on the Healthy Worker Effect*, Acta Universitatis Upsaliensis No 224. Uppsala: Department of Social Medicine.

Östlin, Piroska (1989b) "Sambandet mellan yrke och sjukdomar i rörelseorganen", i *Arbeten utsatta för särskilda hälsorisker*, Bilagedel C, Rapport inom arbetsmiljökommissionens kartläggning. Stockholm: Allmänna förlaget.

Om författarna

LENA GRANQVIST

är forskare i nationalekonomi vid Institutet för social forskning vid Stockholms universitet. Hennes huvudsakliga forskningsområden gäller studier av effekter av att utvidga lönemåttet med icke-kontanta anställningsförmåner (fringe benefits), skillnader i ersättningen för arbete mellan män och kvinnor jämte studier av skillnader i karriärrörlighet mellan män och kvinnor. Hon har bl.a. skrivit artikeln "Fringe benefits and gender gaps: the Finnish case" som ingår i den kommande volymen *Women's Work and Wages* (red. Inga Persson & Christina Jonung). I karriärstudierna arbetar hon tillsammans med Helena Persson, också hon forskare vid SOFI.

JONAS HÖÖG

är FD, docent och universitetslektor vid institutionen för sociologi vid Umeå universitet. Hans forskningsområden rör arbetsmarknad, arbetsmiljö, personalarbete, ledarskap och organisation och dessas relation till produktivitet arbetstillfredsställelse, hälsa, sjukfrånvaro och förtidspension. Ett urval av hans publikationer är: "Sjukfrånvaro" (i *Arbetets villkor*, red. Bengt Furåker), "Förtidspensioneringar" (tills. med Mikael Stattin) i *Arbeten utsatta för särskilda hälsorisker Bilagedel A*. Rapport inom arbetsmiljökommissionens kartläggning) och tillsammans med andra forskare flera kapitel i antologin *Rehabilitering i ett samhällsperspektiv*, (red. Staffan Marklund).

JAN O. JONSSON

är t.f. professor i sociologi vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet. Han forskar om social skiktning och ojämlikhet, främst vad gäller utbildning, yrkeskarriär och arbetsliv. Jonsson var huvudsekreterare i utredningen om social snedrekrytering till högre studier och publicerade i anslutning till denna, tillsammans med Robert Erikson, *Ursprung och utbildning* (SOU 1993:85), *Sorteringen i skolan* samt *Can Education be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*. Senare publikationer innehåller bl.a. studier av skilsmässobarns utbildningschanser och om den sociala rörlighetens förändring över tid.

CHRISTINA JONUNG

är FL och universitetslektor vid Nationalekonomiska institutionen vid Lunds universitet. Hennes forskning rör kvinnors arbetsmarknadssituation och jämställdhetspolitik. Hon arbetar för närvarande med en studie om jämställdhet, segregering och arbetsfördelning efter kön i Sverige åt Institutet för Framtidsstudier. Tillsammans med Inga Persson har hon nyligen redigerat *Economics of the Family and Family Policies* och *Women's Work and Wages.*

EVA M. MEYERSON & TROND PETERSEN

Meyerson är FD och verksam vid Industriens Utredningsinstitut och Företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet. Petersen är professor och verksam vid Institutet for Sosiologi, Universitet i Oslo och vid W. Haas Business School, University of California, Berkeley. Författarna har tidigare skrivit tillsammans inom området lön, kön och produktivitet. Bland annat har följande uppsatser färdigställts under 1997: "The Within-Job Gender Wage Gap, The case of Sweden", working paper No 470, 1997 och "Are Female Workers Less Productive Than Male Workers? Productivity and the Gender Wage Gap", uppsats IUI 1997. Författarna arbetar för närvarande inom forskningsprogrammet Lön, kön, produktivitet och risk.

MAGNUS NERMO

är doktorand i sociologi och verksam vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet. Avhandlingsarbetet omfattar främst orsaker till och effekter av en könssegregerad arbetsmarknad. Han har tidigare studerat kvinnors och mäns uppdelning av hushålls- och förvärvsarbete, samt gifta kvinnors ekonomiska beroende.

