

Den könsuppdelade arbetsmarknaden

*Betänkande av Utredningen om den könssegregerade
svenska arbetsmarknaden*

Stockholm 2004



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2004:43

Till statsrådet Hans Karlsson

Vid regeringssammanträdet den 6 februari 2003 beslutade regeringen om direktiv (dir. 2003:18) som gav en särskild utredare i uppdrag att utreda könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden. Utredarens uppgift bestod bl.a. i att öka kunskapen om hur könssegregeringen ser ut, hur den förändrats under 1990-talet samt redogöra för olika faktorer som bidrar till att den upprätthålls. Uppdraget innebar också att redogöra för vilka satsningar som gjorts för att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden. Slutligen skulle den könssegregerade svenska arbetsmarknaden sättas in i ett internationellt sammanhang.

Med stöd av bemyndigandet förordnades den 15 februari 2003 Docent Åsa Löfström, Umeå Universitet, som särskild utredare.

Utredningen består av två delar. Del I har författats av utredaren. Del II innehåller forskningsbidrag från olika ämnesområden av relevans för utredningen. Författarna svarar själva för respektive bidrag.

De olika bilagorna har diskuterats vid ett forskarseminarium (2003-11-04) med särskilt inbjudna kommentatorer. Dessa var professor Anita Nyberg, Arbetslivsinstitutet, professor Lena Gonäs, Karlstads universitet, professor Rune Åberg, Umeå universitet, forskare Maria Hemström, IFAU Uppsala, ekonom Anna Thoursie, LO, undervisningsråd Stefan Skimutis, Skolverket samt departementsråd Mats Wadman.

För insamling av utbildningsstatistiken har FK Åsa Linder, Umeå Universitet svarat och för den enkätundersökning som genomfördes maj/juni 2003 har FK Felicia Wibe, Uppsala Univer-

sitet ansvarat. Lena Johansson vid SCB har varit behjälplig vid insamling av arbetsmarknadsstatistiken. Monica Berglund, Kommittéservice, har bidragit till utredningens slutliga utformning.

Utredningen överlämnar härmed slutbetänkandet *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (SOU 2004:43).

Umeå/Stockholm april 2004

Åsa Löfström

Innehåll

Del I

Sammanfattning och förslag	11
1 Inledning.....	21
1.1 De ekonomiska skälen – sammanfattning.....	23
1.2 Varför studera könssegregeringen nu?	24
1.3 Framväxten av en könsuppdelad arbetsmarknad	28
1.4 Sammanfattning	37
<i>Appendix: De trettio vanligaste yrkena på den svenska arbetsmarknaden år 1910 och år 2002.....</i>	<i>38</i>
2 Könssegregeringens olika dimensioner.....	41
2.1 Horisontell könssegregering	42
2.2 Vertikal könssegregering	45
2.3 Intern könssegregering.....	55
2.4 Sammanfattning	59
3 Vad hände under 1990-talet?	61
3.1 Perioden 1990–2002.....	62
3.1.1 Yrken och könsdominans	64
3.1.2 Antal sysselsatta och könsdominans	68
3.1.3 Tillfällig anställning.....	69
3.1.4 Deltidsanställning	70
3.1.5 Lönegapet	72
3.1.6 Medellöner i yrken med olika könsdominans	74
3.2 Regional könssegregering.....	76

3.3	En könssegregerad arbetsmarknad.....	78
3.3.1	Nationella segregeringsindex.....	79
3.3.2	Regionala segregeringsindex.....	81
3.4	Yrken och kvinnoandel.....	83
3.5	Sammanfattning.....	88
4	Utbildning och könssegregering.....	91
4.1	Gymnasieskolan	91
4.1.1	Bytesfrekvens.....	94
4.1.2	Lärare – förebilder?	96
4.1.3	Flick- eller pojknamn – spelar roll?.....	98
4.1.4	Förslag till ny gymnasieskola.....	99
4.1.5	Sammanfattning.....	103
4.2	Universitet och högskola.....	103
4.2.1	Nyborjare.....	103
4.2.2	Examinerade.....	106
4.2.3	Ämnesområden.....	108
4.2.4	Övergångsfrekvens.....	111
4.2.5	Sammanfattning.....	113
4.3	Sammanfattning.....	114
5	Ungas drömmar – äldres realism	117
5.1	Bakgrund och enkätens uppläggning	118
5.2	Vad unga vill bli och vad vuxna är	119
5.2.1	Att ”vilja bli” och att ”vara”	121
5.3	Att påverkas och vem påverkar?.....	125
5.3.1	Generationspåverkan.....	129
5.4	Vad har betydelse för yrkesvalet?.....	132
5.5	Att arbeta med olika saker – hur kul är det?	134
5.5.1	Yrkens attraktionskraft	136
5.5.2	Arbetsområdets attraktionskraft	140
5.6	Mellan dröm och verklighet.....	143
	<i>Appendix 5:1</i>	147
	<i>Appendix 5:2</i>	148

6	Att bryta och bredda – satsningar på att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden	149
6.1	Projekt inom skolans ram.....	149
6.1.1	Teknik för flickor.....	149
6.1.2	NOT-projektet	150
6.1.3	Rekrytering av kvinnor till ma-na-tek-ämnena	152
6.1.4	Med fokus på teknik och natur	152
6.2	Arbetsmarknadsverkets brytprojekt.....	154
6.2.1	Jämställdhetsutbildning	155
6.2.2	Mainstreamingsprojekt	156
6.2.3	Könsperspektiv vid vägledning	157
6.2.4	Teknikan	158
6.2.5	Lokala projekt	160
6.3	Könssegregerad arbetsmarknadsutbildning	162
6.4	”Nätet” – den könsneutrala arbetsförmedlaren?	165
6.4.1	Yrkesbeskrivningar	166
6.4.2	Ett intressetest	167
6.5	Sammanfattning	169
	<i>Appendix 6:1</i>	171
	<i>Appendix 6:2</i>	173
	<i>Appendix 6:3</i>	178
	Referenser	183

Del II

Författarpresentation	191
------------------------------------	------------

Bilagor

<i>Bilaga 1</i>	Könssegregering – Förändring och kontinuitet <i>Gail Hebson och Jill Rubery</i>	193
<i>Bilaga 2</i>	Yrkessegregering i sju länder – En jämförelse av könsmonster på olika arbetsmarknader <i>Magnus Nermo</i>	231

<i>Bilaga 3</i>	Kan män vara sjuksköterskor och kvinnor brandmän? Om sambandet mellan yrkesbeteckningar och kön <i>Ann-Catrine Edlund</i>	263
<i>Bilaga 4</i>	Organisationsförändringar och det könssegregerande arbetslivet <i>Lena Abrahamsson</i>	281
<i>Bilaga 5</i>	Kvinnor och mäns karriärvägar på den svenska arbetsmarknaden <i>Lena Granqvist och Helena Persson</i>	313
<i>Bilaga 6</i>	Könssegregeringen inom utbildningssystemet: Förändringar och förklaringar <i>Jan O. Jonsson</i>	339
<i>Bilaga 7</i>	Ökad rekrytering av kvinnor till högre utbildning i matematik, naturvetenskap och teknik <i>Inger Wistedt</i>	367
<i>Bilaga 8</i>	Genusspecifika utbildningsval och ekonomisk utveckling <i>Anne Boschini</i>	393
<i>Bilaga 9</i>	Den könssegrerade arbetsmarknaden – samband med sjukdom <i>Kristina Alexanderson</i>	421

Del I

Sammanfattning och förslag

Könssegregeringen på svensk arbetsmarknad kan, i ett hundra-årsperspektiv, sägas ha minskat dramatiskt. *Om* den ses utifrån att den mycket skarpa gränsdragningen mellan kvinnors och mäns arbete i (oavlönat) hemarbete och (avlönat) marknadsarbete i stort sett är borta. Men att den primära segregationen upphört betyder inte att man kan bortse från den betydelse historien fortfarande har för könsuppdelningen på dagens arbetsmarknad. Den uppdelningen kan nämligen inte reduceras till en fråga om biologiska skillnader eller skillnader i preferenser mellan könen, dvs. att kvinnor och män är lämpade för, eller tycker om, olika sorts arbeten, utan det handlar om det sätt varpå den moderna arbetsmarknaden växte fram i början av 1900-talet. Ett centralt inslag i denna organisering var *kvinnors utestängning*. Trots att kvinnor var en viktig arbetskraft under 1800-talets senare del kom de att gradvis exkluderas i och med att de förnekades tillträde till arbetsmarknaden och utbildningssystemet på *samma villkor* som männen. Segregering och diskriminering kom på så sätt att byggas in i arbetsmarknadens och arbetslivets strukturer. Trots att arbetsmarknadens organisation och utbildningssystemets uppbyggnad idag är väsenskiild från vad den var för hundra år sedan och trots att kvinnorna idag utgör hälften av arbetskraften och inga yrken är stängda för dem längre är inte de gamla, manspräglade, strukturerna utplånade. Det gör sig påmind ännu idag men de utmanas hela tiden, och allt intensivare, av nya moderna icke-mansimpregnerade strukturer.

Att ”strukturer” som verkat könssegregerande överlevt har flera förklaringar där maktfrågan är en. Eftersom en viktig konsekvens av könssegregerade strukturer är ojämn fördelning av resurser mellan könen, såväl politiska, ekonomiska som organisatoriska, har ökad konkurrens och mindre segregation också mötts med motstånd.

Det som under decennier ansetts varit en viktig förklaring till kvinnors mindre resurser och därmed underordnade ställning var deras kortare utbildning och arbetslivserfarenhet. Detta gäller emellertid inte längre. Kvinnor har hunnit i kapp. Orsaken till att kvinnor, trots detta, och trots att de måste anses vara lika välmeriterade som män, ändå inte anses tillräckligt kompetenta för arbetsuppgifter som av tradition utförts av män, måste därför sökas på annat håll. Förutom maktfrågan torde därför uppfattningar (myter) om vad kvinnor kan, respektive inte kan, fortfarande spela roll: *Kvinnor passar inte in; kvinnor klarar inte av; kvinnor vill inte ta ansvar; kvinnor vill inte vara chef; kvinnor kan inte resa iväg; kvinnor kan inte ligga ute på jobb; kvinnor kan inte vara från familjen; kvinnor är inte fysiskt starka nog; kvinnor är inte psyksikt starka nog; och inte minst kvinnor har ju barn!*

Nittioalet har dock ändrat denna bild främst genom att antalet kvinnor på flera tidigare helt manliga områden ökat, inte minst inom politiken. Att unga män dessutom börjat ställa krav på att det t.ex. skall vara möjligt att förena jobb och familj på ett rimligt sätt, har också bidragit till att bilden av förutbestämda könsroller ifrågasatts.

En annan orsak till att det går långsamt att ändra könssegregerade strukturer, är det faktum att kvinnor och män som är yrkesverksamma idag representerar flera olika generationer. De äldsta är födda på 1930-talet, fostrade av föräldrar som var barn när seklet var ungt, och de yngsta är födda på 1980-talet, med föräldrar som kan vara födda på 1960-talet. Det är således generationer som danats under helt olika livsbetingelser och levnadsförhållanden och när de möts i familjen, i skolan, på arbetsmarknaden och i politiken, utesluter det inte att de också på olika sätt utövar en påverkan, som kan bidra till såväl mer som mindre könssegregering.

Nittioalets ekonomiska nedgång, med fallande sysselsättning och stigande arbetslöshet, har knappast utgjort den bästa jordmån för förändring, men trots det minskade könssegregeringen. Det skedde nu, som tidigare, tack vare kvinnorna. Det är de som bidragit till att könssegregeringen på arbetsmarknaden minskat. Detta decennium skulle kunna betecknas som det första då merparten kvinnor i arbetskraften är ute i arbetslivet på *samma villkor* som männen, om det inte varit för kvinnors förmåga att få barn. Då menar jag kvinnor och män födda på 1960- och 1970-talen som haft lika tillgång till utbildningssystemet och som inte behövt göra sina val utifrån en tänkt framtida familjebildning. De första av dessa

träder in i arbetslivet under åttiotalet, och nittiotalet blir då det decennium då kvinnor kan börja konkurrera med männen på allvar. För 1990-talets yrkesverksamma kvinnor var det inte längre lika självklart, som för tidigare generationer av kvinnor, att stiga tillbaka, gå ner till deltid, att acceptera enklare arbetsuppgifter enbart av det skälet att hon hade eller ville ha familj. Många arbetsgivare märkte emellertid inte förändringens vindar utan fortsatte att se unga (barnlösa) kvinnor som presumtiva mammor och därför avstod många från att anställa eller befordra dem. Kvinnornas svar på denna "hotbild" blev därför ett uppskjutet barnafödande, att avstå från barn helt och hållet eller att inte föda lika många som man tänkt sig. Det var sannolikt en viktig förklaring till att födelse-talet föll under decenniet.¹

Idag bedrivs ett aktivt förändringsarbete i många företag vad gäller både organisation och arbetsplatskultur. Men trots det och trots att många kvinnor med kapacitet och vilja vill konkurrera med männen om jobb och poster på olika nivåer, måste framgångarna betecknas som måttliga. Den mycket uppmärksammade diskussionen om att öka andelen kvinnor på de allra högsta nivåerna inom näringslivet och i dess styrelser kan ses som ett utslag av detta. Men mönstret går också att känna igen på lägre nivåer, på arbetsplatser och i företag där man sedan länge haft en dominerande könskategori anställd. Det handlar då mindre om ekonomisk makt och mer om att status och prestige i yrket skulle kunna gå förlorad, om kvinnor i alltför stor omfattning tilläts komma in på exempelvis en byggarbetsplats eller i ett verkstadsgarage. För män som kommer in på en kvinnoarbetsplats är förhållande annorlunda. Många tror snarare att prestige och status i yrket skulle kunna öka med fler män. Det finns också andra fenomen som kan uppstå i ett kvinnoyrke när män kommer in som har med kvinnors underordning och mäns överordning att göra och det oavsett yrke och position. Om "glastaket" är en metafor för att kvinnor som klättrar på karriärstegen endast kan nå upp till en viss nivå används "glashissen" som en metafor för män som gör karriär i kvinnoyrken. De

¹ Här har bl.a. TCO och JÄMO kartlagt och analyserat hur 1990-talets arbetsmarknad kom att påverka barnafödandet. De har med olika "fall" belyst den situation som många fertila kvinnor hamnade i under nittiotalet. I Ds 2001:57 beskrivs också 1990-talets demografiska utveckling. I Löfström (2003) har också det minskade barnafödandet under nittiotalet analyserats.

kan relativt enkelt göra karriär och därmed också passera kvinnor som varit länge i yrket.²

Den historiska förklaringen till könsuppdelningen handlar också om hushållens organisering. Könssegregeringen i hushållet och på arbetsmarknaden har ett nära samband. Det som länge visat sig vara effektivt för att upprätthålla kvinnors och mäns skilda roller i hushållet är exempelvis lönesättningen. Existensen av ett lönegap mellan kvinnor och män har vidmakthållit arbetsdelningen i hushållet men också arbetsdelningen på marknaden. Men även där har nittioalet inneburit förändringar. Kvinnor, oavsett deras relativa löneposition i hushållet, önskar numera ha ett eget arbete och egen ekonomi. Det betyder att den tidigare arbetsdelningen, som baserades på hushållsmedlemmarnas intjänandeförmåga, inte längre har lika stort förklaringsvärde.

Flera av de teorier som tagit sin utgångspunkt i kvinnors och mäns skilda roller i hushållet har också börjat ifrågasättas inte minst för att de blivit allt svårare att finna empiriskt stöd för dem. Ett exempel, som också diskuteras i en bilaga till denna utredning, är synen på att unga kvinnor och män skulle ha olika förväntningar på sina respektive liv och att detta skulle manifesteras i deras skilda utbildnings- och yrkesval. Det är få som tror att flickor och pojkar idag gör sina utbildningsval utifrån en tänkt familjesituation någon gång i framtiden. Att söka förklara könsuppdelningen på den svenska arbetsmarknaden bland de som trätt ut i arbetslivet under det senaste decenniet med denna teori förefaller därför vanskligt.³

Beteckningar på kvinnor i arbetskraften som visar att man håller fast vid "hushållsmodellen" saknas dock inte. Idag talar man inte sällan om att kvinnor antingen är "*familjeorienterade*" eller "*arbetsorienterade*" (ibland "yrkes- eller karriärorienterade"). Med det förre menas att kvinnor som vill ha barn och familj väljer en typ av yrken, medan kvinnor som valt en annan typ av yrken anses vara mindre intresserade av barn och familj. De beskrivs därför som yrkes- eller karriärinriktade. Kvinnliga lärare, undersköterskor, lokalvårdare m.fl. blir på så sätt familjeorienterade därför att det ger dem möjligheter att ta hand om/vara tillsammans med familjen samtidigt som de har ett arbete på hel- eller deltid. Kvinnliga civilingenjörer, ekonomer och byggnadsarbetare skulle däremot inte

² Ny forskning kring kvinnors respektive mäns inträde i yrken (miljöer) som domineras av det andra könet finns bl.a. beskriven i Olofsson (2000) som handlar om kvinnor i byggyrken, i Nehls (2003) avhandling om kvinnliga långtradarchaufförer och i Robertsson (2003) som bl.a. behandlat synen och konsekvensen av män i sjuksköterskeyrket.

³ Se J. Jonssons bidrag i bilaga 6.

vara "familjeorienterade" utan "arbetsorienterade" därför att de varken ger familjen någon speciell fördel med att mamma arbetar i dessa yrken och dessutom är det inga "deltidsyrken".

Denna polarisering, med utgångspunkt i hushållets arbetsdelning, bidrar till att cementera uppfattningar om vad som kan vara lämpliga eller mindre lämpliga yrken om man vill ha barn. Uppfattningar som sprider bilden av att vissa yrken/karriärer är oförenliga med barn och familj medan andra inte är det bidrar till att könsuppdelningen på arbetsmarknaden cementeras. Detta innebär självklart ett bakslag i de strävanden som finns idag att etablera en modern organisationsstruktur där också barn och familj ingår.⁴

Avslutningsvis uppvisar 1900-talet flera olika faser vad avser kvinnors integrering på arbetsmarknaden. Vad gäller den primära, dvs. den som handlar om kvinnors rätt att oavsett civilstånd och familjesituation få tillträde till den avlönade marknaden, är den *formellt* ordnad sedan i början av 1940-talet. Med 1939 års lagstiftning förbjöds arbetsgivare att avskeda kvinnor som gifte sig eller blev havande. Den primära integrationen, *reellt* avklarad, kommer dock långt senare för de stora kvinnogrupperna, kanske först på sextio-talet. Den sekundära integrationen, som handlar om vad kvinnor och män gör när de väl befinner sig på arbetsmarknaden, har behandlats i denna utredning. Innan den integrationsfasen kan anses avslutad återstår dock flera stora utmaningar.

Utredningens resultat

Utredningens viktigaste resultat är att könsuppdelningen på arbetsmarknaden minskat under nittio-talet. Det handlar inte om någon dramatisk minskning men genom att kvinnor fortsatt att bredda sina yrkesval har en fortsatt könsintegrering kunnat ske. Männens inbrytningar på kvinnodominerade områden har varit färre. Under nittio-talet har kvinnor uppvisat både dokumenterat högre studiebenägenhet och högre genomsnittsbetyg än männen vilket bidragit till att deras ställning på högskolan stärkts men också till att allt fler väljer andra utbildnings- och yrkesvägar än de traditionella.

⁴TCO har under senare år drivit flera kampanjer på temat "det barntillåtna arbetslivet". JÄMO:s arbete för ett barnvänligare arbetsliv bedrivs bl.a. genom bevakning av hur förfärdärförsäkringen efterlevs av arbetsgivarna.

Att könssegregeringen minskat beror således främst på en ökad kvinnoandel inom många mansdominerade yrken som kräver högre utbildning. Inom "mansyrken" som kräver kortare utbildningar är könsmönstret däremot i stort sett oförändrat. Detta gäller också "kvinnoyrkena" men till skillnad från kvinnorna är pojkarnas/männens ointresse för alla typer av "kvinnoyrken" stort, oavsett utbildningsnivå. Sedan mitten av 1980-talet har det skett olika satsningar för att öka flickors och kvinnors teknikintresse både för deras egen skull, ur jämställdhetssynpunkt, men också för att långsiktigt tillfredställa arbetsmarknadens behov av teknikutbildade. Eftersom dessa satsningar verkar ha haft långsiktigt positiva effekter föreslår jag att samma koncept skall prövas för att höja pojkarnas intresse för den sociala sektorn.