HELENA PERSSON

forskar i nationalekonomi vid Institutet för social forskning (SOFI) och har tidigare bl.a. arbetat som utredare vid arbetsmarknadsdepartementet. Hennes forskningsområde är främst efterfrågan på arbetskraft där hon bl.a. har studerat skillnader i efterfrågan på män och kvinnor inom handelssektorn och banker. Ett annat projekt handlar om i vilken utsträckning nyetablerade och små företag överlever och vilka grupper av arbetstagare som får de nya arbetena. För tillfället studerar hon kvinnors och mäns karriärrörlighet tillsammans med Lena Granqvist.

INGA PERSSON

är professor i nationalekonomi, särskilt kvinnoforskning, vid Lunds universitet. Hon tillhörde ledningsgruppen för den svenska maktutredningen 1985–1990. Hennes forskning har varit inriktad mot arbetslöshet, arbetsmarknadspolitik, den svenska välfärdsstaten samt kvinnors ställning i ekonomin och hon har bl.a. publicerat *Generating Equality in the Welfare State – the Swedish Experience* (1990) och *Svenska kvinnor möter Europa* (1992). Tillsammnas med Christina Jonung har hon nyligen redigerat *Economics of the Family and Family Policies* och *Women's Work and Wages*.

ANNA THOURSIE

är doktorand i nationalekonomi vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet, och arbetar med en avhandling om persistensproblem (problem med trögrörlighet) i arbetslöshet. Hon har också vissa uppdrag relaterade till arbetsmarknadsforskning från EU-kommissionen (bl.a. var hon medförfattare till rapporten *Labour Market Studies – Sweden* (1996)). Tidigare har hon arbetat på Finansdepartementet och Sveriges Riksbank. För närvarande arbetar Anna Thoursie med sista delen av sin avhandling, där hon utifrån en sökteoretisk infallsvinkel empiriskt analyserar varför arbetslösheten i Sverige är trögrörlig nedåt när den väl stigit till höga nivåer.

ESKIL WADENSJÖ

är nationalekonom, professor i arbetsmarknadspolitik vid Institutet för social forskning vid Stockholms universitet. Han har i sin forskning framför allt behandlat arbetsmarknaden och arbetsmarknadspolitik, bl.a. invandringens effekter och arbetshandikappade, äldres och ungdomarnas ställning på arbetsmarknaden. Under de senaste båda åren har han redigerat och medverkat i *The Nordic Labour Markets in the 1990's* och *Enterprise and the Welfare State* och tillsammans med medförfattare utarbetat två läroböcker: *Arbetsmarknaden* och *Socialförsäkringarna*. För närvarande forskar han om de äldres och invandrarnas ställning på arbetsmarknaden.

Statens offentliga utredningar 1997

Kronologisk förteckning

1. Den nya gymnasieskolan – steg för steg. U.
2. Inkomstskattelag, del I-III. Fi.
3. Fastighetsdataregister. Ju.
4. Förbättrad miljöinformation. M.
5. Aktivt lönebidrag. Ett effektivare stöd för arbetshandikappade. A.
6. Länsstyrelsernas roll i trafik- och fordonsfrågor. K.
7. Byråkratin i backspegeln. Femtio år av förändring på sex förvaltningsområden. Fi.
8. Röster om barns och ungdomars psykiska hälsa. S.
9. Flexibel förvaltning. Förändring och verksamhetsanpassning av statsförvaltningens struktur. Fi.
10. Ansvaret för valutapolitiken. Fi.
11. Skatter, miljö och sysselsättning. Fi.
12. IT-problem inför 2000-skiftet. Referat och slutsatser från en hearing anordnad av IT-kommissionen den 18 december. IT-kommissionens rapport 1/97. K.
13. Regionpolitik för hela Sverige. N.
14. IT i kulturens tjänst. Ku.
15. Det svåra samspelet. Resultatstyrningens framväxt och problematik. Fi.
16. Att utveckla industriforskningsinstituten. N.
17. Skatter, tjänster och sysselsättning. + Bilagor. Fi.
18. Granskning av granskning. Den statliga revisionen i Sverige och Danmark. Fi.
19. Bättre information om konsumentpriser. In.
20. Konkurrenslagen 1993-1996. N.
21. Växa i lärande. Förslag till läroplan för barn och unga 6-16 år. U.
22. Aktiebolagets kapital. Ju.
23. Digital demokr@ti. Ett seminarium om Teknik, demokrati och delaktighet den 8 november 1996 anordnat av Folkomröstningsutredningen, IT-kommissionen och Kommunikationsforskningsberedningen. IT-kommissionens rapport 2/97. K.
24. Välfärd i verkligheten – Pengar räcker inte. S.
25. Svensk mat – på EU-fat. Jo.
26. EU:s jordbrukspolitik och den globala livsmedelsförsörjningen. Jo.
27. Kontroll Reavinst Värdepapper. Fi.
28. I demokratins tjänst. Statstjänstemannens roll och vårt offentliga etos. Fi.
29. Barnpornografifrågan. Innehavskriminalisering m.m. Ju.
30. Europa och staten. Europeiseringens betydelse för svensk statsförvaltning. Fi.
31. Kristallkulan – tretton röster om framtiden. IT-kommissionens rapport 3/97. K.
32. Följdlagstiftning till miljöbalken. M.
33. Att lära över gränser. En studie av OECD:s förvaltningspolitiska samarbete. Fi.
34. Övervakning av miljön. M.
35. Ny kurs i trafikpolitiken + bilagor. K.
36. Bekämpande av penningtvätt. Fi.
37. Ett tekniskt forskningsinstitut i Göteborg. U.
38. Myndighet eller marknad. Statsförvaltningens olika verksamhetsformer. Fi.
39. Integritet Offentlighet Informationsteknik. Ju.
40. Unga och arbete. In.
41. Staten och trossamfunden
    Rättslig reglering
    – Grundlag
    – Lag om trossamfund
    – Lag om Svenska kyrkan. Ku.
42. Staten och trossamfunden
    Begravningsverksamheten. Ku.
43. Staten och trossamfunden
    Den kulturhistoriskt värdefulla kyrkliga egendomen och de kyrkliga arkiven. Ku.
44. Staten och trossamfunden
    Svenska kyrkans personal. Ku.
45. Staten och trossamfunden
    Stöd, skatter och finansiering. Ku.
46. Staten och trossamfunden
    Statlig medverkan vid avgiftsbetalning. Ku.
47. Staten och trossamfunden
    Den kyrkliga egendomen. Ku.
48. Arbetsgivarpolitik i staten. För kompetens och resultat. Fi.
49. Grundlagsskydd för nya medier. Ju.
50. Alternativa utvecklingsvägar för EU:s gemensamma jordbrukspolitik. Jo.
51. Brister i omsorg
    – en fråga om bemötande av äldre. S.
52. Omsorg med kunskap och inlevelse
    – en fråga om bemötande av äldre. S.
53. Avskaffa reklamskatten! Fi.
54. Ministern och makten. Hur fungerar ministerstyre i praktiken? Fi.
55. Staten och trossamfunden. Sammanfattningarna av förslagen från de statliga utredningarna. Ku.
56. Folket som rådgivare och beslutsfattare. + Bilaga 1 och 2. Ju.
57. I medborgarnas tjänst. En samlad förvaltningspolitik för staten. Fi.
58. Personaluthyrning. A.
59. Svenskhemmet Voksenåsens förvaltningsform. Ku.
60. Betal-TV inom Sveriges Television. Ku.