För att *väcka pojkars/mäns intresse för yrken inom (främst) vård- och omsorgssektorn* föreslår jag därför att

- det avsätts ekonomiska resurser för att stimulera pojkars/mäns intresse för den sociala sektorn för att möta arbetsmarknadens framtida behov av arbetskraft inom sektorn, för att bredda valen samt öka jämställdheten.
- Skolverket⁵ ges i uppdrag att utarbeta (sommars)kurser i enlighet med det koncept som tidigare använts för flickornas kurser i teknik. Det är speciellt viktigt att män engageras i kurserna som handledare/mentor/förebilder/lärare.
- för den grupp unga män som lämnat skolsystemet men som är arbetslösa tillskapas möjligheter att inom ramen för Arbetsmarknadspolitikens ungdomssatsningar och Kommunala Ungdomsprogrammet (KUP) få delta i kurser med liknande upplägg.

För att höja intresset för t.ex. undersköterskeyrket, både hos kvinnor och män, bör möjligheterna undersökas för att, precis som för andra grupper inom sjukvården, kunna erbjuda en specialistkompetens. Förutom att detta skulle kunna höja yrkets status och prestige skulle det också kunna användas vid förhandlingar om arbetsvillkoren.

⁵ Här används Skolverket då jag inte kunnat avgöra vilken av de två nya myndigheterna som uppgiften skall anses tillhöra.

Jag föreslår därför att

- berörd utbildningsinstans, arbetsgivare och/eller facklig organisation uppmanas undersöka förutsättningarna för att dagens utbildning till sjukvårdsbiträde/undersköterska kan kompletteras med att utbildningen också infattar en, eller flera, specialistkompetenser.

I utredningen har påtalats den obalans som föreligger vad gäller klassificeringen av yrken som i huvudsak innehas av män respektive av kvinnor. Eftersom det ger ett intryck av att manligt dominerade yrken är mer specifika, även relativt små (till antalet sysselsatta) yrken har egna yrkestitlar, än vad kvinnors är då dessas titlar ofta är mer allmänna. Eftersom detta får konsekvenser för könssegregeringen i allmänhet och för individen i synnerhet föreslår jag att

- SCB, som ansvarig myndighet, ges i uppdrag att göra en översyn av yrkesklassificeringen ur ett könsperspektiv samt att ge förslag på hur den rådande obalansen skulle kunna hävas.

Som ett led i att förbereda ungdomarna för ett kommande arbetsliv och inte minst inför fortsatta studier har elever i grundskolans högstadium erbjudits praktikverksamhet i flera decennier, s.k. prao och pryö. Det har varit uppskattade avbrott i skolgången men ibland kanske inte mer. Ambitionerna har varierat, men egentligen är det först när flickors och pojkars traditionella yrkesval började uppmärksammas som skolorna började styra elevernas val av praktik. Det skulle inte längre vara lika fritt, varken för lärare eller elever, att välja/anvisa könsbundet. Flickorna skulle pröva på mansjobb och pojkarna på kvinnojobb. Resultatet av detta har varierat. Trots ambitionerna med otraditionella praktikplatser bör dock verksamhetens eventuellt konserverande effekt på den existerande könsmissiga yrkesstrukturen granskas. Jag föreslår därför att

- Skolverket⁶ får i uppdrag att närmare granska den praktikverksamhet som bedrivs idag för elever i grundskolan (ev. gymnasieskolan) ur ett könsperspektiv.
- Skolverket får i uppdrag att ingående analysera behovet av information till gruppen praktikhandledare/mentorerna. Syftet är att göra dessa medvetna om *varför* skolan sänder flickor till en

⁶ Se fotnot 6.

”verkstad” och pojkar till en ”förskola” och vad som förväntas av praktikplatsen.

Regeringens satsningar på att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden har pågått på olika sätt under ett par, tre decennier och mer eller mindre framgångsrikt. De senaste satsningarna har kanaliserats via Skolverket, Högskoleverket samt Arbetsmarknadsverket i första hand. Medan de två tidigare haft konkreta och tidsbegränsade uppdrag har Arbetsmarknadsverkets uppdrag varit både mer generellt och tidsobestämt. Något bestämt mål t.ex. att könssegregeringen skall ha minskat med x procent före y års utgång har inte heller formulerats och det får nog anses klokt. Att bryta ett könsmönster är förmodligen mer komplext och svårare än att t.ex. minska arbetslösheten. Arbetet som bedrivits under den tioårsperiod som verket haft detta uppdrag har varit omfattande, men det är svårt att avläsa vilken direkt effekt enskilda projekt haft på könsuppdelningen. En orsak till detta är att AMV bara är en av flera aktörer och om AMV initierat ett projekt så kanske det bara är starten på en process vars utfall kanske inte går att avläsa förrän på lång sikt.

Vid min genomgång av arbetsmarknadsverkets arbete med detta regeringsuppdrag anser jag dock att det finns några områden som det är väsentligt att lyfta fram. Jag föreslår därför att regeringen i sitt nästa direktiv ger verket i uppdrag att

- närmare granska *arbetsgivarnas roll* i arbetet att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Fokus har i första hand legat på arbetskraftsutbudet medan satsningar ämnade att påverka arbetsgivarna och deras efterfrågan på otraditionell arbetskraft varit mindre.
- närmare granska den *vägledning* som förekommer idag ur ett könsperspektiv. Det gäller i såväl det personliga mötet med den arbetssökande, det skrivna materialet som tillhandahålls samt den nya vägledningsform som bedrivs via nätet.
- granska varför verkets egna utbildningar inom ramen för *arbetsmarknadsutbildningen* fortfarande uppvisar ett stabilt könsmönster trots de resurser man haft till sitt förfogande för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Denna utredningen har påtalat den ökning som skett av kvinnors studiebenägenhet de senaste decennierna och att kvinnor numera finns inom alla ämnes- och yrkesinriktningar. Här ligger också en stor utmaning inför framtiden nämligen att undvika risken att samhället får ett *högtbildat kvinnoproletariat*. En situation där många högtbildade och högkvalificerade kvinnor inte kommer att få arbetsuppgifter/uppdrag/befattningar som motsvarar deras kompetensnivå/kvalifikationsnivå utan istället riskerar att bli både överkvalificerade och i förhållande till sin utbildning/sina kvalifikationer bli relativt lågavlönade. Här bör forskning initieras som belyser det privat- och samhällsekonomiska värdet av att utbildningspremien blir den rätta både för kvinnor och för män.

Vidare bör satsningarna på den *jämställda familjen* fortsätta. Forskning bör också initieras om hur arbetsdelningen i familjen skulle kunna bli mer jämställd för att på så sätt underlätta både för kvinnor och för män att vara bra föräldrar och yrkesarbetande samtidigt. Eftersom könssegregeringen i hushållet och på arbetsmarknaden är intimt sammankopplade bör detta vara ett prioriterat arbete. Studier har också påvisat att den jämställda familjen, oavsett utbildnings- och yrkesnivå, är i dessa och i andra avseenden den mest framgångsrika.

Forskning om lörens och lönesättningens betydelse för könssegregeringen och dess betydelse för de-segregeringens möjligheter bör initieras. I detta sammanhang måste speciellt effekten av den värderingsdiskriminering som förekommer när arbetsmarknaden är uppdelad i typiska "kvinnoyrken" och typiska "mansyrken" uppmärksammas.

Avslutningsvis bör det betonas att det är önskvärt att det förs en politik som syftar till att luckra upp de stelheter som är starkt förknippade med kön som finns på arbetsmarknaden. Detta är dock inte liktydigt med att alla yrken, utbildningar och positioner skall bli exakt könsbalanserade. Det betyder däremot att man vill avlägsna synliga som osynliga hinder som finns för kvinnors och mäns fria val och äkta preferenser. Det är också detsamma som att avskaffa orättfärdiga arbetsvillkor förknippade med olika yrkens könsdominans.

1 Inledning

Det finns många sätt att se på förekomsten av den könssegregerade arbetsmarknaden. Ett är att man uppfattar könsmönstret som en spegling av kvinnors och mäns fria val; kvinnor vill t.ex. arbeta i vård- och omsorgsyrken medan män hellre vill arbeta i monterings- och mekanikeryrken. Ett annat utgår från att existerande könsrolls-mönster *inte* är en konsekvens av individers fria val utan av att kvinnor och män har förutbestämda roller att spela i arbetslivet. Roller som inte bara bestäms av arbetsgivarens preferenser utan också av de allmänna förväntningar som finns på kvinnor och män i egenskap av yrkesarbetande, samhällsmedborgare, maka/make, förälder m.m. Med detta synsätt blir arbetsmarknadens könsuppdelning inte alls enbart, eller ens huvudsakligen, ett utslag av individers fria val.¹

Att arbetsmarknaden är könsuppdelad innebär inte bara att kvinnor och män har olika yrken och utför olika arbetsuppgifter utan också att arbetsvillkoren i olika avseenden blir olika. Skilda löner och förmåner, liksom skilda karriär- och andra utvecklings-möjligheter har visat sig vara direkta konsekvenser av yrkessegregeringen. Oavsett vilka de bakomliggande orsakerna är till att arbetsmarknaden är könsuppdelad finns det därför av jämställdhets-skäl anledning att analysera denna segregering. Det finns emellertid även ett annat, och mer generellt ekonomiskt skäl till att uppmärksamma fenomenet. En könssegregerad arbetsmarknad tenderar nämligen att försvåra matchningen på arbetsmarknaden och

¹ Det finns ett flertal ekonomiska och icke-ekonomiska teorier till att arbetsmarknaden är könsuppdelad. Till de mest omtalade/använda hör humankapitalteorin och teorin om rationella val, institutionella teorier som förklarar segregering med de regler och mönster som olika institutioner utarbetat (t.ex. fack och arbetsgivare) samt feministiska teorier. De senare kan ses som ett komplement till de ekonomiska teorierna därför att det handlar om ekonomisk underordning av kvinnor som upprätthålls via arbetsmarknaden men också av den tidiga socialiseringsprocess som flickor och pojkar är utsatta för. En process som innebär att "arvet" från tidigare generationer på arbetsmarknaden förs vidare. (Se t.ex. Stanfors (2003) för en närmare presentation av olika teorier om könssegregering.)

därmed att försämra den samhällsekonomiska effektiviteten och drivkrafterna för ekonomisk tillväxt. Ett enkelt exempel kan belysa detta. Antag att kvinnor endast fick ägna sig åt vård och undervisning samt att män skulle vara förbjudna att inneha dessa yrken. Det skulle då finnas åtskilliga kvinnor vars håg och begåvning för t.ex. ingenjörsarbete inte kunde utnyttjas, samtidigt som det skulle finnas män vars håg och fallenhet för undervisnings- och omsorgsarbete inte heller kunde användas. Det är uppenbart att en sådan situation skulle medföra förluster, inte bara i samhällsekonomisk mening (rätt person hamnar ofta på fel plats) utan också i det avseendet att människor skulle hindras från att ta det yrke de "egentligen" vill ha.²

En könssegregerad arbetsmarknad får konsekvenser även för arbetsgivarna. De får inte alltid den mest lämpade arbetskraften i objektiv mening, utan möjligen vad de *tror* är den bästa. Och för samhället som helhet gäller att man ej får ut de bästa av de resurser som satsats i form av t.ex. utbildning. När (som i Sverige) utbildningen är gratis och lika för alla vore det naturligtvis bäst om de färdigutbildade fick de jobb de var utbildade för. Ur ren effektivitetssynpunkt kan därför aldrig en sortering av arbetskraften utifrån tradition, biologi, fördomar, attityder eller på andra könssegregerande grunder vara till gagn för samhället.

Att uppmärksamma den könssegregerade arbetsmarknaden är inte detsamma som att påstå att alla kvinnor och män gjort felaktiga val. De flesta vill nog hävda att de gjort helt fria och riktiga val. Men det utesluter inte att det för många skedde "under rådande omständigheter". "Omständigheter" som kan vara allt från aktuell familjesituation, arbetsmarknadsläge, privatekonomi till att man inte kom ifråga därför att man tillhörde fel rekryterings(köns)kategori. Beroende på vilken politik som förs får sådana "omständigheter" större eller mindre genomslag på yrkesvalet. I denna mening förenas fria val med en medveten politik på området.³

² Detta scenario är inte helt realistiskt eftersom den tiden är inte alltför avlägsen då kvinnor var helt utestängda från vissa yrken. (Jfr. avsnitt 1.3.)

³ Könssegregeringen på arbetsmarknaden har behandlats i flera studier i Sverige liksom internationellt, se t.ex. Kvinnomaktutredningen från 1997, Gonäs m.fl. (1999)(2001), Westberg-Wohlgenmuth (1996), Tyrköö och Westberg (2001), Anker (2001) och Rubery (1999).

1.1 De ekonomiska skälen – sammanfattning

Som framgått ovan finns det direkta kopplingar mellan yrkessegregering och ekonomi på flera plan:

- *Privatekonomiskt*

Privatekonomiskt får det konsekvenser om segregering innebär att kvinnor enbart är hänvisade till jobb med lägre lön och sämre utvecklingsmöjligheter därför att de, på grund av sitt kön, är utestängda från t.ex. bättre betalda jobb. Om segregering innebär att kvinnor och män överhuvudtaget inte kan komma ifråga för vissa arbetsuppgifter därför att de tillhör fel könskategori. Om segregering, oavsett hur den uppstått, inneburit att den del av arbetsmarknaden där merparten kvinnor befinner sig har sämre arbetsvillkor (inkl. lönevillkor) än den del där männen befinner sig.

- *Företagsekonomiskt*

Dessa effekter uppkommer om segregering innebär att arbetsgivare endast rekryterar anställda ur den grupp som hon eller han alltid rekryterat ur. Slentrian, riskversion och/eller okunskap utgör hinder för en breddning av rekryteringsunderlaget vilket kan äventyra såväl företagets tillgång till arbetskraft i allmänhet som att alltid ha tillgång till den bästa arbetskraften.

- *Samhällsekonomiskt*

Utbildningssystemet är exempel på en samhällsangelägenhet som är av stort samhällsekonomiskt intresse. För att investeringar i humankapital skall betala sig, både för individ och samhälle, framstår därför en sortering utifrån kön som förkastligt. Ett annat exempel är försäkringssystemens utformning. Om en könssegregerad arbetsmarknad leder till ökade sjukskrivningar samtidigt som det begränsar möjligheterna till omplaceringar och nya yrkesval leder det till ekonomisk ineffektivitet ur samhällets synpunkt. Vidare kan regioners "överlevnad" vara avhängig den (allmänna) inställning som finns till både icke-könstypiska yrkesval och icke-könstypiska arbetskraftsrekryteringar.⁴

⁴ I bilaga 8 diskuterar A. Boschini implikationerna av genus specifika utbildningsval på basis av OECD-data och vad de sociala normerna kan betyda för den ekonomiska utvecklingen.

1.2 Varför studera könssegregeringen nu?

Att få till stånd en arbetsmarknad där den enskilde utan hinder av lagar, fördomar och liknande, är fri att efter begåvning och intresse själv välja det yrke hon eller han vill ha och kan få, bör vara målet för alla åtgärder på området. En könssegregerad arbetsmarknad behöver inte vara ett tecken på ineffektivitet, men det kan vara så. Ett huvudskäl till denna utrednings tillkomst är nittioalets förändringar på arbetsmarknaden och hur den eventuellt kommit att påverka könsstrukturen. Om det skett någon påverkan kan den i så fall tillskrivas ett friare och mindre könsbundet val av individerna? Utöver detta huvudskäl går det också att peka på andra motiv till att nu uppmärksamma frågan:

- *Arbetskraftsbrist*

Flera prognoser pekar på att de kommande decennierna kommer att innebära stora nyrekryteringsbehov till många branscher både sådana som idag domineras av kvinnor och som domineras av män. Efterfrågan på arbetskraft har alltid varit en viktig drivkraft när det gäller att integrera nya grupper i arbetslivet, något som tydligt framgår när man studerar kvinnornas etablering på arbetsmarknaden. Tidigare perioder av arbetskraftsbrist visar att intresset för att ta i bruk den dåvarande arbetskraftsreserven, kvinnorna, ökade när bristen blev akut. Idag finns ingen sådan kvinnoreserv, och om den kommande bristen skall kunna lösas på ett smidigt sätt, krävs att de olika yrkena är öppna för båda könen. En inlåsning av den kvinnliga och manliga arbetskraften till olika yrken kommer att försvåra den struktur- och yrkesomvandling som förestår. Ny-tillkomna och redan etablerade på arbetsmarknaden kommer att efterfrågas till yrken och arbetsområden som sedan länge är ”köns-märkta” och då är frågan både hur man skall få fler män intresserade för typiska kvinnoyrken, och hur man skall få ökad acceptans för kvinnor i typiska mansyrken.⁵

⁵ I AMS' redovisning, ”Var finns jobben 2002” framgår att några av de yrken som kommer att vara särskilt utsatta vad gäller arbetskraftsförsörjning på lång sikt är olika teknikyrken, IT-specialister, vård- och omsorgsyren samt olika undervisningsyrken.

- *Utbildningssatsningarna under 1990-talet*

Många betydande utbildningspolitiska beslut fattades under 1990-talet. Allt fler tillbringar nu längre tid i skolsystemet och det har skett en kraftig utbyggnad av högskolorna och antalet utbildningsplatser. Under decenniet blev det *livslånga lärandet* ett etablerat begrepp vilket innebär att utbildning inte längre skall ses som en tidsmässigt isolerad företeelse utan som en återkommande aktivitet under individens hela livscykel. Den ekonomiska krisen i början av decenniet innebar också att extraordinära satsningar gjordes på grupper med kortare utbildning. Kunskapslyftet som introducerades år 1997 är ett exempel på detta. Kvinnorna har utgjort merparten av de medverkande i detta program vilket överensstämmer med den allmänna trenden att kvinnor haft större studiebenägenhet än män under en följd av år nu.

Att de höjda utbildningsambitionerna, såväl på individ- som samhällsnivå, kommer att påverka den könssegregerade arbetsmarknaden är sannolikt. Den konkreta aktivitet som bedrivits för att minska segregeringen sedan 1980-talet har främst handlat om att ”styra” flickor/kvinnor till för dom otraditionella utbildningsprogram. Programmen har varit relativt omfattande och har också gett resultat i kvinnors utbildningsval. Frågan är dock när motsvarande åtgärder skulle kunna vidtas för att förmå pojkar/män att välja okonventionella utbildningar. Men oavsett detta så aktualiserar den höjda nivån på utbildningssatsningarna, speciellt inom högskolan, frågan om arbetsmarknadens yrkessegregering och den ökar vikten (och den samhällsekonomiska betydelsen) av att individerna kan göra ett fritt och riktigt val.⁶

- *Könssegregerade löner*

Lönegapet mellan kvinnor och män är fortfarande påtagligt och (tyvärr) har det inte minskat det senaste decenniet.⁷ En av förklaringarna är könsuppdelningen vad gäller yrken på arbetsmarknaden. Det genomsnittliga löneläget är lägre i kvinnodominerade yrken än i mansdominerade. Det är därför inte överraskande att det idag förefaller finnas en trend bland unga kvinnor att vilja ”utbilda

⁶ Med ”fritt” menas i detta sammanhang att de (kvinnor och män) inte skall behöva avstå från att välja ett yrke enbart av det skälet att merparten utövare av yrket består av det andra könet.

⁷ Se t ex Löfström (2003) för en genomgång av svenska lönestudier som gjorts under 1990-talet.

sig bort” från dessa yrken. Den könssegregerade arbetsmarknaden är alltså ett viktigt hinder för det mer allmänna målet om lönelikhet mellan könen.

- *Könssegregerade arbetstider*

Diskussionen om en allmän arbetstidsförkortning har pågått under både 1980- och 1990-talen, dock utan att det avsatt några djupare spår i lagstiftningen. Däremot har acceptansen för könssegregerade arbetstider uppenbarligen varit stor. Medan nästan alla män arbetat heltid och innehaft heltidstjänster har antalet kvinnor som arbetat deltid och enbart haft deltidstjänst varit stort.