KUNGL. BIBLIOTEKET STOCKHOLM

Statens offentliga utredningar 1997

Kronologisk förteckning

61. Att växa bland betong och kojor.
Ett delbetänkande om barns och ungdomars uppväxtvillkor i storstädernas utsatta områden från Storstadskommittén. S.
62. Rosor av betong.
En antologi till delbetänkandet Att växa bland betong och kojor från Storstadskommittén. S.
63. Sverige inför epokskiftet.
IT-kommissionens rapport 5/97. K.
64. Samhall. En arbetsmarknadspolitisk åtgärd
+ Bilagedel. A
65. Polisens register. Ju.
66. Statsskuldspolitiken. Fi.
67. Återkallelse av uppehållstillstånd. UD.
68. Grannlands-TV i kabelnät. Ku.
69. Besparingar i stort och smått. U.
70. Totalförsvaret och frivilligorganisationerna
– uppdrag, stöd och ersättning. Fö.
71. Politik för unga.
+ 2 st bilagor. In.
72. En lag om socialförsäkringar. S.
73. Inför en svensk policy om säker elektronisk kommunikation. Referat från ett seminarium anordnat av IT-kommissionen, Närings- och handelsdepartementet och SEIS den 11 december 1996. IT-kommissionens rapport 6/97. K.
74. EU:s jordbrukspolitik, miljön och regional utveckling. Jo.
75. Bosättningsbegreppet. Skatterättsliga regler för fysiska personer. Fi.
76. Invandrare i vård och omsorg
– en fråga om bemötande av äldre. S.
77. Uppföljning av inkomstskattelagen. Fi.
78. Medelsförvaltning i kommuner och landsting. In.
79. Försäkringsmäklare. En lagöversyn av Försäkringsmäklarutredningen. Fi.
80. Reformerad stabsorganisation. Fi.
81. Allmännyttiga bostadsföretag.
+ Bilaga. In.
82. Lika möjligheter In.
83. Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling. A.
84. En hållbar kemikaliepolitik. M.
85. Förmån efter inkomst – Samordnat inkomst begrepp för bostadsstöden och nya kvalifikationsregler för rätt till sjukpenninggrundande inkomst. S.
86. Punktskattekontroll av alkohol, tobak och mineralolja, m.m. Fi.
87. Kvinnor, män och inkomster.
Jämställdhet och oberoende. A.
88. Upphandling för utveckling. N.
89. Handeln med skrot och begagnade varor. N.
90. Ändrad organisation för det statliga plan-, bygg- och bostadsväsendet. In.
91. Jaktens villkor – en utredning om vissa jaktfrågor. Jo.
92. Medieföretag i Sverige – Ägande och strukturförändringar i press, radio och TV. Ku.
93. Hantering av fel i utjämningssystemet för kommuner och landsting. In.
94. Konkurrensneutralt transportbidrag. N.
95. Forum för världskultur
– en rapport om ett rikare kulturliv. Ku.
96. Lokalförsörjning och fastighetsägande.
En utvärdering av statens fastighetsorganisation. Fi.
97. Skydd av skogsmark. Behov och kostnader. M.
98. Skydd av skogsmark. Behov och kostnader.
Bilagor. M.
99. En ny vattenadministration. Vatten är livet. M.
100. Nya samverkansformer inom den sjöhistoriska museiverksamheten. Ku.
101. Behandling av personuppgifter om totalförsvarspliktiga. Fö.
102. Mat & Miljö. Svensk strategi för EU:s jordbruk i framtiden. Jo.
103. Rapport med förslag om sändningsorter. Ku.
104. Polis i fredens tjänst. UD.
105. Agenda 21 i Sverige.
Fem år efter Rio – resultat och framtid. M.
106. En fond för unga konstnärer. Ku.
107. Den nya gymnasieskolan
– problem och möjligheter. U.
108. Att lämna skolan med rak rygg – Om rätten till skriftspråket och om förskolans och skolans möjligheter att förebygga och möta läs- och skrivsvårigheter. U.
109. Myndighetsansvaret för transport av farligt gods. Fö.
110. Säkrare obligationer? Fi.
111. Branschsanering - och andra metoder mot ekobrott. Ju.
112. En samordnad militär skolorganisation.
113. Mot halva makten – elva historiska essäer om kvinnors strategier och mäns motstånd. A.
114. Styrsystem och jämställdhet. Institutioner i förändring och könsmaktens framtid. A.
115. Ljusnande framtid eller ett långt farväl?
Den svenska välfärdsstaten i jämförande belysning. A.
116. Barnets bästa i främsta rummet. FN:s konvention om barnets rättigheter förverkligas i Sverige. S.
116. Barnets bästa – en antologi. S.

Statens offentliga utredningar 1997

Kronologisk förteckning

117. Nobelcenter i Stockholm – ett informations- och aktivitetscentrum kring naturvetenskap, kultur och samhälle. Ku.
118. Delade städer. S.
119. En tydligare roll för hälso- och sjukvården i folkhälsoarbetet. S.
120. Vuxenpedagogik i Sverige. Forskning, utbildning, utveckling. En Kartläggning. U.
121. Skolfrågor – Om skola i en ny tid. U.
122. Rättigheter i luftfartyg. K.
123. Ett effektivare näringsförbud. N.
124. IT-kommissionens hearing om den nya medie- och programvaruindustrin. Andrakammarsalen, Riksdagen, 1997-06-16. K.
125 Ett svenskt investerarskydd. Fi.
126. Bilen, miljön och säkerheten. Fi.
127. Straffansvar för juridiska personer. Del A+B. Ju.
128. Verkställighet och kontroll i utlänningsärenden. UD.
129. Kollektivtrafik i tid + Bilaga. K.
130. Effektivare statlig inköpssamordning. Fi.
131. Lag om premiepension. Fi.
132. Antimicrobial Feed Additives. Jo.
133. Antimikrobiella fodertillsatser (sammandrag). Jo.
134. Förtroendemannainflytande – ökad kvalitet och rättssäkerhet. S.
135. Ledare, makt och kön. A.
136. Kvinnors och mäns löner – varför så olika? A.
137. Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden. A.
138. Familj, makt och jämställdhet. A.
139. Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen. A.

Statens offentliga utredningar 1997

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Fastighetsdataregister. [3]
Aktiebolagets kapital. [22]
Barnpornografifrågan.
Innehavskriminalisering m.m. [29]
Integritet Offentlighet Informationsteknik. [39]
Grundlagsskydd för nya medier. [49]
Folket som rådgivare och beslutsfattare.
+ Bilaga 1 och 2. [56]
Polisens register. [65]
Branschsanering - och andra metoder mot ekobrott. [111]
Straffansvar för juridiska personer. Del A+B. [127]

Utrikesdepartementet

Återkallelse av uppehållstillstånd. [67]
Polis i fredens tjänst. [104]
Verkställighet och kontroll i utlänningsärenden. [128]

Försvarsdepartementet

Totalförsvaret och frivilligorganisationerna
– uppdrag, stöd och ersättning. [70]
Behandling av personuppgifter om
totalförsvarspliktiga. [101]
Myndighetsansvaret för transport av farligt gods. [109]
En samordnad militär skolorganisation.[112]

Socialdepartementet

Röster om barns och ungdomars psykiska hälsa. [8]
Välfärd i verkligheten – Pengar räcker inte. [24]
Brister i omsorg
– en fråga om bemötande av äldre. [51]
Omsorg med kunskap och inlevelse
– en fråga om bemötande av äldre. [52]
Att växa bland betong och kojor.
Ett delbetänkande om barns och ungdomars
uppväxtvillkor i storstädernas utsatta områden från
Storstadskommittén. [61]
Rosor av betong.
En antologi till delbetänkandet Att växa bland
betong och kojor från Storstadskommittén. [62]
En lag om socialförsäkringar. [72]
Invandrare i vård och omsorg
– en fråga om bemötande av äldre. [76]
Förmån efter inkomst – Samordnat inkomstbegrepp
för bostadsstöden och nya kvalifikationsregler för
rätt till sjukpenninggrundande inkomst. [85]
Barnets bästa i främsta rummet. FN:s konvention
om barnets rättigheter förverkligas i Sverige. [116]
Barnets bästa – en antologi. [116]
Delade städer. [118]
En tydligare roll för hälso- och sjukvården i
folkhälsoarbetet. [119]
Förtroendemannainflytande – ökad kvalitet och
rättssäkerhet. [134]