Att tillfälligt gå ner till deltid från en heltidstjänst är en sak medan att *endast* inneha en deltidstjänst är en helt annan sak. Det senare har också visat sig vara ett stort problem då många kvinnor kommit att ”fastna” i sin deltidsanställning efter att, som de avsett, endast tillfälligt velat korta arbetstiden. Den höga frekvensen av deltidstjänster inom många kvinnodominerade yrken har säkerligen också varit ett hinder för många män att ta dessa yrken. Samtidigt kan avsaknaden av möjligheter att överhuvudtaget få arbeta deltid inom många mansdominerade områden utgjort ett hinder för kvinnors integrering i dessa. Om arbetstiderna skulle ändras och de ofrivilliga deltidsanställningarna försvinna skulle det säkert också få effekt på könssegregeringen på arbetsmarknaden.

- *Låg rörlighet och höga sjukskrivningstal*

Omfattningen av sjukskrivningarna har stigit under senare år och en fråga är vad den könssegregerade arbetsmarknaden betyder i sammanhanget. Det finns studier som tyder på att sjukskrivningstalen är lägre i könsintegrerade jobb än i könssegregerade. Den fråga detta reser är därför om sjukskrivningarna skulle kunna minska och sjukperioder förkortas om arbetsmarknaden breddades och alternativen för både kvinnor och män blev betydligt flera än de är idag. Det är t.ex. känt att omsorgsarbeten är fysiskt betungande samtidigt som det domineras helt av kvinnor, som av denna anledning ofta tvingas till sjukskrivning på grund av olika arbetsskador. Det är alltså fullt möjligt att en mindre segregerad

arbetsmarknad skulle kunna leda till en minskning av sjuktalet i landet.⁸

- *Familjebildningen*

Det finns en ömsesidighet i könssegregeringen i hemmen och på arbetsmarknaden. En könssegregerad arbetsmarknad tenderar att upprätthålla en könstypisk arbetsdelning i hushållet/familjen och könssegregeringen i hushållet bidrar till att cementera könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Om man vill minska segregeringen på något område måste därför insatser göras på båda håll.

Den ekonomiska krisen under 1990-talet innebar inte bara minskad sysselsättning utan dessutom snabbt minskande födelseantal. Detta bekräftade det trendbrott som noterades redan under 1980-talet då både kvinnors arbetskraftsdeltagande och barnafödande steg samtidigt. Utvecklingen under 1990-talet utgör en ytterligare bekräftelse på detta och är dessutom en markering om att kvinnors yrkesarbete skall ses som förutsättning och inte ett hinder för att sätta barn till världen. Man kan idag säga att unga kvinnors utbildnings- och yrkesval är reella i den meningen att de görs utifrån deras faktiska önskan och behov och inte utifrån en "tänkt" familjebildning. Deras valmöjligheter blir därför också mycket större än tidigare och dessutom vill de, precis som männen, tas på allvar och beaktas i rekryterings- och karriärprocessen. Att barn och familj skulle utgöra något hinder i detta accepteras inte längre av unga kvinnor. Valet mellan att yrkesarbeta eller hemarbeta, på hel- eller deltid, blir för många därför allt ovanligare. Unga kvinnor förväntar sig idag en hög grad av integration i ansvaret för hushållet från mannens sida. För att förverkliga detta, och alltså stimulera (eller i varje fall inte motverka) barnafödandet i framtiden krävs därför att segregeringen på arbetsmarknaden (och därmed också i hemmen) bryts.

- *Sverige – världens mest könssegregerade land?*

Sverige beskrivs ibland som extremt könssegregerat. Hur mycket mer segregerat Sverige är i förhållande till andra, motsvarande, länder är dock till stor del en fråga om hur segregation definieras. Eftersom länderna inom t.ex. EU ser olika ut både vad gäller kvin-

⁸ I bilaga 9 diskuterar K. Alexandersson hur ett samband mellan sjuktalet och könssegregering skulle kunna se ut.

nors förvärvsfrekvens och den sociala infrastrukturens omfattning och utseende får det också konsekvenser för hur könssegregerad arbetsmarknaden är. Länder där kvinnor utför en stor del av omsorgsarbetet på heltid och oavlönat utanför marknaden redovisar därför inte sällan en mindre könssegregerad arbetsmarknad än vad länder där (nästan) alla kvinnor yrkesarbetar gör. Skälet är att när stora delar av den tidigare oavlönade omsorgssektorn flyttar ut från hemmen/hushållen och blir avlönat på marknaden blir det fortsatt ett kvinnodominerat, men avlönat, arbetsområde och på så sätt ökar könssegregeringen. Om den primära könsuppdelningen, dvs. den skarpa uppdelningen i hushålls- och marknadsarbete, beaktades vid beräkning av segregeringens storlek skulle därför länder med många hemarbetande kvinnor knappast komma ut som mindre könssegregerad än andra länder.⁹

1.3 Framväxten av en könsuppdelad arbetsmarknad¹⁰

Med industrialismens genombrott, lönearbetets framväxt och den tilltagande urbaniseringen kom det gamla jordbrukarhushållet att gradvis lösas upp och en ny typ av hushåll, en ”ny familj”, började i stället formeras. Den byggde sin försörjning på lönearbete som främsta inkomstkälla. I och med detta blev uppsplittringen mellan marknadsarbete och hemarbete tydlig, liksom könsarbetsdelningen, där mannen skulle sörja för ekonomin och kvinnan för hem och barn. Denna rollfördelning kom tidigt att permanentas och om mannens uppgift som ekonomisk familjeförsörjare blev ensidig och statisk blev kvinnans desto mer varierande beroende på socialgruppstillhörighet, familjestorlek och makens försörjningsförmåga. Spridningen i kvinnogruppen kunde därför bli mycket stor – alltifrån den försörjda hemmafrun utan barn till kvinnan som, förutom ansvar för hem och barn, också hade ett ekonomiskt ansvar. Det senare var alls inte ovanligt. I hushåll där mannen drabbades av sjukdom eller arbetslöshet eller hans inkomst inte var tillräckligt

⁹ I bilaga 1 och 2 redovisar och diskuterar Jill Rubery och Magnus Nermo könssegregeringens omfattning i olika länder och sätter också in den svenska könssegregerade arbetsmarknaden i ett internationellt sammanhang.

¹⁰ Hur kvinnors ställning på svensk arbetsmarknad förändrades under 1800- och 1900-talen finns beskrivet i flertalet studier. Se t.ex. Hedenborg & Wikander (2003), Stanfors (2003), Norlander (2000), Frangeur (1998), Florin (1990, 1995), Greiff (1992), Wikander (1988, 1991), Kyhle (1979, 1987) och Göransson (1988).

stor att försörja familjen var hennes ekonomiska bidrag ofta livsnödvändigt.¹¹

Industrialismens genombrott medförde en kraftig expansion på arbetsmarknaden och efterfrågan på arbetskraft steg. I första hand anställdes dock män. Konsumtionsvaruindustrins framväxt liksom teknikens utveckling ökade visserligen efterfrågan på kvinnor men antalet kvinnliga industriarbetare blev aldrig speciellt stort trots att de var den billigare arbetskraften.^{12,13} Efterfrågan på kvinnor till husligt arbete var däremot mycket stor. Hembiträden, pigor, tvätt- och städhjälp, dvs. arbeten som liknade arbetsuppgifterna i hemmet, var de vanligaste kvinnojobben vid denna tid. Förutom detta "naturliga" arbetsområde ansågs också arbete inom sjukvården och inom småbarnsutbildningen som passande för kvinnorna. Eftersom dessa yrken krävde viss utbildning ansågs de speciellt lämpliga för borgarklassens kvinnor och för dem som var ogifta. Det senare kan belysas med följande citat:

Sjuksköterskeyrket, såsom det utformats av Ersta Diakonianstalt, Röda Korset och Sophiahemmet, kom i detta sammanhang att uppfattas som ett socialt och kulturellt passande yrke för borgerlighetens döttrar. Yrket krävde en god utbildningsbakgrund samtidigt som sjuksköterskan genom sin yrkesutövning tjänade både Gud och sina medmänniskor. För sjuksköterskorna själva, likväl som för allmänheten framställdes yrket som ett arbete i det kristna kallets tjänst. För sjuksköterskans del innebar kallet ett asketiskt leverne med försakelse av världsliga ting som lön, familj och reglerade arbetsvillkor.¹⁴

All utbildning av sjuksköterskor var länge en angelägenhet enbart för privata intressenter såsom Sophiahemmet vilket sannolikt förklarar den starka kristna präglingen som yrket fick men också den exploatering som skedde av kvinnorna. Det är först i mitten av 1940-talet som statens sjuksköterskeskola inrättas vilket sker som

¹¹ Det är viktigt att komma ihåg att många kvinnor kunde ha ett avlönat arbete men sakna reguljär anställning. Förutom de många medhjälpare kvinnorna i jordbruket (oftast oavlönat) var det många kvinnor, framför allt ur arbetarklassen, som ända in på 1950-talet erhöll utkomst genom extraarbeten i familjer och hushåll som behövde hjälp och passning som gick att förena med de egna arbetsuppgifterna i hemmet.

¹² Exempel på industrier där kvinnor efterfrågades var tändsticksindustrin, kemisk industri (framför allt för tvål och ljus), skoindustrin och cigarettfabriker.

¹³ En orsak till varför kvinnor aldrig blev någon större grupp inom industrin var bl.a. förbudslagen från 1911. Den förbjöd kvinnor att arbeta natttid och drabbade främst bättre betalda grupper som kvinnliga typografer och bagare men självklart måste nattarbetsförbudet också ha påverkat andra näringar genom den särbehandling den kvinnliga arbetskraften utsattes för. Nattarbetsförbudet upphörde först 1962.

¹⁴ Evertsson (2002), s. 59.

ett svar på ett framväxande behov av både en modern och sekulariserad sjuksköterskeutbildning.

- *Tekniken och kvinnorna*

De tekniska framstegen inom tjänsteproduktionen och kontorsområdet kom så småningom att få betydelse för kvinnorna. Efterfrågan på kvinnor i statlig tjänst ökade inom administrationen, när telefonen och telegrafens spreds över landet och när posten expanderade och moderniserades. Skriv- och räknemaskinen blev en teknisk innovation som fick speciell betydelse för kvinnor. I takt med industrins expansion ökade efterfrågan på kontorsarbetare och när inte de manliga räckte till började kvinnor rekryteras i större omfattning. I och med att antalet kvinnor steg hade också en feminiseringsprocess av yrket påbörjats. De manliga kontorsarbetarnas arbete som bokhållare och kamrer kom genom tekniken att omvandlas till ett många gånger okvalificerat rutinarbete och efter denna förvandling började unga kvinnor i stora skaror att rekryteras. Kontoristyrket blev också mycket populärt bland kvinnor. För många var det en chans att slippa hembiträdesjobbet som för många kvinnor på 1920-, -30- och -40-talen annars varit enda alternativet.

Att kvinnliga kontorister blev attraktiva på arbetsmarknaden berodde förutom på själva arbetskraftsbristen också på att de var en betydligt billigare arbetskraft än männen. Dessutom blev arbetsgivarnas åtaganden betydligt lindrigare, då de slapp ansvar för kvinnornas pensioner eftersom de oftast slutade sina anställningar, frivilligt eller ofrivilligt, när de gifte sig. Vidare ansågs kvinnornas ambitioner vara lägre då de inte, som männen, krävde att få bli beförade och få göra karriär. Och dessutom såg arbetsgivarna positivt på att kvinnorna inte var lika fackligt engagerade som vad männen var.

Själva feminiseringsprocessen av kontoristyrket handlade dock inte alltid om att männens arbetsuppgifter övertogs av kvinnorna. Den kunde starta också av andra orsaker, t.ex. när ny teknik, som ännu inte blivit ”könsmärkt”, introducerades eller när viss teknik höll på att försvinna. I andra fall kunde det handla om att statusen i arbetet föll eller att tekniken innebar en kraftig omorganisering av arbetet. Ett citat belyser detta:

Dessa arbeten (*t.ex. maskinskrivning och hålkortstansning [min anm.]*) var fysiskt påfrestande och gav på sikt upphov till yrkesskador. Då kvinnorna av nämnda skäl (*giftermål och barnafödande*) inte stannade så länge i sina anställningar hade det ur företagarnas synvinkel inte så stor betydelse om de var utslitna efter tio års arbete. De skulle ju ändå sluta. Därigenom kunde arbetsintensiteten höjas ytterligare.

Företagsledningarna använde sig av strategin att anställa unga kvinnor utan yrkeserfarenhet från kontorsarbete i samband med att ny teknik och ny arbetsorganisation infördes. Därmed kunde företagsledningarna undvika att de nya arbetsmetoderna ifrågasattes av de äldre kontorsanställda. Kvinnorna blev de murbräckor företagsledningen kunde använda sig av för att genomdriva sina intentioner. På så sätt kom införandet av den vetenskapliga arbetsledningen att gå hand i hand med den första feminiseringsvågen av industrikontoren. I den nya arbetsorganisationen fick många kvinnor utföra delmoment av ett uppsplittrat arbete. Många fick mekaniserade tempoarbeten som t.ex. hålkortstansning. Vidare ansågs kvinnorna, åtminstone i ett tidigt stadium, som mindre organisationsbenägna än männen.¹⁵

- *Direkta hinder för kvinnor*

Kvinnornas tillträde till arbetsmarknaden var dock inte oproblematisk. Det förekom hela tiden diskussioner om lämpligheten i att släppa in kvinnor, gifta och ogifta, på både gamla och nya områden. Förbudsdebatten, under 1920- och 1930-talen är ett exempel på hur långt det kunde gå när många riksdagsmän men också fackliga företrädare aktivt engagerade sig för att i lag förbjuda gifta kvinnor att yrkesarbeta.¹⁶

Behörighetslagen som började tillämpas år 1925 gav visserligen kvinnor tillträde till nya arbetsområden, som de dittills varit utestängda från, men debatten om det kloka i ett sådant beslut upphörde inte i och med detta.

Vad gäller utbildningsmöjligheterna för unga kvinnor var de begränsade till endast den grundläggande ända fram till slutet av 1920-talet. Den högre utbildningen var förbehållen pojkarna. Som privatister kunde dock unga kvinnor avlägga studentexamen men då det krävde föräldrars engagemang, inte minst ekonomiskt, blev antalet som examinerades inte särskilt stort. Många, även bland de mer välbeställda, ansåg dessutom att deras döttrar inte var i behov av någon längre utbildning eftersom de förväntades gifta sig och eftersom normen var att gifta kvinnor inte yrkesarbetade, ansågs utbildning onödig. En annan uppfattning var att utbildning var en

¹⁵ Greiff (1992), s. 402.

¹⁶ Se t.ex. Frangeúr (1998).

onödigt dyr investering eftersom kvinnor endast efterfrågades till lågkvalificerade jobb. De statliga läroverken öppnades dock så småningom även för flickor och från slutet av tjugotalet kunde de avlägga studentexamen på samma villkor som pojkar.

- *Könssegregering – en konsekvens av utestängning*

En förklaring till dagens könsuppdelade arbetsmarknad är den tidiga *utestängning av kvinnor* som praktiserades under 1900-talets första hälft. Kvinnor tilläts aldrig från början, när den *moderna arbetsmarknaden* etablerades, att delta på samma villkor som männen. Restriktioner i utbildningsmöjligheter, direkt utestängning från flera delar av arbetsmarknaden, speciella arbetsförbud samt arbetsgivarnas oinskränkta makt att, om de så önskade, avskeda kvinnor som gifte sig, blev trolovade eller havande, är alla exempel på den särbehandling som kvinnor var utsatta för. Därtill skall läggas avsaknaden av demokratiska rättigheter, såsom rösträtt ända fram till 1920, och att inte husbondeväldet avskaffades förrän år 1921.¹⁷ Den sammanlagda effekten av alla dessa restriktioner blev *instängning*, eller *inlåsning*, eftersom de tidigt kom att "låsa in" kvinnor i bestämda (yrkes)roller. Man skulle också kunna hävda att detta innebar att männen också kom att "låsas in" i sina (yrkes)roller men med den stora skillnaden att för männens del fanns inga *uttryckliga förbud* att utöva sin medborgarrätt eller inneha de yrken de önskade.

Eftersom det var män som bestämde tidens lagar och normer är det korrekt att också hävda att det var dåtidens patriarkala struktur som kom att präglade den moderna arbetsmarknadens framväxt. Det var en ordning som endast gav kvinnor ett begränsat utrymme på arbetsmarknaden och i samhället i stort. Det är detta utrymme som kvinnor genom politiskt arbete sökt att vidga under hela 1900-talet. Kvinnors villkor blev successivt bättre och mer lika männens men det är inte förrän under 1900-talets andra hälft man kan tala om ett större genombrott för kvinnor i arbetslivet.

Det är nog ingen överdrift att påstå att om könssegregeringen på arbetsmarknaden är våra *"förfäders verk"* så var det våra *"förmödrar"* som såg till att uppluckringen påbörjades tidigt. Övåntad draghjälp i detta arbete fick man av den sekulariseringsvåg som, i jämförelse

¹⁷ Giftermålsbalken som antogs 1921 ersatte 1734 års balk och i och med detta upphörde mannens målsmanskap över hustrun och hon tillerkändes på så sätt bl.a. rätten att bli vårdnadshavare till sina egna barn.

med många andra länder, tidigt svepte över landet. Uppbrottet från den tidens partiarkarla, ekonomiska och sociala ordning underlätades sannolikt också av att *klassperspektivet* på politiken legitimerades. Speciell betydelse hade här den socialistiska rörelsens jämlikhetssträvanden. De nya strukturer som började formars utifrån detta kunde inte blunda för kvinnors och barns situation i samhället även om det skulle ta tid innan kvinnor och män erkändes som likar på arbetsmarknaden. Det skulle dock dröja än längre innan det blev politiskt legitimt att anlägga ett renodlat köns- perspektiv på den samhälleliga ordningen.

Sett i historiens backspegel framstår 1960- och 1970-talen som de decennier då kvinnors rätt till arbete, oavsett familjesituation, blir fullt accepterad. Beslut om att genomföra ett flertal större politiska reformer, daghemsutbyggnaden, föräldraförsäkringen m.m., konfirmerade också till slut kvinnors och mäns rätt att vara både förälder och förvärvsarbetande samtidigt.¹⁸ Könsuppdelningen vad gäller yrken och arbetsuppgifter på arbetsmarknaden var dock ett sedan länge cementerat fenomen, och den könsintegrering som dithills skett handlade nästan uteslutande om att kvinnor successivt inträtt på arbetsmarknaden dvs. att de inte längre var hemarbetande på heltid.

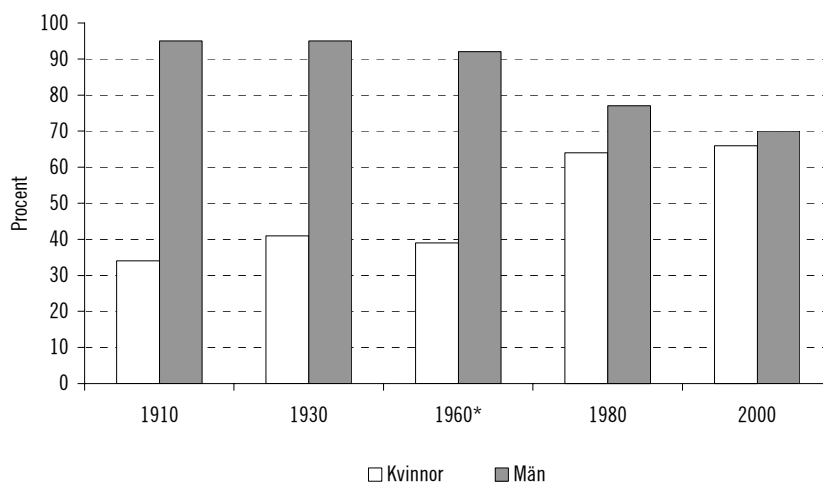
- *1900-talet i siffror*

Om man på ett enkelt sätt skulle vilja illustrera 1900-talets utveckling ur ett arbetsmarknadsperspektiv kan det göras som i figur 1.1 där andelen förvärvsarbetande kvinnor och män framgår. Eller så kan det göras som i figur 1.2 där förändringar i antal yrken med olika könsdominans presenteras eller som i tabell 1.1 där de allra vanligaste yrkena för kvinnor och män under seklet redovisas.¹⁹

¹⁸ Särbeskattning infördes 1971, föräldraförsäkringen ersatte moderskapspenningen 1974, rätt till fri abort 1976, ny giftermålsbalk 1975 m.fl. reformer.