Kommunikationsdepartementet

Länsstyrelsernas roll i trafik- och fordonsfrågor. [6]
IT-problem inför 2000-skiftet. Referat och slutsatser från
en hearing anordnad av IT-kommissionen den
18 december. IT-kommissionens rapport 1/97. [12]
Digital demokr@ti. Ett seminarium om Teknik,
demokrati och delaktighet den 8 november 1996
anordnat av Folkomröstningsutredningen, IT-
kommissionen och Kommunikationsforsknings-
beredningen. IT-kommissionens rapport 2/97. [23]
Kristallkulan – tretton röster om framtiden.
IT-kommissionens rapport 3/97. [31]
Ny kurs i trafikpolitiken + bilagor. [35]
Sverige inför epokskiftet.
IT-kommissionens rapport 5/97. [63]
Inför en svensk policy om säker elektronisk
kommunikation. Referat från ett seminarium anordnat av
IT-kommissionen, Närings- och handelsdepartementet
och SEIS den 11 december 1996.
IT-kommissionens rapport 6/97. [73]
Rättigheter i luftfartyg. [122]
IT-kommissionens hearing om den nya medie- och
programvaruindustrin. Andrakammarsalen,
Riksdagen, 1997-06-16. [124]
Kollektivtrafik i tid + Bilaga. [129]

Finansdepartementet

Inkomstskattelag, del I-III. [2]
Byråkratin i backspegeln. Femtio år av förändring på sex
förvaltningsområden. [7]
Flexibel förvaltning. Förändring och verksam-
hetsanpassning av statsförvaltningens struktur. [9]
Ansvaret för valutapolitiken. [10]
Skatter, miljö och sysselsättning. [11]
Det svåra samspelet. Resultatstyrningens framväxt
och problematik. [15]
Skatter, tjänster och sysselsättning.
+ Bilagor. [17]
Granskning av granskning.
Den statliga revisionen i Sverige och Danmark. [18]
Kontroll Reavinst Värdepapper. [27]
I demokratins tjänst. Statstjänstemannens roll och
vårt offentliga etos. [28]
Europa och staten. Europeiseringens betydelse för
svensk statsförvaltning. [30]

Statens offentliga utredningar 1997

Systematisk förteckning

Att lära över gränser. En studie av OECD:s förvaltningspolitiska samarbete. [33]
Bekämpande av penningtvätt. [36]
Myndighet eller marknad.
Statsförvaltningens olika verksamhetsformer. [38]
Arbetsgivarpolitik i staten.
För kompetens och resultat. [48]
Avskaffa reklamskatten! [53]
Ministern och makten.
Hur fungerar ministerstyre i praktiken? [54]
I medborgarnas tjänst.
En samlad förvaltningspolitik för staten. [57]
Statsskuldspolitiken. [66]
Bosättningsbegreppet. Skatterättsliga regler för fysiska personer. [75]
Uppföljning av inkomstskattelagen. [77]
Försäkringsmäklare. En lagöversyn av Försäkringsmäklarutredningen. [79]
Reformerad stabsorganisation. [80]
Punktskattekontroll av alkohol, tobak och mineralolja, m.m. [86]
Lokalförsörjning och fastighetsägande.
En utvärdering av statens fastighetsorganisation. [96]
Säkrare obligationer? [110]
Ett svenskt investerarskydd. [125]
Bilen, miljön och säkerheten. [126]
Effektivare statlig inköpssamordning. [130]
Lag om premiepension. [131]

Utbildningsdepartementet

Den nya gymnasieskolan – steg för steg. [1]
Växa i lärande. Förslag till läroplan för barn och unga 6-16 år. [21]
Ett tekniskt forskningsinstitut i Göteborg. [37]
Besparingar i stort och smått. [69]
Den nya gymnasieskolan
– problem och möjligheter. [107]
Att lämna skolan med rak rygg – Om rätten till skriftspråket och om förskolans och skolans möjligheter att förebygga och möta läs- och skrivsvårigheter. [108]
Vuxenpedagogik i Sverige. Forskning, utbildning, utveckling. En Kartläggning. [120]
Skolfrågor – Om skola i en ny tid. [121]

Jordbruksdepartementet

Svensk mat – på EU-fat. [25]
EU:s jordbrukspolitik och den globala livsmedelsförsörjningen. [26]
Alternativa utvecklingsvägar för EU:s gemensamma jordbrukspolitik. [50]
EU:s jordbrukspolitik, miljön och regional utveckling. [74]
Jaktens villkor – en utredning om vissa jaktfrågor. [91]
Mat & Miljö. Svensk strategi för EU:s jordbruk i framtiden. [102]
Antimicrobial Feed Additives. [132]
Antimikrobiella fodertillsatser (sammandrag). [133]