¹⁹ Statistiken som presenteras här måste naturligtvis omgärdas med vissa reservationer då den dels spänner över en mycket lång period, dels är hämtad ur olika datakällor. Vidare kan redovisningsprinciperna variera över tid.

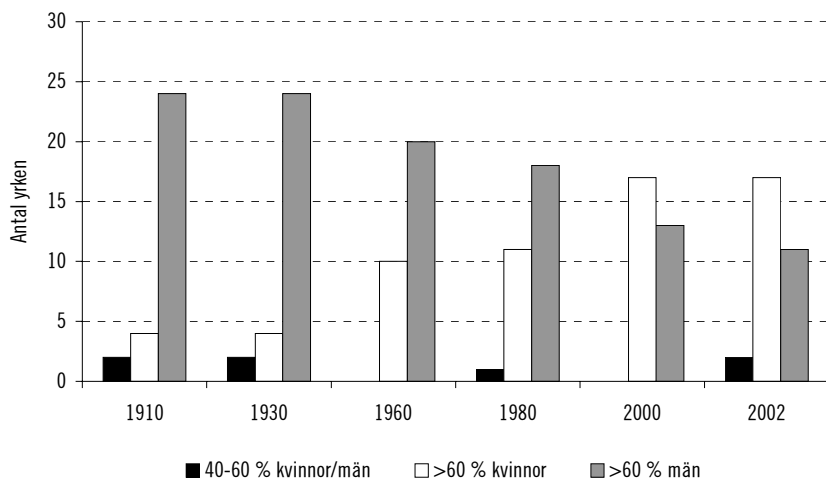
Figur 1.1. Kvinnors och mäns förvärvsfrekvens under 1900-talet. 15–70 år (*1960 16–66 år)



Enligt den officiella statistiken pendlade kvinnors förvärvsfrekvens mellan 30 och 40 procent ända fram till sextioalet. Det är först efter det som den började öka mer påtagligt och oavbrutet. För männens del var utvecklingen precis den motsatta, förvärvsfrekvensen började falla från och med sextioalet. Sänkt pensionsålder och längre tid i utbildning förklarade det. Om vi ser förändringarna över hela seklet kan man lätt konstatera att det skett ett radikalt närmande mellan könen, från ett stort gap i början av seklet till ett i det närmaste icke-existerande gap i slutet av detsamma.²⁰ Men det är också lätt att konstatera att eftersom gapet inte började minska förrän under sextioalet indikerar det att processen varit långdragen vilket bland annat beror på det motstånd som funnits mot förändringarna. Hur har då detta påverkat könsrepresentationen i de vanligaste yrkena på arbetsmarknaden under seklet? Svaret ges av nedanstående figur.

²⁰ Observera att figur 1.1 avser åldersgruppen 15-70 år (undantag för 1960). Som jämförelse var sysselsättningsintensiteten i åldersgruppen 16-64 år 2002 76 procent för män och 73 procent för kvinnor. Detta kan i sin tur jämföras med nivåerna 1990 som för kvinnor var 81 procent och för män 86 procent (SCB AKU).

Figur 1.2. Antal yrken av de 30 vanligaste på arbetsmarknaden vid olika tidpunkter som var kvinno- respektive mansdominerade



Som väntat dominerades nästan samtliga av de trettio vanligaste yrkena (antalet yrkesutövare) i början av seklet av män. Endast fyra dominerades av kvinnor både 1910 och 1930. År 1910 var det hembiträden m.m., sömmerskor, folk- och småskollärarinnor samt väveriarbetare som var kvinnodominerade. År 1930 hade butiksarbetare tillkommit medan väveriarbetare inte längre tillhörde den gruppen. Gapet minskade i takt med den ekonomiska utvecklingen och de strukturella förändringarna och i början av 2000-talet ser arbetsmarknaden helt annorlunda ut än vad den gjorde i början av 1900-talet. År 2002 var fler yrken av de trettio vanligaste kvinno- dominerade än mansdominerade men däremot var antalet könsbalanserade yrken fortfarande lika få som i början på seklet. (Se appendix för en presentation av de 30 vanligaste yrkena 1910 och 2002.)

Vilka har då varit de allra vanligaste yrkena för kvinnor och män under 1900-talet?

Tabell 1.1. De vanligaste yrkena för kvinnor och män vid olika tidpunkter under 1900-talet

	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>
1910:	Medhjälpare* Hembiträden/pigor m.m.	Medhjälpare* Hemmansägare**
1930:	Medhjälpare* Hembiträden/pigor	Medhjälpare* Hemmansägare**
1960:	Affärsbiträden Hembiträden Kontorister	Jordbrukare Fordonsförare Lantarbetare
1980:	Sekreterare/kontorist Sjukvårdsbiträde Affärsbiträde Städare	Montör/repairatör Fordonsförare Säljare Mekaniker
2000:	Undersköterska/sjukvårdsbiträde Vårdbiträde Övrig kontorspersonal Barnskötare	Säljare Systemerare/programmerare Lagerassistent m.fl. Maskinoperatör

*barn över 15 år samt mågar m.fl. inom jordbruket m.m.
**inkl. nybyggare

Källa: Folk- och Bostadsräkningarna, SCB Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

De yrken som redovisas i tabellen illustrerar den uppdelning som finns och funnits under hela 1900-talet. Medan kvinnors huvudsakliga arbetsuppgifter varit att *"biträda, serva, städa, tvätta, laga, vårda, fostra, sälja och hjälpa till"* har männens varit att *"odla, bruka, montera, reparera, laga, tillverka, sälja och programmera"*.²¹ Som framgår av tabellen är detta en innehållslig skillnad som i stora drag alltså består i början av 2000-talet.

²¹ Trots att "säljare" är ett vanligt yrke både bland kvinnor och män är det ofta ett segregerat arbete i så måtto att flertalet kvinnor återfinns i "detaljhandeln" medan merparten män finns i "partihandeln".

1.4 Sammanfattning

Alltsedan industrialismens genombrott och jordbrukssamhällets avveckling påbörjades under 1800-talet har det pågått en kamp mellan kvinnor och män, mellan kvinnor och arbetsgivare och mellan kvinnor och samhället för kvinnors demokratiska rättigheter, för rätten till arbete och till egen ekonomi. Idag finns det inga (eller mycket få) formella hinder kvar. Kvinnor kan precis som männen utbilda sig till och inneha *alla typer av yrken* på svensk arbetsmarknad. Men ännu är skillnaderna stora både mellan mäns och kvinnors yrken och deras arbetsvillkor. Lönefrågan, liksom möjligheterna att göra karriär och nå toppositionerna på svensk arbetsmarknad är exempelvis definitivt olika. Därför handlar dagens diskussion mer om hur kvinnors och mäns arbetsuppgifter på en könssegregerad arbetsmarknad värderas, om kvinnor måste "bli som män" för att komma ifråga för viktiga chefsuppgifter, hur incitamentstrukturen bör se ut för att män skall attraheras till yrken dominerade av kvinnor och naturligtvis om hur pappor skall integreras i hemarbetet och i omsorgen av de gemensamma barnen och andra anhöriga.

Man kan ställa den intressanta frågan hur arbetsmarknaden och dess könssammansättning skulle ha sett ut, både vad avser yrken och arbetsområden, om inte den tidiga utestängningen, eller inlåsningsen, av kvinnor ägt rum. Något svar på den frågan finns självfallet inte men en kvalificerad gissning är att kvinnors och mäns yrkesroller *kan* ha varit annorlunda och möjligen mer könsöverskridande. En annan intressant frågeställning handlar om framtidens arbetsmarknad. Inte heller här finns något enkelt svar, men till skillnad från historien kan framtiden påverkas. Likaväl som *männen vid sekelskiftet 1900* och därefter kom att sätta sin prägel på 1900-talets arbetsmarknad under åtskilliga decennier framöver blir det *kvinnor och män vid millennieskiftet 2000* som kommer att sätta sin prägel på framtidens arbetsmarknad.

Appendix

De trettio vanligaste yrkena på den svenska arbetsmarknaden år 1910 och år 2002 (Källa: FoB 1910, AKU 2002)

År 1910

	Kvinnor %	Män %
Medhjälpande barn över 15 år samt mågar, inom jordbruk och boskapsskötsel	48,2	51,2
Hemmansägare	10,2	89,8
Tjänare	79,3	20,7
Övriga jordbruksarbetare	12,1	87,9
Jordtorpare, torpare	6,5	93,5
Handelsbokhållare, -resande, bodbiträden	42,5	57,5
Handlande och handelsagenter	24,5	75,5
Brukare	3,4	96,6
Skrädderiarbetare, sömmerskor	73,0	27,0
Arbetare av obestämt slag	8,8	91,2
Snickeriarbetare	0,5	99,5
Skogs-, flottningsarbetare	0,1	99,9
Järnvägstjänstemän, lägre	0,6	99,4
Mek. verkstads- och giuteriarbetare	0,5	99,5
Statare, stättorpare	0,2	99,8
Sågverks- och hyvleriarbetare	0,3	99,7
Sjömän	0,0	100,0
Folk- och småskollärare, slöjdlärare	72,0	28,0
Stenbrotts- och stengjuteriarbetare	0,0	100,0
Manskap tillhörande militären	0,0	100,0
Kuskar	0,1	99,9
Skomakeriarbetare	10,0	90,0
Skräddare	39,4	60,6
Väveriarbetare	66,1	33,9
Murare m.fl. byggnadsarbetare	0,3	99,7
Snickare, snickerifabrikörer	0,1	99,9
Bruksarbetare	0,1	99,9
Skomakare, skofabrikörer	0,3	99,7
Gruvarbetare	0,0	100,0
Måleriarbetare	0,3	99,7

År 2002

SSYK Kod		Kvinnor %	Män %
5132	Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.	94	6
5133	Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	87	13
5222	Försäljare, fackhandel	63	37
3415	Företagssäljare	24	76
4190	Övrig kontorspersonal	84	16
2131	Systemerare och programmerare	21	79
5131	Barnskötare m.fl.	92	8
2330	Grundskollärare	75	25
9122	Hotell- och kontorsstädare m.fl.	83	17
3310	Förskollärare och fritidspedagoger	93	7
4120	Bokförings- och redovisningsassistenter	91	9
8323	Lastbils- och långtradarförare	2	98
4131	Lagerassistenter m.fl.	20	80
7123	Byggnadsträarbetare, inredningssnickare m.fl.	2	98
9130	Köks- och restaurangbiträden	79	21
5134	Skötare och vårdare	76	24
8211	Verktygsmaskinoperatörer	13	87
3431	Administrativa assistenter	78	22
7137	Fastighetsskötare	12	88
3115	Maskiningenjörer och maskintekniker	8	92
5221	Försäljare, dagligvaror	71	29
3121	Datatekniker	23	77
4112	Kontorssekreterare, läkarsekreterare m.fl.	97	3
5122	Kockar och kokerskor	61	39
2411	Revisorer m.fl.	53	47
1314	Chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation	33	67
3239	Övriga sjuksköterskor	93	7
2321	Gymnasielärare i allmänna ämnen	57	43
6130	Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift	20	80
4222	Receptionister m.fl.	84	16

2 Könnssegregeringens olika dimensioner

Arbetsmarknadens könnssegregering kan definieras på olika sätt. I föregående avsnitt diskuterades den könnssegregering som uppstod till följd av att kvinnorna var helt utestängda från, eller endast hade partiellt tillträde till, arbetsmarknaden. Detta kan benämnas den *primära* eller *ursprungliga segregeringen* eftersom den byggde på en strikt åtskillnad mellan kvinnors och mäns arbetsuppgifter. I de fall kvinnor fanns på arbetsmarknaden var ofta det rent rumsliga isärhållandet viktigt. Kvinnor och män hölls isär antingen för att deras arbetsuppgifter inte kunde utföras i samma fysiska rum eller för att man, av olika skäl, inte ville att kvinnor och män med likartade arbetsuppgifter skulle arbeta ”sida vid sida”.¹ Dessa förhållanden ligger dock nu sedan länge bakom oss.

Den nu existerande könnssegregeringen innehåller flera dimensioner. Den vanligaste formen (och den som oftast avses i den allmänna diskussionen) är den *horisontella könnssegregeringen* dvs. att kvinnor och män har olika yrken, arbetsgivare, arbetar i olika branscher och organisationer och/eller finns vid olika arbetsplatser. Den andra dimensionen kallas *vertikal könnssegregering* och handlar om att kvinnor och män på ett systematiskt sätt inte når lika långt i sina respektive karriärer. Kvinnor avancerar sällan inom yrket på samma sätt som männen, och det gäller generellt för de flesta yrken och branscher. Vertikal segregering är nog det som rönt störst intresse under senare tid, då kvinnors låga representation på de högre posterna i företag och organisationer blivit föremål för stor uppmärksamhet.

Utöver dessa två dimensioner finns en tredje som kan kallas *intern könnssegregering*. Kvinnor och män med samma yrke och ibland samma arbetsplats/arbetsgivare tilldelas olika arbetsuppgifter eller har valt olika specialiteter och inriktning i sitt arbete

¹ Det senare var inte ett helt ovanligt då man genom isärhållande kunde upprätthålla lägre löner till kvinnorna trots att de utförde samma arbetsuppgifter som männen.

vilket innebär att deras yrkesutövning är åtskild. Eftersom flera av specialiteterna/arbetsuppgifterna verkar ”följa kön” kan ett till synes könsintegrerat yrke, i meningen att där finns en jämn fördelning av kvinnor och män, ändå vara kraftigt könssegregerat.

En snarlik indelningsgrund använde Annika Baude i sitt arbete om livsmedelsindustrin.² Hon identifierade tre typer av segregering. För det första *funktionell segregering* – kvinnor och män hade helt olika arbetsuppgifter. Männerna arbetade oftare med råvaran, med själva tillverkningen och med de kapitalkrävande maskinerna än vad kvinnorna gjorde. För det andra fanns en *fysisk segregering* – kvinnor och män fanns oftast inte i samma arbetsrum och då de gjorde det var de ändå åtskilda. Och slutligen definierade Baude en *hierarkisk segregering* – män var oftast överordnade kvinnorna eftersom det var vanligare att de innehade de mer kvalificerade befattningarna. Oavsett kvalifikationsnivå var det dessutom så att arbeten med manlig könsstämpel var bättre avlönade än motsvarande kvinnliga yrken.

Den statistiska definitionen av segregering varierar men den vanligaste klassificeringen är att yrken/arbetsområden som samlar mer än 60 procent kvinnor eller män benämns ”könssegregerade” medan de som samlar mellan 40 och 60 procent av antingen kvinnor eller män räknas som ”könsintegrerade” eller ”könsbalanserade”. Med dessa definitioner skall den horisontella, vertikala och interna könssegregeringen på svensk arbetsmarknad belysas med data från SCB:s Arbetskraftsundersökningar (AKU) och från akademikerorganisationen SACO:s medlemsstatistik.

2.1 Horisontell könssegregering

Den horisontella segregeringen illustreras i nedanstående tabell med ett antal mycket vanliga yrkesgrupper på svensk arbetsmarknad. Samtliga är till 85 procent eller mer dominerade av kvinnor eller av män och är därför, i jämförelse med den ovan nämnda klassificeringen, yrken som är mycket, eller till och med extremt, kvinno- och mansdominerade.

² Baude (1992).

Tabell 2.1. Några av de vanligaste yrkesgrupperna på svensk arbetsmarknad som till 85 procent eller mer domineras av män eller av kvinnor år 2001

Yrke	Män %	Totalt antal i yrket
Byggnads- och anläggnings- arbetare	99	76 891
Maskin- och motorreparatör	98	50 387
Svetsare, plåtslagare m.m.	98	36 325
Byggnadshantverkare	96	82 411
Fordonsförare	93	85 978
Maskinoperatör	89	49 658
Elmontör, elektronikreparatör	88	35 308
Ingenjör, tekniker	85	129 697
		<i>Totalt: 546 655</i>

Yrke	Kvinnor %	Totalt antal i yrket
Kontorssekreterare o. datareg.	94	52 004
Barnmorska/sjuksköterska med specialistkompetens	93	29 907
Förskollärare/fritidspedagog	92	71 207
Sjuksköterskor	91	61 677
Vård- och omsorgspersonal	89	451 066
Bokförings- och redo- visningsassistent	89	65 491
Kundinformatörer	85	36 006
Sjukgymnaster/tandhygienister	85	30 852
		<i>Totalt: 798 660</i>

Källa: SCB:s Yrkesregister 2001.

Detta är yrkesgrupper som hör till de mest typiska för sitt kön³. Totalt sett samlar dessa fler kvinnor än män, men man bör observera att då ingår också den mycket stora grupp kvinnor som arbetar med vård och omsorg. Genom att skapa en enda stor grupp av alla som arbetar med detta döljs det faktum att kvinnodominansen

³ Det finns visserligen ett antal yrken som är ännu mer typiska, dvs. 100 procent kvinnor eller män, men eftersom de storleksmässigt är rätt små är de som förekommer i tabellen de mest representativa.

faktiskt varierar något mellan de fyra olika yrken som ingår i gruppen. Om den splittras upp framgår att yrkena *undersköterska och sjukvårdsbiträde* domineras till 94 procent av kvinnor, *barnsköterska* till 91 procent, *vårdbiträde och personlig assistent* till 87 procent medan andelen kvinnor i gruppen *skötare och vårdare* endast är 76 procent.⁴

Man kan här göra den intressanta observationen att det inte är ovanligt att just kvinnornas olika yrken inom en sektor eller bransch slås ihop till liknande stora grupper. Detta är alls inte lika vanligt då det gäller typiskt manliga yrken. Man för t.ex. inte samman alla som arbetar med att ”montera och reparera” till en enda statistisk grupp. Ett skäl till denna skillnad mellan manliga och kvinnliga yrken kan vara att det manliga kollektivet helt enkelt varit noggrannare med att upprätthålla ”rågången” mellan olika arbetsuppgifter/yrken medan kvinnokollektivet inte prioriterat det. Grunden för denna skillnad lades troligen tidigt, dels för att många av männens yrken har sitt ursprung i industrin, dels för att de tidigt också kännetecknades av en stark uppsplittring av arbetsuppgifterna. Att vara noga med yrkesbenämningarna är också ett sätt att slå vakt om både yrkesidentitet och yrkets status och ett sätt att lyckas med detta är att inte låta ”sig slå samman” i större grupper. För kvinnoyrkena finns ingen motsvarande historia. Istället kan det ha funnits ett intresse, t.ex. hos arbetsgivarna, av att upprätthålla och förmedla bilden av att det i första hand är allmänt omsorgs- eller vårdarbete, allmänt kontorsarbete osv. som avses och inte något specifikt yrke. I nästa kapitel kommer detta att diskuteras närmare.⁵

Ett annat sätt att beskriva den horisontella segregeringen är att granska könsfördelningen i de *trettio största yrkena* sett till antal sysselsatta. År 1990 var 58 procent av kvinnorna och 40 procent av männen på arbetsmarknaden sysselsatta i något av de yrken som fanns med på denna 30-lista. År 2002 var fortfarande 58 procent av kvinnorna sysselsatta i yrken som tillhörde gruppen trettio största det året medan andelen män minskat till 35 procent. Att andelen kvinnor är högre beror, förutom på en viss sysselsättningsökning i flera av de stora kvinnodominerade yrkena, mycket på sättet att

⁴ Totalantalet i respektive grupp år 2002 var: undersköterskor och vårdbiträden 173 763, barnskötare 84 558, vårdbiträden och personliga assistenter 142 837, skötare och vårdare 54 057.

⁵ I bilaga 4 redogör L. Abrahamsson för olika genusteorier som är tillämpliga när organisationsförändringar i ett enskilt företag analyseras där ett av målen var att skapa större könsintegrering på arbetsplatsen.

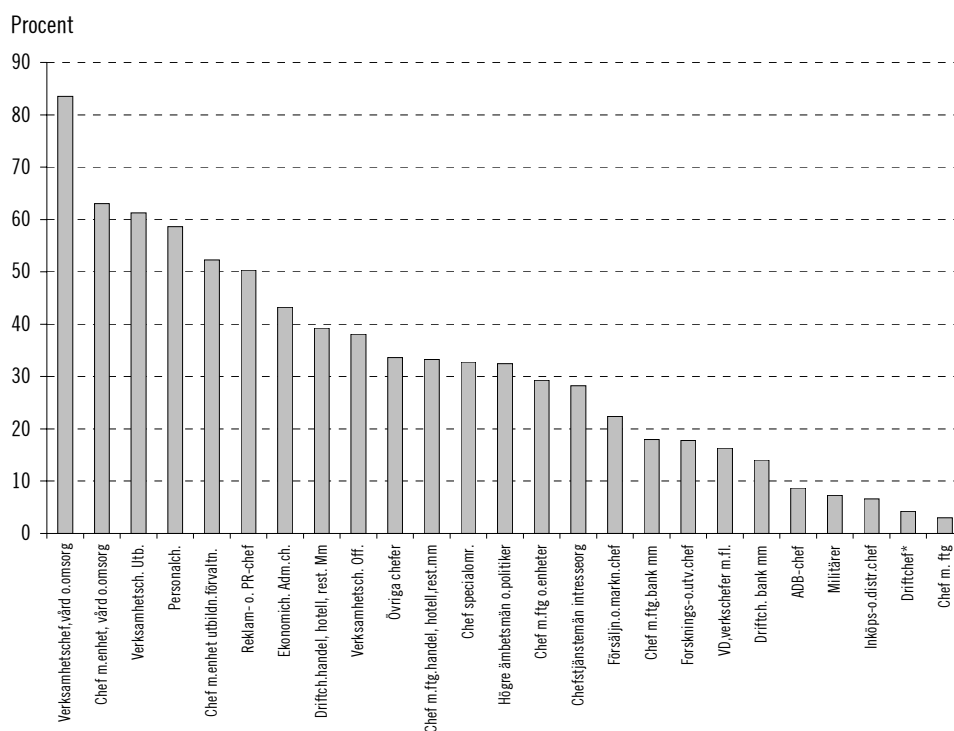
klassificera yrkena. Ju mindre detaljerad yrkesgrupperingen är desto större blir sysselsättningskoncentrationen och i detta fall betyder det färre män och fler kvinnor i de största yrkena. Mer än hälften (17) av de trettio yrkena var kvinnodominerade år 2002 vilket var en ökning jämfört med 1990 då det var männen som dominerade lika många.⁶ Sammantaget ger detta en bild av en horisontellt uppdelad arbetsmarknad som inte verkar ha förändrats speciellt mycket under nittioalet men hur mycket återkommer vi till i nästa kapitel.

2.2 Vertikal könssegregering

Ett sätt att illustrera denna dimension av segregering är att med hjälp av yrkesregistret belysa hur många kvinnor och män som har en chefsbefattning i ett företag eller i en organisation och om det skett någon förändring de senaste åren. I registret finns 25 klassificerade chefsyrken och år 2002 var det något färre som hade anställning som chef jämfört med 1997, 214 000 mot tidigare 217 000. Kvinnoandelen hade trots minskningen ökat från 26 till 29 procent. Den största gruppen utgörs av chefer för mindre företag framförallt inom handel-, hotell- och restaurangbranschen. Denna grupp var störst både 1997 och 2002 trots att den totalt sett minskat från 46 000 till 39 000. Av de större chefsgrupperna är det endast verkställande direktörer, verksamhetschefer och verksamhetschefer i offentlig förvaltning som ökat i antal. Kvinnoandelen i samtliga chefsyrken framgår av nedanstående figur.

⁶ Könsbalanserade var endast ett eller ett par av yrkena vid båda tillfällena. Observera att yrkesjämförelserna är inte exakta eftersom uppgifterna för 1990 är hämtade från FoB90 (nyk-kod) och uppgifterna för 2002 från AKU (ssyk-kod).

Figur 2.1. Andel kvinnor i olika chefspositioner år 2002



Källa: SCB AKU ssyk 4-siffernivå.

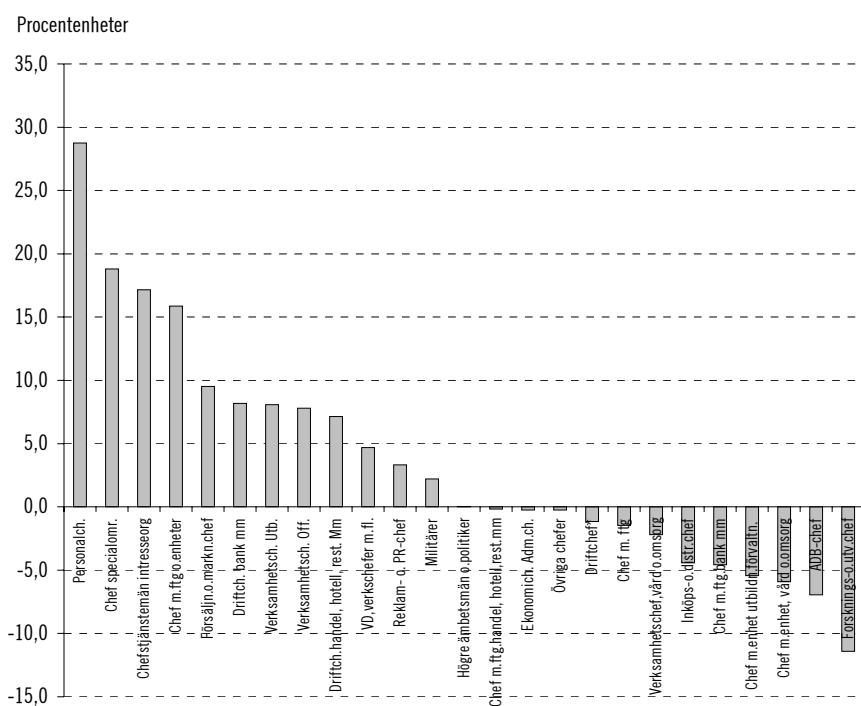
I endast tre chefskategorier dominerar kvinnorna (>60 procent kvinnor), i fyra råder viss könsbalans medan män dominerar i resten, arton kategorier. Som väntat är kvinnoandelen störst inom den kategori som har flest kvinnor anställda, vård- och omsorgsyrkena. Drygt 80 procent av alla verksamhetschefer inom detta område är kvinnor och drygt 60 procent av cheferna inom mindre enheter inom detta område är också kvinnor. Vidare är majoriteten verksamhetschefer inom utbildningsområdet kvinnor. Den lägsta andelen kvinnor i chefsställning återfinns i mindre tillverkningsföretag, inom militären samt inom kategorierna ADB-chefer, driftschefer samt inköps- och distributionschefer.

Eftersom storleken på de olika grupperna varierar betyder det också att *antalet kvinnor* i chefsyrkena skiftar. År 2002 var, som nämndes ovan, antalet i den största chefskategorin 39 000 vilket

betyder att en kvinnoandel på drygt 30 procent motsvarar cirka 12 000 kvinnor. Detta kan jämföras med 6 000 kvinnor i den kraftigt kvinnodominerade kategorin, (verksamhetschefer inom vård och omsorg) som hade totalt cirka 8 000 personer. Detta illustrerar (det triviala förhållandet) att representationen av kvinnor i chefsbefattningar inte bara är en fråga om *andelen kvinnor* i chefskategorin utan också om totalantalet i densamma. Till detta kan läggas att då varken ”chef” är entydigt definierad eller antal underställda är känt, säger siffrorna lite om de olika chefsgruppernas betydelse.

Hur stora förändringarna varit för enskilda chefskategorier framgår av nedanstående figur.

Figur 2.2. Förändring av andel kvinnor i olika chefspositioner åren 1997–2002



Källa: SCB AKU ssk 4-siffernivå.

Av figuren framgår att andelen kvinnor ökat i tolv chefskategorier, var oförändrad i fyra och minskat i nio mellan åren 1997 och 2002. Någon generell ökning av den kvinnliga chefsandelen var det alltså inte fråga om. Ökningen har inte heller varit störst i de grupper där kvinnoandelen ursprungligen var låg. I sex av de nio chefskategorier som hade en låg andel kvinnor år 2002 (<20 procent) var andelen lägre år 2002 jämfört med 1997. I en kategori, personalchefer, hade dock kvinnoandelen stigit rejält. Detsamma gällde för den något mer diffusa gruppen ”chefer för specialområden”.⁷

Ett annat sätt att belysa den vertikala könsuppdelningen är att göra det utifrån ett mer specifikt yrkesområdesperspektiv där det går att urskilja hur stor andel av cheferna som är kvinnor samt hur stor kvinnoandelen totalt sett är. Nedanstående tabell belyser förhållandena för privatanställda SACO-medlemmar år 2001.

⁷ En förklaring till att antalet kvinnor i chefsställning ökat under 1990-talet brukar tillskrivas de organisationsförändringar som inneburit att antalet s.k. mellanchefer ökat. Inom utbildningssektorn märks det t.ex. genom att antalet rektorer ökat. (Se bilaga 1 där Rubery diskuterar effekten för kvinnor av att flera mellanchefer tillkommit.)

Tabell 2.2. Andel kvinnor bland chefer och totalt sett inom olika yrkes/arbetsområden år 2001. Privatanställda SACO-medlemmar

Arbetsområde	Chefer % kvinnor	Totalt % kvinnor	Utbildning	Chefer % kvinnor	Totalt % kvinnor
Information och journalistik	65	(75)	Receptarie	97	(98)
Personalarbete	63	(74)	Sjukgymnast	91	(84)
Hälsovård	54	(73)	Socionom	68	(75)
Undervisning, utbildning	49	(62)	Humanist	66	(75)
Biomedicin m.m.	49	(67)	Beteendevetare	59	(69)
Ekonomifunktion, budgetering, redovisning	40	(53)	Apotekare	57	(70)
Natur-, miljövård m.m.	37	(51)	Samhällsvetare	36	(49)
Kvalitetsarbete	33	(40)	Naturvetare	35	(42)
Utredningsarbete	31	(50)	Civilekonom	33	(47)
Logistik	29	(32)	Jurist	30	(49)
Juridiskt arbete	27	(46)	Systemvetare	30	(43)
Rådgivning	25	(40)	Arkitekt	23	(50)
Revision	24	(53)	Civilingenjör	15	(18)
Systemutveckling	22	(36)	Informationsutbildning	81	(88)
Allm. administrativt arbete	21	(40)			
Marknadsföring, försäljning	21	(33)			
Inköpsarbete	21	(27)			
Forskning och utveckling	19	(23)			
Dataarbete	19	(20)			
Produktion, transport	14	(16)			
Ledningsarbete och före- tagsledande arbete	14	(15)			
Konsultarbete	13	(20)			
Allm. tekniskt arbete	11	(24)			

Källa: Ljunglöf & Pokarzhevskaya (2003) s. 23–25.

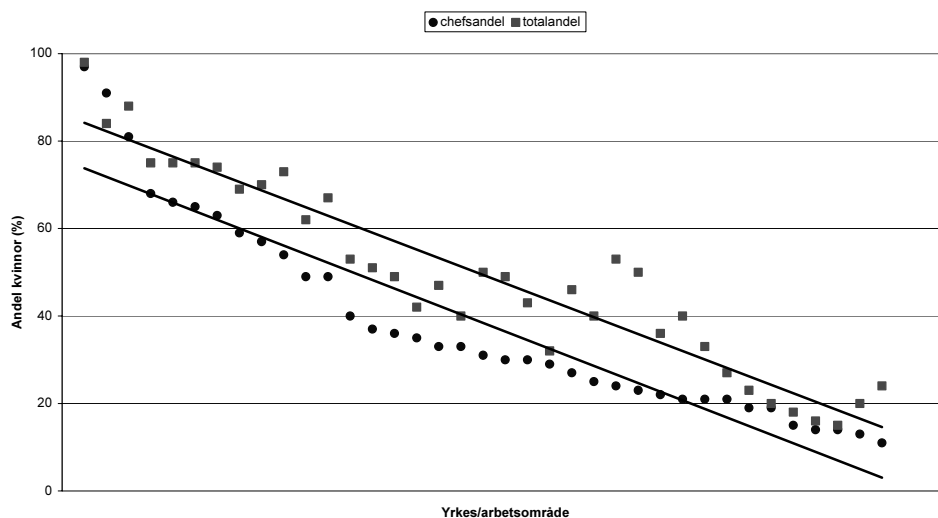
Siffrorna som refereras i tabellen ovan avser endast de som är *fackligt anslutna* till något akademikerförbund inom SACO vilket betyder att de inte speglar hela arbetsmarknaden. Det är emellertid svårt att se att detta skulle leda till något systematiskt fel vad avser förhållandet mellan de två talen dvs. chefsandel och totalandel. Samvariationen är betydande mellan de två talen för varje kategori. Andelen kvinnliga chefer är (av naturliga skäl) hög i yrken där den totala kvinnoandelen också är hög men som framgår av tabellen är

chefsandelen genomgående lägre än totalandelen inom samtliga områden med ett undantag: sjukgymnasterna.

Enligt denna statistik dominerade t.ex. kvinnorna till 75 procent området *information och journalistik* år 2001 men bland cheferna utgjorde de 65 procent. Det betyder att männen som var 25 procent inom området innehade 35 procent av chefsposterna. Hälften av alla som arbetade med *utredningsarbete* var kvinnor men bara 30 procent hade en chefsbefattning. Det betyder, precis som tidigare, att män är "överrepresenterade" i chefskategorin då de också utgjorde hälften av arbetsstyrkan men innehade 70 procent av chefsposterna. Överensstämmelsen är något bättre i yrken med låg total kvinnoandel. I t.ex. produktions-, transport- och ledningsarbete är 16 procent av alla kvinnor och 14 procent av cheferna är kvinnor.

Det är svårt att veta vilken betydelse sådana jämförelser, mellan totalandel och chefsandel, skall ges men som riktlinje på vad som kan vara rimligt kan det spela viss roll. En samlad bild av förhållandena ges av nedanstående figur som utvisar total andel kvinnor och andel kvinnliga chefer för samtliga de yrken/arbetsområden som ingår i tabell 2.2 ovan.

Figur 2.3. Andel kvinnor totalt och andel kvinnor bland chefer i olika yrkes/arbetsområden. Privatanställda som är medlemmar av ett SACO-förbund. Figuren bygger på uppgifter från tabell 2.2. Trendlinjer infogade



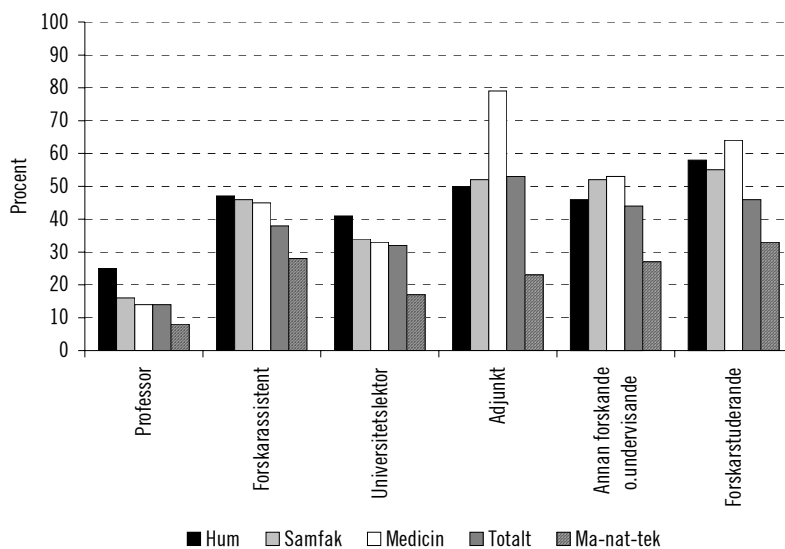
Som framgår bekräftas här vad som tidigare nämnts nämligen att den kvinnliga chefsandelen ligger genomgående lägre än deras totalandel. De infogade trendlinjerna visar på ett enkelt (och märkligt) empiriskt förhållande nämligen att chefsandelen ligger i genomsnitt cirka tio procent lägre än totalandelen. Vill man därför ha en enkel tumregel för hur många kvinnor som är chefer, så kan man säga att om det är X procent kvinnor inom området så är andelen kvinnor i chefsgruppen X-10 procent. Inom ett område med 50 procent kvinnor är således 40 procent av cheferna kvinnor eller om man så vill ett område där 50 procent av de anställda är män där är minst 60 procent av cheferna män.

Det kan också vara intressant att se vilka förändringar som skett i enskilda yrken som inte kommer fram i tabellen ovan. Av SACO:s statistik framgår att i början av 1990-talet var hälften av cheferna i det mycket kvinnodominerade *bibliotekarieyrket* kvinnor, tio år senare var andelen 66 procent. Således en något bättre återspeglning av den kvinnliga dominansen i yrket. Ökningen bland dem som hade befattning som biträdande bibliotekschef var dock ännu högre, från drygt 60 till drygt 90 procent. I *läkarkollektivet*, totalt sett, ökade andelen kvinnor från 35 till 41 procent under 1990-talet. På de högsta befattningarna hade också deras andel ökat, från 21 till 26 procent, och bland överläkarna en något måttligare ökning, från 31 till 33 procent. Största förändringen hade dock skett bland underläkarna och de olegitimerade underläkarna där var kvinnorna år 2001 i majoritet. Detta bör rimligen betyda att antalet kvinnor också kommer att öka på de högre befattningarna i framtiden. Två yrken som länge dominerats av kvinnor och där också alla befattningsnivåer, med ett undantag, dominerats av kvinnor både 1991 och 2001 är *psykolog och socialtjänsteman*. Undantaget är chefsnivån bland socialtjänstemännen som endast hade 27 procent kvinnor år 1991. Denna andel hade dock närmast fördubblats till år 2001.

Avslutningsvis skall kvinnorepresentationen på den karriärstege som erbjuds inom universitets- och högskolevärlden illustreras med hjälp av figur 2.4 nedan.⁸

⁸ I figuren visas endast förhållandena för fyra av fakulteterna.

Figur 2.4. Andel kvinnor av den undervisande och forskande personalen vid universitet/högskola år 2002



Källa: www.scb.se

Kvinnoandelen på den högsta nivån, professorsnivån, är låg inom samtliga fakulteter. Inom matematisk-teknisk-naturvetenskaplig (ma-nat-tek) sektor var åtta procent av professorerna kvinnor år 2002 vilket kan jämföras med 25 procent inom den humanistiska fakulteten (Hum). Inom det förra området var kvinnoandelen, inte oväntat, lägst på alla nivåer. Det var inte heller överraskande att den var högst i flera kategorier inom sektorn medicin. Antalet kvinnor i den sektorn var i majoritet på tre befattningsnivåer dock ej på lektors- och professorsnivåer. Eftersom antalet forskarstuderande speglar "återväxten" inom fakulteterna kan vi konstatera att då kvinnorna utgjorde mer än hälften av doktoranderna totalt sett inom tre fakulteter, bör möjligheterna, *objektivt sett*, vara goda för att på lite sikt rätta till den könsobalans som återstår på de högre tjänsterna. Inom den fjärde sektorn, matematisk-teknisk-naturvetenskaplig, når visserligen andelen kvinnliga doktorander inte

upp till 40 procent men andelen är ändå högre än den totala kvinnoandelen inom sektorn som var 20 procent år 2002.⁹

Av den statistik som redovisats här framgår att den vertikala segregeringen inte längre är lika skarp som tidigare men den är fortfarande mycket stor inom flera områden. Vanliga frågor är därför fortfarande varför så få kvinnor i den akademiska världen når professorsnivån och varför antalet kvinnliga verkställande direktörer inom svenskt näringsliv är så få. Forskningen om dessa frågeställningar har varit omfattande de senaste decennierna, både nationellt och internationellt, och ett antal statliga utredningar har dessutom ingående analyserat problemområdet i Sverige.¹⁰ Att finna några exakta svar på denna könmässiga obalans är inte enkelt eftersom det här handlar om en komplex verklighet där såväl gamla som moderna strukturer fungerar sida vid sida och fungerar ömsom exkluderande och ömsom inkluderande för kvinnors del. Den forskning som bedrivits under nittioalet har ändå rätt samfällt kunnat peka på att det existerar ett s.k. glastak för kvinnor i karriären. De når en viss nivå men sällan eller aldrig däröver, varken inom den offentliga eller privata sektorn. Det kan handla om alltifrån direkt diskriminering av kvinnor, främst statistisk diskriminering, till kvinnors ovilja att ta på sig erbjudna chefskap på de villkor som erbjuds. Det kan vara subjektiva kriterier som ”tar över” objektiva och de kan vara aktiva ”brödraskap/manliga nätverk”, en ”ryggdunksfilosofi” eller en ”bastukultur” som upprätthåller gemensamma referensramar för männen och som verkar aktivt utestängande på kvinnor.