Arbetsmarknadsdepartementet

Aktivt lönebidrag. Ett effektivare stöd för arbetshandikappade. [5]
Personaluthyrning. [58]
Samhall. En arbetsmarknadspolitisk åtgärd + Bilagedel. [64]
Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling. [83]
Kvinnor, män och inkomster.
Jämställdhet och oberoende. [87]
Mot halva makten – elva historiska essäer om kvinnors strategier och mäns motstånd. [113]
Styrsystem och jämställdhet. Institutioner i förändring och könsmaktens framtid. [114]
Ljusnande framtid eller ett långt farväl?
Den svenska välfärdsstaten i jämförande belysning. [115]
Ledare, makt och kön. [135]
Kvinnors och mäns löner – varför så olika? [136]
Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden. [137]
Familj, makt och jämställdhet. [138]
Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen. [139]

Kulturdepartementet

IT i kulturens tjänst. [14]
Staten och trossamfunden
Rättslig reglering
– Grundlag
– Lag om trossamfund
– Lag om Svenska kyrkan. [41]
Staten och trossamfunden
Begravningsverksamheten. [42]
Staten och trossamfunden
Den kulturhistoriskt värdefulla kyrkliga egendomen och de kyrkliga arkiven. [43]
Staten och trossamfunden
Svenska kyrkans personal. [44]
Staten och trossamfunden
Stöd, skatter och finansiering. [45]
Staten och trossamfunden
Statlig medverkan vid avgiftsbetalning. [46]

Statens offentliga utredningar 1997

Systematisk förteckning

Staten och trossamfunden
Den kyrkliga egendomen. [47]
Staten och trossamfunden. Sammanfattningarna av förslagen från de statliga utredningarna. [55]
Svenskhemmet Voksenåsens förvaltningsform. [59]
Betal-TV inom Sveriges Television. [60]
Grannlands-TV i kabelnät. [68]
Medieföretag i Sverige – Ägande och strukturförändringar i press, radio och TV. [92]
Forum för världskultur
– en rapport om ett rikare kulturliv. [95]
Nya samverkansformer inom den sjöhistoriska museiverksamheten. [100]
Rapport med förslag om sändningsorter. [103]
En fond för unga konstnärer. [106]
Nobelcenter i Stockholm – ett informations- och aktivitetscentrum kring naturvetenskap, kultur och samhälle. [117]

Närings- och handelsdepartementet

Regionpolitik för hela Sverige. [13]
Att utveckla industriforskningsinstituten. [16]
Konkurrenslagen 1993-1996. [20]
Upphandling för utveckling. [88]
Handeln med skrot och begagnade varor. [89]
Konkurrensneutralt transportbidrag. [94]
Ett effektivare näringsförbud. [123]

Inrikesdepartementet

Bättre information om konsumentpriser. [19]
Unga och arbete. [40]
Politik för unga.
+ 2 st bilagor. [71]
Medelsförvaltning i kommuner och landsting. [78]
Allmännyttiga bostadsföretag.
+ Bilaga. [81]
Lika möjligheter. [82]
Ändrad organisation för det statliga plan-, bygg- och bostadsväsendet. [90]
Hantering av fel i utjämningssystemet för kommuner och landsting. [93]

Miljödepartementet

Förbättrad miljöinformation. [4]
Följdlagstiftning till miljöbalken. [32]
Övervakning av miljön. [34]
En hållbar kemikaliepolitik. [84]
Skydd av skogsmark. Behov och kostnader. [97]
Skydd av skogsmark. Behov och kostnader.
Bilagor. [98]
En ny vattenadministration. Vatten är livet. [99]
Agenda 21 i Sverige.
Fem år efter Rio – resultat och framtid. [105]

FRITZES
Postadress: 106 47 Stockholm
Fax: 08-690 91 91, Telefon: 08:690 91 90

ISBN 91-38-20712-5
ISSN 0375-250X