Förhållandena är speciellt intressanta inom universitet och högskola av den anledningen att man där ofta antar att den vetenskapliga meriteringen omöjliggör subjektiva värderingar av individen. Så enkelt är det förmodligen inte. Även den vetenskapliga produktionen värderas olika beroende på vem eller vilka som utför granskningen. De tråtor som då och då förekommer inom den akademiska världen vittnar också om att vetenskapssamhället inte alltid kan avgöra vad som är ”bra” forskning och vad som inte är det, och självfallet finns det då även oenighet om en persons meritering vid tjänstetillsättningar.

⁹ I en nyligen presenterad avhandling, om kvinnor i akademien under första halvan av 1900-talet, ges en historisk förståelse till det låga antalet och det präglar förmodligen en del av förhållandena än idag. (Markusson-Winkvist, 2003).

¹⁰ I Sverige har bl.a. Wahl och Sundin givit viktiga bidrag här. Wahl m.fl. har t.ex. presenterat ny forskning inom ramen för två statliga utredningar, 1994 och 2003, samt Sundin och Nyberg bl.a. inom ramen för Kvinnomaktutredningen 1997.

Vill kvinnor göra karriär?

En ytterligare intressant fråga i sammanhanget och som tenderar att dyka upp med jämna mellanrum är om *kvinnor verkligen vill* göra karriär eller ej. Dagens och gårdagens arbetsliv har utformats efter normen att det är män som gör karriär medan kvinnorna möjligen kan göra något vi kan kalla "semi-karriär". Det senare innebär att kvinnors "karriär" förväntas vara sådan att den går att förena med barn och familj. Barn- och familjesituationen är fortfarande något som påverkar kvinnors beslut men i mycket mindre utsträckning mäns beslut. För männens del är barn och familj sällan något hinder i karriären, snarare tvärtom. Även om kvinnor skulle vilja göra mer än semi-karriär och till och med är beredda att avstå från barn för detta är det inte säkert att de lyckas på samma sätt som en man. Kvinnors förmåga att bli mödrar långt upp i åldrarna är oomtvistad vilket kan avhålla många arbetsgivare från att ge erfarna och kompetenta kvinnor alltför ansvarsfulla poster.

Att vissa kvinnor ändå lyckas med att göra karriär utan att avstå från barn och familj kan bero på flera olika saker varav *selektion* är en. Åtskilliga kvinnor är naturligtvis bättre inom sitt yrke än många män vilket också deras arbetsgivare är medvetna om, och detta gäller oavsett hur många barn som kvinnan ifråga har. En annan förklaring kan vara att om de har familj så lever de mer *jämställt* än andra, alltså att hon har en partner som är minst lika aktiv i hemarbetet och med barnen som hon själv. En tredje kan vara att framgångsrika kvinnor är större *servicekonsumenter* än andra. De köper de tjänster som är möjliga att köpa, t.ex. städning, tvätt och barnpassning. Det senare lyfts med jämna mellanrum in i den politiska debatten som det stora hindret för kvinnor som vill göra karriär. Hindret är då inte primärt att det saknas ett serviceutbud utan att utbudet inte är tillräckligt billigt. Diskussionen huruvida kvinnor i Sverige är mer eller mindre framgångsrika, *rent generellt och i sina karriärer*, i förhållande till kvinnor i länder med en annan mix av privata och offentliga servicetjänster tenderar därför ibland att reduceras till en fråga om privata hushållstjänster.

Studieförbundet näringsliv och samhälle (SNS) har sedan en tid bedrivit ett mer omfattande projekt kallat "*Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet*". Inom ramen för detta har flera forskningsrapporter publicerats varav den senaste just handlar om kvinnor, män och karriärer.¹¹ Där framgår att en av de största skillnaderna

¹¹ Göransson, A. (2003).

mellan kvinnliga och manliga toppchefer i näringslivet är deras familjsituation. Medan män lever mycket traditionellt, en hustru med huvudansvar för hemmet och inte sällan flera barn, är kvinnliga toppchefer antingen ensamstående eller gifta med en man med en motsvarande topposition. De kan också leva i mer jämställda äktenskap. Bortsett från familjsituationen förefaller ändå kvinnor och män på dessa positioner vara mer lika än olika. De uppvisar stor likhet både utbildningsmässigt, åldersmässigt och om man ser till social bakgrund. Det utesluter dock inte att kvinnor kan peka på svårigheter t.ex. de informella hinder som dyker upp på väg till "toppen". Det kan handla om manliga nätverk men också om ren passivitet och en direkt ovilja från männens sida att vilja samarbeta med kvinnor. Att detta förekommer och dessutom skulle utgöra ett hinder för kvinnor är det dock få män som ser. I rapporten framkommer också en intressant iakttagelse som handlar om rekryteringsförfarandet. Männerna i undersökningen ansåg nämligen att skälet till det låga antalet kvinnor på topposterna var att "få kvinnor sökte toppchefsposter". En förklaring som rimmar illa med det faktum att de flesta chefer på den nivån inte *söker* sina poster överhuvudtaget – de blir erbjudna dem.^{12,13}

2.3 Intern könssegregering

Idag är antalet könsbalanserade yrken betydligt fler än vad de var för 10–20 år sedan. Det som är gemensamt för många av dem är att de är "utbildningsyrken" och att de tidigare dominerades av män.¹⁴ Kvinnodominerade yrken som transformerats till könsblandade är sällsynta. Civilekonomer, jurister, arkitekter, systemvetare, journalister och läkare är exempel på yrken som idag uppvisar en balanserad könsfördelning (40–60 procent kvinnor/män). Emellertid finner man vid en närmare granskning att flera av dessa yrken är *internt könssegregerade*. Några data om läkaryrket och juristyrket illustrerar vad som avses.

Som utbildad läkare har du cirka sextio olika områden att välja mellan för att bli specialist. De flesta specialister finns inom områdena allmänmedicin, internmedicin och kirurgi medan klinisk

¹² a.a. s. 46, 52 och 76.

¹³ I bilaga 5 analyserar L. Granqvist och H. Persson kvinnors och mäns karriärvägar på den svenska arbetsmarknaden.

¹⁴ Med "utbildningsyrken" avses i denna utredning yrken som kräver en eftergymnasial utbildning på högskole- eller universitetsnivå.

neurofysiologi, transfusionsmedicin, socialmedicin och rättspsykiatri har betydligt färre.¹⁵ År 1998 var inget av de sextio specialistområdena kvinnodominerat. En grov indelning av områdena efter andel kvinnor ger vid handen att 15 av 60 specialistområden var könsbalanserade och resten var mansdominerade. Hälften hade mellan 20 och 40 procent kvinnor och resterande hade mindre än 20 procent kvinnor. I nedanstående tabell framgår vilka av specialistområdena som hade högst respektive lägst andel kvinnor år 1998.

Tabell 2.6. Andel kvinnor inom några vanliga specialistområden år 1998

<i>Specialitet</i>	<i>% kvinnor</i>	<i>Specialitet</i>	<i>% kvinnor</i>
Thoraxkirurgi	6	Barn- och ungdomspsykiatri	58
Ortopedi	8	Geriatrik	58
Neurokirurgi	9	Hud och könssjukdomar	57
Kirurgi	10	Rehabiliteringsmedicin	56
Urologi	10	Gynekologisk onkologi	54
Kardiologi	14	Skolhälsovård	54
Klinisk farmakologi	14	Barn- och ungdomsneurologi	51
Neuroradiologi	15	Ögonsjukdomar	48
Med. gastroenterologi och hepatologi	17	Obstetrik och gynekologi	46
	17	Psykiatri	45

Källa: www.slf.se

Av de läkare som hade specialistbevis i thoraxkirurgi var sex procent kvinnor och 94 procent män år 1998. Inom barn- och ungdomspsykiatrin var det däremot en högre andel kvinnor än män, 58 respektive 42 procent, som var specialister. Siffrorna i tabellen ovan är visserligen rätt gamla nu men några dramatiska förskjutningar har inte skett under senare år. Trenden är dock att kvinnoandelen ökar. De tre specialistområden som hade högst andel kvinnor år 1998 hade till år 2002 ökat så pass att de numera definieras som kvinnodominerade (>60 procent kvinnor).¹⁶ Andelen kvinnor med specialistbevis inom psykiatri, ögon samt gynekologi har också fortsatt att öka och var samma år runt 50 procent.

¹⁵ En läkare kan ha specialistbevis inom flera områden.

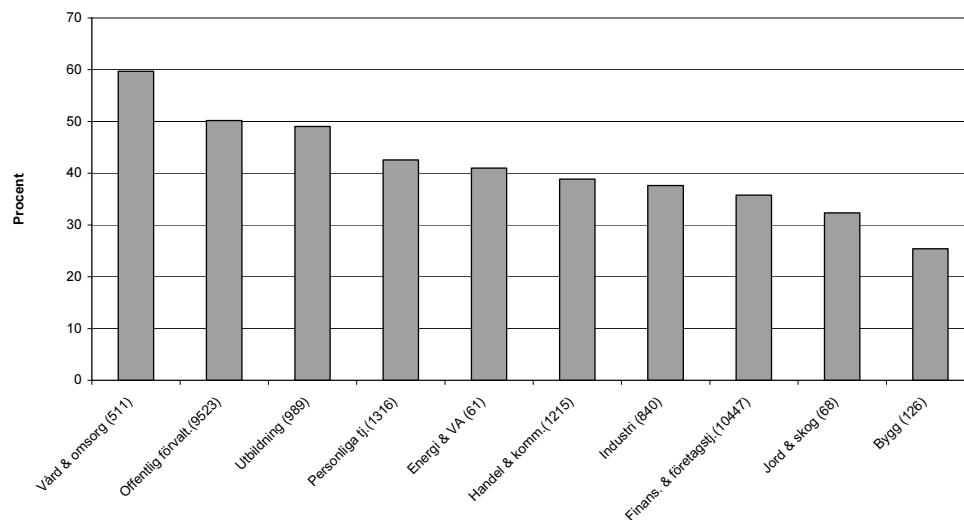
¹⁶ www.slf.se Jämställda löner.

Det finns flera olika teorier om varför kvinnor och män väljer olika specialiteter inom läkaryrket. I en avhandling¹⁷ från 1997 diskuteras förekomsten av olika *stängningsmekanismer* som verkar utåt gentemot angränsande yrkes/specialistgrupper. Sådana finns för att kunskaps- och yrkesmonopolet skall kunna upprätthållas. Eftersom det är politikerna som bestämmer, ofta på förslag av intresseorganisationen, vilka kraven skall vara, hur många utbildningsplatser som skall tillhandahållas, legitimationsutfärdandet osv., så styr de indirekt också över utbildningens tillgänglighet för olika grupper. Sen finns det, enligt författaren, också *stängningsmekanismer inåt* som kan skapa olikheter och könsdifferentiering. Begränsade ekonomiska resurser som leder till behov att prioritera och vad eller vem som är, anser sig vara, viktigast får då betydelse liksom vem/vilka som har tolkningsföreträde. Inte sällan är det de manliga specialiteterna som får störst inflytande, menar författaren, och de manliga specialisterna saknar incitament att ”släppa in” kvinnor som konkurrenter på sina områden.

Det andra yrket som är känt för sina olika specialiteter är juristyrket. Affärsjuridik, familjerätt, skatterätt och civilrätt är här några exempel på de inriktningar som finns. Eftersom det inte gått att få fram detaljerad information om detta får vi nöja oss med att illustrera könsfördelningen på sektor- och näringsgrensnivå. Drygt 40 procent av kvinnorna arbetar i statlig förvaltning och drygt 30 procent i aktiebolag (ej offentlig ägda) medan för männen siffrorna är precis de omvända, 30 procent i staten och 40 procent i bolagen. Vidare arbetar 10 procent av kvinnorna och 15 procent av männen i andra, icke offentliga företag. Skillnaderna mellan de två grupperna är således inte så stora. Ser vi till vilken näringsgren de är verksamma inom framträder däremot ett intressant könsmonster.

¹⁷ Einarsdottir (1997).

Figur 2.5. Andel kvinnliga jurister i olika näringsgrenar år 2001. (Inom parentes anges totalantalet jurister i respektive näringsgren)



Källa: SCB Rams, Jusek.

Som framgår är 60 procent av alla jurister som är verksamma inom vård- och omsorgssektorn kvinnor. Motsvarande siffra för byggverksamheten är endast 25 procent. Offentlig förvaltning samt utbildnings- och forskningsverksamheten är i detta avseende den mest jämställda sektorn. Den största gruppen jurister finns i den finansiella sektorn, cirka 10 500 personer och 35 procent, eller cirka 3 500, av dessa är kvinnor vilket är något färre än antalet kvinnor i offentlig förvaltning med en kvinnoandel motsvarande 50 procent.

Intern segregering berör dock inte enbart akademiska yrken och yrken som är könsbalanserade utan kan också förekomma bland andra grupper på arbetsmarknaden. Exempelvis när kvinnliga verkstadsmekaniker anställdes i verkstadsindustrin kunde man efter relativt kort tid konstatera att det på flera håll skett en intern uppdelning av arbetsuppgifterna baserad på kön. Kvinnliga och manliga verkstadsmekaniker utförde sällan samma arbetsuppgifter trots att de var hos samma arbetsgivare. Hur fördelningen initieellt gått till tolkas på olika sätt men det är inte helt ovanligt att kvinnorna fick vad man (dvs. männen) ansåg vara de enklare mer

rutinbetonade uppgifterna medan de själva fick de mer kvalificerade uppgifterna.¹⁸

Inom en del kvinnodominerade yrkesområden har det också förekommit tendenser till intern segregering när antalet män blivit fler. Till exempel inom förskollärarkåren har det ibland framkommit en diskussion som handlar om intern arbetsdelning som förefaller könsstyrd. Lämpligheten av att de manliga förskollärarna leker ”pojklekar”, är ”manliga förebilder”, tar hand om tekniska och mer praktiska saker (”vaktmästaruppgifter”) kan vara exempel på en intern segregering som är könsbaserad. Eftersom mansandelen i yrket fortfarande är låg är det ännu inte möjligt att se om det kommer att utvecklas till systematiska skillnader i arbetsuppgifter mellan könen.

2.4 Sammanfattning

De tre perspektiven på könssegregering som jag redogjort för här ger vid handen att de åtgärder som måste vidtas för att minska uppdelningen av kvinnor och män bör se olika ut. För att minska den horisontella segregeringen måste exempelvis hindren för ett breddat yrkesval, både för kvinnor och män, elimineras. Det kan då handla om alltifrån satsningar på att bredda utbildningsvalet så att det blir mindre könsberoende till att arbetsgivarnas rekryteringspolicy måste påverkas i en riktning som gör att kompetens och kvalifikationer sätts före kön. Åtgärder för att minska den vertikala segregeringen måste ta sin avstamp i de föreställningar som finns om att män av olika skäl skulle vara mer lämpade eller mer intresserade än kvinnor att inneha de högre posterna i företag och organisationer. Här diskuteras för närvarande möjligheter att införa någon form av lagstiftad kvotering av kvinnor t.ex. till bolagsstyrelserna men huruvida detta skulle vara långsiktigt framgångsrikt råder det dock delade meningar om. Det allra viktigaste härvidlag verkar dock vara att företagen/arbetsgivarna börjar se på kvinnors och mäns kompetenser och kvalifikationer på samma sätt. Dvs. inte låter *könstillhörigheten i sig* vara ett sorteringsinstrument. Den interna segregeringen, slutligen, kan förefalla mer ”harmlös” i den meningen att här handlar det inte om att kvinnor har skilda yrken utan mer om skilda intresseområden. Men om dessa är en kon-

¹⁸ Lindgren (1985), Furst (1988), Westberg (1996), Baude (1992) m.fl. har bedrivit intressant forskning kring detta fenomen.

sekvens av att det finns barriärer som fungerar utestängande, t.ex. genom att män och kvinnor ”sorteras” in/slussas in på olika fält enbart genom sin könstillhörighet, måste dessa självklart bli föremål för en närmare granskning.

3 Vad hände under 1990-talet?*

Under 1990-talets första hälft minskade sysselsättningen med en halv miljon och vid decenniets mitt var närmare 350 000 personer öppet arbetslösa.¹ I stort sett drabbades alla – kvinnor och män, unga och gamla, stadsbor och landsbygdsbor, liksom nästan alla branscher och näringsgrenar. För männens del började återhämtningen 1993–1994, då deras arbetslöshet nådde sin kulmen, medan det dröjde ytterligare några år innan kvinnornas arbetslöshet kulminerade. Vid ingången till det nya seklet låg den totala öppna arbetslösheten runt fyra procent, alltså en fortsatt hög nivå men ändå en halvering jämfört med decenniets högsta notering. Andelen sysselsatta, både bland kvinnor och män, var dock lägre än vid decenniets början.

Hur kom då denna drastiska förändring i svensk ekonomi att påverka könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden? Teoretiskt kan man tänka sig flera olika utfall av en sådan kraftig omvandlingsprocess. Ett kan vara att det uppstår en s.k. *pusheffekt* dvs. att kvinnor och män, och kanske speciellt de som är arbetslösa eller ännu inte börjat yrkesarbete, får anledning att tänka i nya banor och välja nya yrkesvägar. Men utfallet kan också bli tvärtom, det kan uppstå en *pull-effekt* dvs. man håller fast vid det gamla och beprövade. För många är en situation som kännetecknas av stor osäkerhet och allmän oro sällan rätta tillfället att tänka nytt. Istället tyr man sig till det trygga och invanda, något som i detta fallet innebär att man avstår från att söka sig till icke-traditionella, icke-könstypiska yrken.

Hur det faktiska utfallet blir är dock inte bara en konsekvens av individernas agerande utan beror självklart också på hur arbetsgivarna handlar. Hög arbetslöshet är kanske inte en situation då

* Jag vill tacka Christina Jonung för kommentarer och värdefulla synpunkter på detta kapitel.

¹ Enligt AKU var antalet sysselsatta personer år 1990: 4 507 700, år 1996: 3 963 100 och år 2002: 4 244 100. Antalet öppet arbetslösa var år 1990: 69 300, år 1996: 347 100, år 2002: 176 400.

arbetsgivarnas incitament att rekrytera nya grupper är starkast, snarare tvärtom. Utbudet av deras ”normala” arbetskraft är redan stort och behovet att göra otraditionella rekryteringar därför litet. Det finns dock en extern faktor som skulle kunna påverka arbetsgivarnas rekryteringsbeteende nämligen *arbetsmarknadspolitikens* utformning. I tider av hög arbetslöshet ökar dennas omfattning och hur den utformas med program, bidrag och andra stimulanser kan naturligtvis påverka arbetsgivarnas vilja att göra otraditionella och icke-könstypiska rekryteringar. En annan faktor som också kan påverka könssegregeringen, oberoende av arbetstagarnas och arbetsgivarnas agerande, är den allmänna strukturomvandlingsprocessen. Försvinner eller minskar näringar/branscher med många män/kvinnor anställda medan andra tillkommer, eller gamla expanderar, som främst rekryterar kvinnor/män kan könssegregeringen påverkas utan att vare sig kvinnors eller mäns yrkesval förändrats.

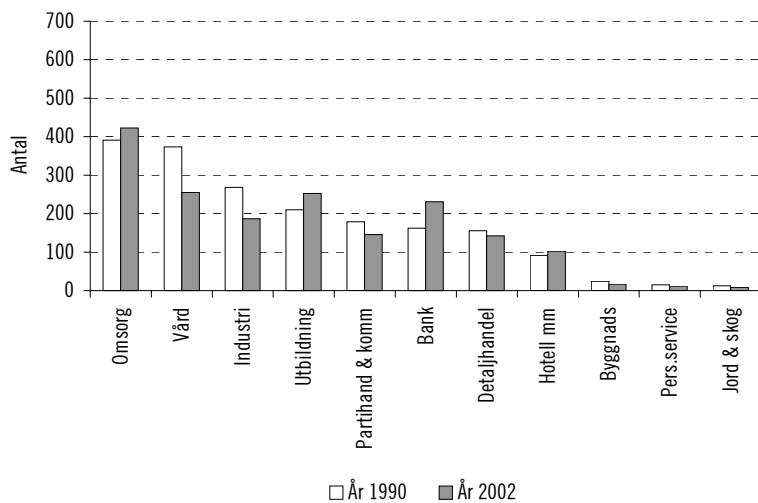
Sammantaget innebär detta att man inte *à priori* kan ha någon bestämd uppfattning om hur en ekonomisk kris kan komma att påverka den rådande könsuppdelningen på arbetsmarknaden. I detta kapitel beskriver jag i korthet vad som hände under 1990-talet och diskuterar i vad mån *könssegregeringen på arbetsmarknaden* kan ha påverkats.²

3.1 Perioden 1990–2002

Trots den återhämtning som skett de senaste åren hade de flesta näringar färre anställda år 2002 än för tolv år sedan. Av figurerna 3.1a och 3.1b framgår hur många sysselsatta kvinnor och män som fanns i respektive näringsgren. Sett över hela perioden minskade t.ex. antalet kvinnor i vård- och industrisektorn med cirka 200 000 och antalet män i industrin och byggsektorn med cirka 230 000. Den ökning som skett under senare delen av 1990-talet har främst berört omsorgssektorn, den finansiella sektorn samt utbildningssektorn.

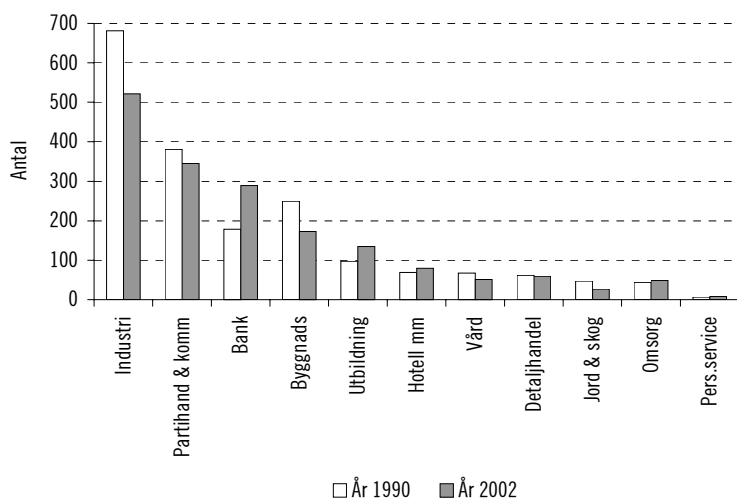
² Se t.ex. Jonung (1997) för en genomgång av olika ekonomiska teorier bakom könsuppdelningen.

Figur 3.1a. Antal anställda kvinnor efter näringsgren 1990 och 2002, 16–64 år (1 000-tal)



Källa: SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU).

Figur 3.1b. Antal anställda män efter näringsgren 1990 och 2002, 16–64 år (1 000-tal)



Källa: SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU).

Klassificeras näringsgrenarna efter könsdominans tyder ingenting på att förändringarna under decenniet skulle ha inneburit någon större förskjutning i segregeringsmönstret. Industrin, jord- och skogsbruket, byggnadssektorn samt partihandel och kommunikationer var mansdominerade sektorer år 1990 och är så också år 2002. Omsorgs-, vård- och utbildningssektorn samt detaljhandeln dominerades på motsvarande sätt av kvinnor vid båda tidpunkterna medan hotell och restaurant, banksektorn samt personliga tjänster fortsatt var könsbalanserade. Den positiva utvecklingen av antalet anställda i de näringar som klassificeras som könsbalanserade förklaras framför allt av tillväxten i den finansiella sektorn under 1990-talets andra hälft.

3.1.1 Yrken och könsdominans

Förändringar på näringsgrensnivå är emellertid alltför grova för att vi skall kunna få en tillförlitlig bild av hur könssegregeringen utvecklats under 1990-talet. Ett bättre underlag ges av förändringarna på yrkesnivå. Tyvärr finns SCB:s yrkesregister endast från 1997 och framåt men för denna korta period är det ändå möjligt att göra jämförelser. Detta yrkesregister baseras på sysselsatta i åldern 16–64 år med ett yrke i huvudsysslan enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) 4-siffernivå.³

Av nedanstående tabell framgår t.ex. att mellan åren 1997 och 2002 ökade andelen könsbalanserade yrken (40–60 procent kvinnor/män), från 15 till 20 procent. Vidare så hade andelen yrken som dominerades av män (>60 procent män) minskat från 61 procent till 55 procent. Andelen kvinnodominerade yrken (>60 procent kvinnor) var oförändrat, 25 procent, om än det skett en viss förskjutning så att de mest kvinnodominerade yrkena (>90 procent kvinnor) minskat något, från tio till sju procent.

³ SSYK = Standard för svensk yrkesklassificering. Koden är indelad i fyra olika nivåer varav den första, nivå 1, är den grövsta och omfattar tio yrkesområden; nivå 2=27 huvudgrupper; nivå 3=103 yrkesgrupper och slutligen nivå 4=379 undergrupper.

Tabell 3.1. Andel yrken i olika kategorier med avseende på respektive yrkes könsdominans år 1997 och 2002. Procent. (Antal yrken 379)

Andel yrken med:	1997	2002
>90 % män	25	22
61–90 % män	36	33
40–60 % män/kvinnor	15	20
61–90 % kvinnor	15	18
>90 % kvinnor	10	7
	100	100

Källa: SCB, AKU ssyk 4-siffernivå.

Det som tabellen framförallt belyser är dock den obalans som fortfarande råder när man ser till antal yrken. En förklaring till att antalet yrken med mansdominans är så många fler än yrken med kvinnodominans är naturligtvis hur avgränsat yrket är. Jag skall belysa detta med några exempel. Yrkesområde åtta (8) med huvudrubrik: *process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete*, omfattar totalt 66 yrken. Ett annat område, (7) *hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning*, innehåller nästan lika många yrken, 62 stycken. Dessa två mycket mansdominerade yrkesområden omfattar således totalt 128 yrken. Jämförs detta med det, till antalet sysselsatta, mycket stora kvinnodominerade yrkesområdet, (5) *service-, omsorgs- och försäljningsarbete* så är inte bara de specifika yrkena betydligt färre, 29 stycken, utan också mer diversifierade än dem inom de två tidigare områden. Inom den stora gruppen omsorgsyrken ingår t.ex. endast sex stycken olika yrken.

Om man istället för antal yrken jämför antal personer inom respektive yrkesområde så återfanns år 2002 nästan dubbelt så många i område (5) som i område (7) och (8): 801 400 mot 468 400 respektive 435 600. De sex omsorgsyrkena inom område (5) samlade således nästan lika många sysselsatta som de 128 yrkena inom område (7) och (8). Detta ger ett intryck av männen "sprider" ut sig och kvinnorna "tränger" ihop sig på arbetsmarknaden. En närmare granskning av detta visar emellertid ett intressant mönster. Om samma klassificeringsprincip för yrken skulle användas inom de kvinnodominerade yrkesområdena som inom de mansdominerade skulle antalet "kvinnoyrken" öka kraftigt. Vad jag avser kan

enkelt belysas med ett exempel där jag utgått från en yrkesbenämning hämtad från det mansdominerade yrkesområde åtta (8), *maskinoperatör*. Hur detta yrke specificeras framgår nedan (siffran till vänster anger aktuell ssyk-kod).

8212 Maskinoperatör, sten-, cement- och betongvaror
8221 Maskinoperatör, läkemedelsindustri och hygien teknisk industri
8222 Maskinoperatör, ammunitions- och sprängämnesindustri
8223 Maskinoperatör, ytbehandling
8224 Maskinoperatör, fotografiska produkter
8231 Maskinoperatör, gummiindustri
8232 Maskinoperatör, plastindustri
8240 Maskinoperatör, trävaruindustri
8250 Maskinoperatör, grafiks industri, pappersvaruindustri
8251 Maskinoperatör, tryckeri
8252 Maskinoperatör, bokbinderi
8253 Maskinoperatör, pappersvaruindustri
8260 Maskinoperatör, textil-, skinn- och läderindustri
8261 Maskinoperatör, garnberedning
8262 Maskinoperatör, vävning och stickning
8264 Maskinoperatör, blekning, färgning och tvättning
8265 Maskinoperatör, skoindustri m.m.
8279 Maskinoperatör, livsmedelsindustri
8271 Maskinoperatör, kött- och fiskbearbetning
8272 Maskinoperatör, mejeri
8273 Maskinoperatör, kvarnindustri
8274 Maskinoperatör, bageri och konfektyrindustri
8275 Maskinoperatör, frukt- och grönsaksberedning
8276 Maskinoperatör, sockerindustri
8277 Maskinoperatör, te-, kaffe- och kakaoberedning
8278 Maskinoperatör, bryggeri m.m.
8279 Maskinoperatör, tobaksindustri

Yrkesregistret redovisar således 27 olika ssyk-koder enbart för maskinoperatöryrket. Det kan jämföras med specificeringen av de sex omsorgsyrkerna:

5131 Barnskötare m.fl.
5132 Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.
5133 Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.
5134 Skötare, vårdare m.fl.
5135 Tandsköterskor
5139 Övrig vård- och omsorgspersonal.

Hade samma princip använts som för beskrivning av maskinoperatöryrket hade kanske yrket *undersköterska*, som ingår i ssyk-kod 5132 ovan, kunnat se ut på följande sätt:

51X1 Undersköterska, geriatrik
51X2 Undersköterska, ortopedi
51X3 Undersköterska, intern medicin
51X4 Undersköterska, infektion
51X5 Undersköterska, barnmedicin
51X6 Undersköterska, kirurgi
51X7 Undersköterska, öron, näsa, hals
51X8 Undersköterska, onkologi
51X9 Undersköterska, medicin
51Y0 Undersköterska, thorax
51Y1 Undersköterska, obstetrik och gynekologi
51Y2 Undersköterska, primärvård
51Y3 Undersköterska, reumatologi
51Y4 Undersköterska, psykiatri
51Y5 Undersköterska, lungklinik
51Y6 etc.

Det finns säkert flera skäl till att industriyrkena specificeras betydligt noggrannare än yrkena inom omsorgen (se diskussionen i kapitel 2). Här vill jag bara peka på vad *specifika kontra generella kunskaper och kompetenser* kan betyda. Ju mindre specificerade yrkena är desto vanligare att de uppfattas som mer generella vilket i sin tur betyder att det är lättare att hitta ersättare i sådana yrken, eller att flytta om arbetskraften som det passar. För mer specificerade yrken ter sig detta svårare. Frågan är dock hur ovanstående exempel med maskinoperatör skall tolkas. Att yrkens klassificering kan användas för att betona särart och specifik kunskap är självklart men om de också kan användas som budbärare av olika yrkens exklusivitet som påverkar status, prestige och lön i yrket, genom att t.ex. den fackliga förhandlingspositionen stärks, då bör också de kvinnliga yrkesbenämningarna granskas närmare.

3.1.2 Antal sysselsatta och könsdominans

Om vi fortsätter analysen med antalet personer i respektive yrkesgrupp får vi en mer tillförlitlig bild över de förändringar som skett de senaste åren. Av tabell 2 nedan framgår att år 1997 var 48 procent av alla sysselsatta verksamma i yrken som dominerades av män (>60 procent män) medan 39 procent återfanns i yrken dominerade av kvinnor (>60 procent kvinnor). Fem år senare hade andelen sysselsatta i de mansdominerade yrkena minskat till 45 procent medan den i yrken dominerade av kvinnor ökat till 43 procent. Det råder således ingen tvekan om att det är yrken med en tydlig könsprofil, kvinno- eller mansdominerad, som fortfarande samlar merparten sysselsatta. Endast tolv procent av de sysselsatta fanns i ett yrke som hade en någorlunda jämn könsammansättning vilket motsvarade drygt 500 000 personer år 2002. Antalet i de mest extremt kvinno- respektive mansdominerade yrkena (>90 procent) var dock lägre 2002 jämfört med 1997 vilket skulle kunna ses som ett tecken på en liten, men dock, försvagning av segregeringen.

Tabell 3.2. Andel sysselsatta i yrken med olika grad av könsdominans år 1997 och 2002. Procent

<i>Andel sysselsatta i yrken med:</i>	<i>1997</i>	<i>2002</i>
>90 % män	21	17
61–90 % män	27	28
40–60 % män/kvinnor	13	12
61–90 % kvinnor	23	29
>90 % kvinnor	16	14
	<i>100</i>	<i>100</i>

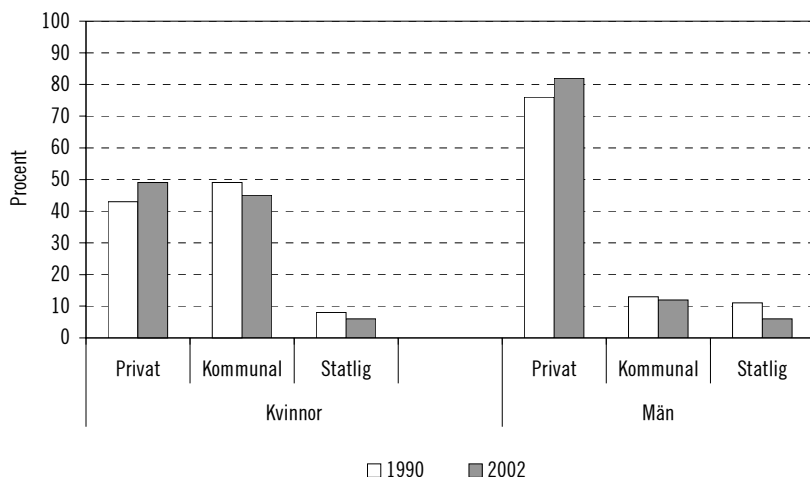
Antal sysselsatta: 1997: 3 921 800, 2002: 4 244 000.

Källa: SCB, AKU ssyk 4-siffernivå.

En icke oväsentlig förklaring till den negativa sysselsättningsutvecklingen under 1990-talet var nedskärningarna i den offentliga sektorn. Sett över hela perioden 1990–2002 så minskade antalet män inom den statliga sektorn från 224 000 till 119 000 och antalet kvinnor från 171 000 till 109 000. Inom den kommunala sektorn var sysselsättningsminskningen cirka 130 000 kvinnor och 40 000 män. Antalet anställda i den privata sektorn hade däremot ökat

något bl.a. som en följd av att en del av de tidigare offentligt anställda genom privatisering nu blivit privatanställda. I figur 3.2 framgår hur detta påverkat den procentuella fördelningen av arbetskraften på olika sektorer.

Figur 3.2. Andel anställda kvinnor och män fördelade på olika sektorer år 1990 och år 2002



Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU) 1990 och 2002.

Av figuren framgår att den privata sektorn numera är den största arbetsgivaren *både* för kvinnor *och* för män. Visserligen är den offentliga sektorn, totalt sett, fortfarande något större för kvinnor men trendbrottet som skett under 1990-talet kvarstår då den kommunala sektorn som viktigaste arbetsgivare för kvinnor är bruten.

3.1.3 Tillfällig anställning

En konsekvens av den instabila situationen på svensk arbetsmarknad under 1990-talet var ökningen av antalet tillfälliga anställningar. År 2002 var det närmare en halv miljon som hade en tillfällig anställning och av dessa var cirka 300 000 kvinnor. Till detta kan läggas att många var relativt unga. Alla typer av tidsbegränsad anställning bland kvinnor hade ökat med undantag för den största

gruppen, ”vikariat”, som minskat från cirka 125 000 till 115 000. En tredubbling, till 60 000, hade skett av antalet kvinnor som i arbetsmarknadsstatistiken går under benämningen ”kallas vid behov”. Antalet i ”objekts- eller projektanställning” hade ökat från cirka 15 000 till 40 000 och antalet kvinnor med en ”prov- eller praktik-tjänstgöring” hade ökat från cirka 20 000 till ungefär 30 000.

Tidsbegränsade anställningar bland män var färre och jämnare spridda över alla kategorier. Cirka 45 000 hade vikariat en ökning med 9 000 sedan år 1990. Antalet män med en ”objekts- eller projektanställning” hade mer än fördubblats åren 1990–2002, från 20 000 till 45 000 och de som ”kallas vid behov” eller som hade en ”prov- eller praktiktjänstgöring” hade också ökat och omfattade cirka 30 000 i respektive kategori år 2002.⁴

Eftersom den stora ökningen av tillfälliga anställningar skedde under en period av allmänt låg arbetskraftsefterfrågan och samtidig expansion av nya branscher med krav på flexibilitet kom den främst att beröra unga kvinnor och män. Det är dock oklart (och har inte gått att utreda) i vad mån de tillfälliga anställningarna också medverkat till att arbetsgivarna eventuellt rekryterat mer otraditionellt än tidigare.

3.1.4 Deltidsanställning

Den stora expansionen av reguljär deltidssysselsättning på svensk arbetsmarknad ägde rum under 1960- och 1970-talen. Den kom nästan uteslutande att beröra kvinnor, främst de som var gifta och/eller som hade barn. Deltidsarbete var enda chansen till yrkesarbete för många när den sociala infrastrukturen saknades eller var outvecklad, och jämställdheten ställd på undantag i de flesta hushåll. Trots att det idag är mycket bättre ställt i flera av dessa avseenden har deltidslösheten fortsatt att vara av betydande omfattning. För många är det fortfarande ett bra alternativ till heltidsarbete under vissa perioder men redan tidigt varnades för att deltidslösheten skulle kunna bli en kvinnofälla. Övergången från en deltidsanställning till en heltidsanställning kunde bli svår, deltidslösheten skulle växa och dessutom kunde deltidslösheten rent allmänt ge lägre lön samt sämre förmåner och utvecklingsmöjligheter på arbetsmarknaden.

⁴ Samtliga siffror här har erhållits från SCB:s AKU och avser tidsbegränsat anställda i åldern 20–64 år.

Under 1990-talet minskade antalet deltidsarbetande kvinnor med mer än 170 000 samtidigt som antalet deltidsarbetande män ökade med 40 000, något som betyder att själva deltidsarbetet i rent numeriska termer blev mer jämställt. Reduceringen av antalet kvinnor kan ha skett på grund av de deltidsarbetandes svagare ställning på arbetsmarknaden som blir tydlig när organisationsförändringar drar igång och personal skall avskedas. Det kan också ha varit så att många fler velat undvika deltidsarbete och därför aktivt sökt heltidsarbete.⁵ Ökningen av antalet deltidsarbetande män kan delvis bero på att fler män vill deltidsarbeta idag jämfört med tidigare, t.ex. i gruppen småbarnsfäder och studerande, delvis på att de som en följd av minskad efterfrågan på arbetskraft kanske tvingats acceptera deltidsanställningar i större utsträckning. Oavsett förklaring så har kvinnoandelen bland de deltidsysselsatta minskat från 83 till 77 procent och ökat bland män från 17 till 23 procent. Av alla kvinnor i yrkesarbete arbetade 34 procent deltid 2002 vilket skall jämföras med 40 procent år 1990.⁶

Förekomsten av deltidsarbete i olika näringsgrenar är fortfarande skev, högst inom vård och omsorg och lägst i industrin. Men eftersom andelen deltidsarbetande kvinnor minskat inom samtliga näringar och andelen män ökat i alla, utom en, betyder det ett visst närmande mellan kvinnor och män. Av nedanstående tabell framgår den förändring som skett av andelen deltidsarbetande kvinnor respektive män i olika näringsgrenar under 1990-talet.

⁵ Under senare år har också aktiva insatser gjorts gentemot arbetsgivarna för att de skall tillskapa heltidsanställningar i så hög grad som möjligt, mycket för att minska deltidsarbetslösheten.

⁶ Nyberg (2003), s. 19.

Tabell 3.3. Förändring av andel deltidssysselsatta kvinnor och män inom olika näringsgrenar åren 1990–2002. Procentenheter

Näringsgren	Kvinnor	Män
Vård och omsorg	-3,0	+5,7
Jord och skog	-7,2	+3,3
Handel och kommunikationer	±0	+3,7
Personliga och kulturella tjänster	-0,8	+4,1
Utbildning och forskning	-16,7	-3,1
Byggverksamhet	-9,5	+2,1
Finansiell verksamhet m.m.	-5,6	+3,6
Offentlig förvaltning m.m.	-12,4	+5,1
Tillverkningsindustri	-10,2	+0,2

Källa: Nyberg (2003), s. 23.

Avslutningsvis deltidssarbetet har främst ökat bland de yngre vilket beror på att de ofta kombinerar arbete och studier men också på att mödrar med små barn är relativt unga. Det är fortfarande vanligt att småbarnsmödrar övergår till deltidssarbete efter att föräldraledigheten är slut.⁷ Att omfattningen av deltidssarbetet också speglar utbildningsnivån är känt. Deltidstjänster är betydligt vanligare i yrken som kräver kortare utbildningar än i dem som kräver längre. Eftersom många kvinnor numera skaffar sig allt längre utbildning betyder det att på sikt kommer sannolikt fler och fler unga kvinnor att välja bort deltidssarbete när de får barn eller i alla fall inte vara ensam deltidssarbetande i hushållet.

3.1.5 Lönegapet

När löneskillnader mellan kvinnor och män analyseras och diskuteras är det speciellt två företeelser som lyfts fram: *Diskriminering och segregering*. I detta sammanhang innebär diskriminering olika lön trots lika jobb och arbetsuppgifter, och segregering att kvinnor och män *inte* har lika jobb (och därför inte heller lika lön). Medan det förra anses politiskt och moraliskt oacceptabelt, har det senare

⁷ I en enkätundersökning genomförd av den fackliga organisationen SIF framgick att av de medlemmar som varit föräldraledig någon gång under de senaste två åren hade 12 procent av kvinnorna och knappt 1 procent av männen arbetat deltid *innan* de fick barn. Efter att ledigheten var slut var det 60 procent av kvinnorna och 5 procent av männen som deltidssarbetade. (källa: www.sif.se).

ofta ansetts vara en legitim och saklig grund för en faktisk löneskillnad mellan könen. I båda fallen är effekten på kvinnors löner negativ. Den genomsnittliga lönenivån är oftast lägre i yrken som domineras av kvinnor än yrken som domineras av män.

Den könssegregerade arbetsmarknaden är *synlig, entydig och odiskutabel* medan diskrimineringen på arbetsmarknaden oftast är *osynlig, tvetydig och omdiskuterad*. En förklaring till detta är naturligtvis att diskriminering kan ta sig så många olika uttryck. Förutom att det kan vara svårt att belägga att "lika jobb" ersätts olika, kan det ibland vara svårt att fastslå att "lika jobb" faktiskt är "lika jobb".⁸ Dessutom kan anställningsvillkor och befordringsmöjligheter vara utformade eller tillämpas på sådant sätt att kvinnor och män gynnas olika. En annan förklaring är att det inte enbart är en grupp som diskriminerar utan flera. Förutom arbetsgivare och överordnande kan också kollegor och/eller kunder-klienter-patienter agera på ett sådant sätt (medvetet eller omedvetet) att enbart en kategori av arbetstagare gynnas vid exempelvis tjänsteställningar, befordran, kompetensutveckling eller lönesättning. Sammantaget visar detta hur komplex bilden av diskriminering är vilket är en av anledningarna till att både dess existens och faktiska omfattning ofta är föremål för diskussion.

Att strikt åtskilja diskriminering och segregering är dock varken meningsfullt eller rimligt inte minst därför att den yrkessegregering vi har på arbetsmarknaden idag delvis är en konsekvens av diskriminering. Istället bör de två företeelserna ses som komplementära, dvs. båda förekommer samtidigt, och förstärker eller försvagar varandra.⁹

Åtskilliga empiriska studier, genomförda på såväl nationell som internationell nivå, har bekräftat förekomsten av lönediskriminering gentemot kvinnor på arbetsmarknaden. Vad gäller svenska studier av *könssegregeringens* lönemässiga konsekvenser har de pekat på att det finns en negativ löneeffekt av andelen kvinnor i yrket och dessutom att den icke är betydelselös, varken för kvinnor eller män.¹⁰ I en annan typ av studie framgick bl.a. att kvinnor tjänade mindre än män både inom en yrkesgrupp och mellan olika grupper.

⁸ Ett känt, om än gammalt, exempel på just detta är anmälan till Arbetsdomstolen om lönediskriminering vid lika jobb (blankettekniker). I dess beslut visade det sig nämligen att det inte var 'lika jobb'. Löneskillnaderna mellan den manlige blanketteknikern och den kvinnliga blanketteknikern var således sakligt motiverad.

⁹ Se t.ex. le Grand (1997) för en intressant genomgång av de två företeelserna ur ett löneperspektiv.

¹⁰ Se t.ex. le Grand (1997), Hansen & Wahlberg (2000) och Johansson m.fl. (2001).

Löneskillnaderna kunde inte förklaras av skillnader i produktivtetsrelaterade individegenskaper. Författarna analyserade två yrkesfördelningar, den horisontella och vertikala, och fann att i båda ”kunde cirka 13 procent av löneskillnaden mellan kvinnor och män 1991 hänföras till oförklarade mellanyrkes-löneskillnader”.¹¹

I ytterligare en studie där löneskillnader mellan yrken analyserades framgick att ungefär hälften av skillnaden skulle kunna bero på könsuppdelning och hälften på förekomst av diskriminering. En slutsats från studien var att de *ekonomiska incitamenten* för män att söka sig till yrken som dominerades av kvinnor var förhållandevis små medan incitamenten för kvinnor att söka sig till mindre kvinnodominerade yrken var betydligt större.¹²

3.1.6 Medellöner i yrken med olika könsdominans

Ett vanligt förekommande argument är att segregeringseffekten i verkligheten är en utbildningseffekt där kvinnors koncentration till yrken med lägre löner beror på att de har lägre utbildning. Hypotesen om att kvinnodominerade jobb skulle vara liktydigt med okvalificerade jobb (dvs. kräva låg utbildning) kan emellertid ifrågasättas. Kvinnor är i genomsnitt inte sämre utbildade än män, snarare tvärtom. Inte desto mindre är deras löner genomsnittligt lägre. Medellönen per månad var enligt SCB lönestatistik 1995 gällande fler än 300 olika yrken högre i yrken som dominerades av män, oavsett utbildningsnivå (se tabell 3.4).

Tabell 3.4. Medellön per månad i könsbalanserade yrken och i yrken dominerade av ettdera könet med avseende på utbildningsnivå. År 1995.

	<i>Kvinnodominans</i>		<i>Mansdominans</i>		<i>Könsbalanserat</i>	
	<i>Låg^a</i>	<i>Hög^b</i>	<i>Låg</i>	<i>Hög</i>	<i>Låg</i>	<i>Hög</i>
Kvinnor	13 806	16 307	14 431	18 846	14 061	18 555
Män	15 527	17 229	16 337	22 959	15 876	20 746
<i>Differens</i>	<i>-1 721</i>	<i>-922</i>	<i>-1 906</i>	<i>-4 113</i>	<i>-1 815</i>	<i>-2 191</i>

^aLåg: Gymnasial utbildning (2-, 3- eller 4-årigt).

^bHög: Eftergymnasial utbildning och forskarutbildning.

¹¹ Arai & Thoursie (1997).

¹² Löfström (1999).

Löneskillnaderna mellan män och kvinnor var också större i de manligt dominerade yrkena. I yrken där både kvinnor och män hade hög utbildning var skillnaden i genomsnitt mer än fyra tusen kronor per månad medan skillnaden i yrken med lägre utbildning var ungefär hälften så stor. I de kvinnodominerande yrkena var också männens löner i genomsnitt högre än kvinnornas men till skillnad från de mansdominerade yrkena var *skillnaderna minst bland de högutbildade*. I de mer könsneutrala yrkena var löneskillnaderna mellan könen rätt lika, oavsett utbildningsnivå, cirka 2 000 kronor per månad.

Ser vi enbart till skillnaderna *inom* respektive kvinno- och mansgrupp finner vi stora löneskillnader mellan personer med högre utbildning. I mansdominerade yrken tjänar kvinnor i genomsnitt 16 procent mer än vad högutbildade kvinnor gör i yrken som domineras av kvinnor. För män var denna skillnad ännu större, 33 procent. Bland de med lägre utbildning var motsvarande skillnad betydligt mindre och oberoende av vilken grupp som dominerade.

Färskare siffror visar att löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken består. I nedanstående tabell framgår hur stora dessa i genomsnitt var för ett antal yrken med olika könsfördelning åren 1997 och 2002.¹³

Tabell 3.5. Medellön per månad i könsbalanserade yrken och i yrken dominerade av ettdera könet år 1997 och 2002

	<i>Kvinnodominans</i>		<i>Mansdominans</i>		<i>Könsbalanserat</i>	
	1997	2002	1997	2002	1997	2002
Kvinnor	15 659	19 280	17 692	21 494	18 100	22 300
Män	16 413	20 195	19 505	23 658	20 725	25 066
<i>Differens per månad</i>	-754	-915	-1 813	-2 164	-2 625	-2 766

Källa: SCB Lönestatistik Årsbok 1997 och 2002. Medellönen har beräknats för 68 yrken av olika typ och utbildningsnivå.

Tabellen visar för det första att löneskillnaderna inom respektive grupp ökat mellan de två åren. För det andra framgår att såväl kvinnors och mäns medellön som lönedifferensen mellan dem är störst i yrken som är könsbalanserade. Det senare speglar att merparten av yrken här är utbildningsyrken dvs. kräver längre utbild-

¹³ Tyvärr har det inte varit möjligt att beakta utbildningsnivån.

ningar och har därför ett genomsnittligt högre löneläge för både kvinnor och män. Att differensen mellan könen är så stor kan dels bero på mäns försteg här, dvs. att de så länge varit de som dominerat flertalet av dessa yrken, dels att den individuella lönesättningen, som började tillämpas på nittioalet, varit mer gynnsam för män än för kvinnor. Enligt tabellen var kvinnornas snittlön i de balanserade yrkena år 2002 16 procent högre jämfört med de kvinnodominerade och 4 procent högre jämfört med de mansdominerade. Motsvarande siffror för männen samma år var 24 respektive 6 procent.

3.2 Regional könssegregering

I ett land som Sverige, med stor geografisk utbredning och variationer i hur de regionala/lokala arbetsmarknaderna ser ut, kan man också anta att könssegregeringens omfattning varierar. Visserligen har skillnaderna mellan de lokala arbetsmarknaderna krympt och de har blivit mer lika, men många regioner är fortfarande präglade av den näringsstruktur som sedan länge dominerat området. Hur regionernas sysselsättnings- och arbetslöshetsnivåer utvecklats under 1990-talet för några olika län framgår i nedanstående tabeller.

Tabell 3.6a. Kvinnors och mäns sysselsättningsintensitet år 1990 och 2002 enligt AKU. 16–64 år. Procent

Län	Män		Kvinnor	
	1990	2002	1990	2002
Stockholm	89	80	86	78
Skåne	86	75	80	70
Västra Götaland	86	78	81	75
Kronoberg	88	79	79	76
Västerbotten	83	73	81	72
Norrbottn	77	68	75	67
Riket	86	76	81	73

Tabell 3.6b. Kvinnors och mäns relativa arbetslöshetstal år 1990 och 2002 enligt AKU. 16–64 år. Procent

Län	Män		Kvinnor	
	1990	2002	1990	2002
Stockholm	0,8	3,7	0,9	2,8
Skåne	1,8	4,9	1,8	4,7
Västra Götaland	1,5	4,4	1,3	3,4
Kronoberg	0,7	2,2	1,9	2,8
Västerbotten	2,3	4,6	1,4	2,8
Norrbottn	4,8	7,4	3,4	4,8
Riket	1,5	4,4	1,5	3,6

De sex län som förekommer i tabellen har valts för att de visar på den regionala spridning som finns. Inte oväntat var arbetsmarknadssituationen, mätt i sysselsättningsgrad, bäst i Stockholms län och sämst i Norrbottens län vid båda tidpunkterna. Samma gällde arbetslösheten men bara för år 1990. År 2002 var mäns arbetslöshet i Kronoberg lägre än i Stockholms län och för kvinnornas del var den lika hög i Stockholm, Kronoberg och Västerbotten. Något bestämt geografiskt mönster går därför inte att se.

Det finns flera skäl till att könssegregeringen skulle vara mindre omfattande i en storstadsregion än i andra regioner. För det första för att arbetsmarknaden är större och bredare. För det andra för att förändringstrycket, både på arbetstagarna och på arbetsgivarna, kan vara större. För det tredje "uppmuntras" arbetskraften att vara

rörlig och mer benägen att prova något helt nytt när arbetskraftsefterfrågan är hög. För det fjärde slutligen är efterfrågan på högutbildad arbetskraft oftast större i storstadsregionerna än på andra håll och eftersom yrken som kräver längre utbildning är mer könsbalanserade bör också könssegregeringen vara mindre i dessa regioner.

I regioner där arbetsmarknaden är mindre totalt sett och dessutom mindre diversifierad kan ”kostnaden” bli hög om man gjort ett utbildnings/yrkesval som inte stämmer in på den lokala arbetsmarknaden. Det innefattar också marknadens könsstruktur. Beredvilligheten hos kvinnor och män i en region att välja otraditionellt, att göra inbrytningar i nya yrken, näringar och branscher, kan därför vara sammankopplad med både arbetsmarknadens storlek men också dess könsmonster.

3.3 En könssegregerad arbetsmarknad

För att ge en sammanfattande bedömning av om könssegregeringen på arbetsmarknaden i sin helhet tilltagit eller avtagit mellan två tidpunkter krävs ett samlat mått. Ett sådant index kan naturligtvis aldrig bli mer än *indikator* på utvecklingen eftersom det kan ligga många olika konkreta faktorer bakom en förändring på arbetsmarknaden.¹⁴ Det mått jag använder här är det som tidigt lanserades som ett olikhetsindex (dissimilarity index), här kallat segregeringsindex, och som varit vanligt förekommande i studier där förändringar i könsuppdelning analyserats.¹⁵ Storleken på index kan variera mellan noll och hundra där noll innebär att kvinnors och mäns representation i varje enskilt yrke är lika stor medan ett index lika med hundra är liktydigt med att kvinnor och män har fullständigt olika yrken. Det betyder att ju större index desto högre grad av könssegregering på arbetsmarknaden och omvänt ju mindre index desto mindre könssegregering. Eftersom detta index använts på svenska data tidigare innebär det att vi har en referenspunkt att jämföra med även om data skiljer sig åt.¹⁶

¹⁴ Se bilaga 1 och 2 där olika index diskuteras.

¹⁵ Detta index (S) beräknas som $S_i = 1/2 \sum |m_{it} - f_{it}|$ där m_{it} och f_{it} anger den procentuella delen av den manliga respektive kvinnliga arbetskraften sysselsatta i yrke i år t.

¹⁶ Jonung (1997).

3.3.1 Nationella segregeringsindex

De skattningar av segregeringsindex som här genomförts bygger på uppgifter hämtade från det tidigare nämnda yrkesregistret där yrken klassificerats i enlighet med standard för svensk yrkesklassificering (ssyk) på 4-siffernivå.¹⁷ Perioden är 1997–2002 och index har skattats dels utifrån alla yrkesverksamma i åldern 16–64 år, dels utifrån yrkesverksamma i olika åldersgrupper. Resultaten presenteras i tabell 3.7.

Tabell 3.7. Könsssegregeringsindex beräknat för perioden 1997–2002

	16–64 år	16–34 år	36–49 år	50–64 år
1997	62,9	58,9	64	70
1998	62,1	57,6	63,7	69,3
1999	60,9	56	63	68,2
2000	60,4	55,5	62,8	67,4
2001	59,6	55,2	61	67,5
2002	59,2	54,8	61	66,5

Det segregeringsindex som redovisas i första kolumnen kan tolkas som att år 1997 skulle 63 procent av kvinnorna ha behövt byta yrke för att deras fördelning på de olika yrkena skulle vara densamma som för männen det året. År 2002 var motsvarande tal 59 procent. Eftersom index gradvis fallit mellan åren 1997 och 2002 är det en indikation på att arbetsmarknaden blivit mindre könsssegrerad, åtminstone under nittiotalets senare år och de första åren in på 2000-talet. Om vi antar att förändringstakten blir densamma som genomsnittet för de år som visas i tabellen, dvs. ungefär 0,7 procent per år, då skulle det ta ungefär hundra år för arbetsmarknaden att bli fullständigt könsintegrerad. Skulle vi nöja oss med en lägre grad av integrering t.ex. att könsfördelningen i respektive yrke skulle ligga mellan 40 och 60 procent, det vi idag betraktar som könsintegrerat, så krävs ett index motsvarande cirka 20 vilket skulle kunna nås efter 50–60 år.¹⁸

¹⁷ Se fotnot 3.

¹⁸ Jonung skattade, utifrån Folk- och Bostadsräkningsdata på tre-siffernivå, att det från år 1990 skulle kunna ta minst hundra år innan arbetsmarknaden var könsintegrerad. (Jonung, 1997, s. 72)

Eftersom arbetsdelningen mellan kvinnor och män både i hushållen och i arbetslivet är influerad av vilken generation man tillhör är det knappast överraskande att segregeringsindex varierar med ålder. Eftersom index är lägst i den yngsta gruppen betyder det också att könssegregationen är minst i den åldersgruppen. År 2002 var differensen mellan den äldsta och yngsta åldersgruppen närmare 12 procentenheter. Detta är ett intressant resultat sett i ljuset av att Jonung, utifrån sina resultat, kunde konstatera att så sent som på 1970-talet fanns det överhuvudtaget ingen ålderseffekt att tala om utan segregationen var densamma oavsett ålder.¹⁹ Eftersom segregeringsindex fallit snabbare i den yngsta gruppen än i de äldre kan också uppluckringen av den könssegrerade arbetsmarknaden komma att gå snabbare i takt med att den äldre generationen lämnar arbetsmarknaden, förutsatt att de yngre fortsätter som hittills vad gäller val av utbildning och yrke. Det finns dock en hållhake med detta resonemang. Segreeringsindex för den yngsta gruppen omfattar hela åldersgruppen 16–34 år vilket kan ge en något missvisande bild av segregationens omfattning. För gruppen ”unga ungdomar” (<25 år) är det inte ovanligt med jobb/yrken som är könsöverskridande. Eftersom dessa jobb för många endast är temporära kan det påverka index i en riktning som kan ge sken av större integrering än vad som långsiktigt kommer att bli fallet.

Diskussionen om könssegreeringsindex har också handlat om vid vilken nivå jämförelserna görs. I Jonungs studie framgick att ju mer detaljerad yrkesnivån var desto mer könssegrerad verkade arbetsmarknaden vara. Detta är också något som våra beräkningar visar vilket illustreras i nedanstående tabell.

Tabell 3.8. Könssegreeringsindex beräknat för år 1997 och år 2002. SCB AKU, ssyk-kod, 1-, 3- och 4-siffernivå

	1-siffernivå		3-siffernivå		4-siffernivå	
	1997	2002	1997	2002	1997	2002
16–64 år	41	36	60	56	62	59
16–34 år	39	34	56	51	58	54
35–49 år	39	38	60	56	64	61
50–64 år	47	41	66	62	70	66

¹⁹ a.a. s. 74.

Att segregeringen ökar med detaljeringsnivån är egentligen matematiskt självklart. Vi kan ju tänka oss att vi specificerar yrken så att varje person har ett alldeles eget ”yrke”. I detta fall blir det ju självklart att segregeringsindex blir lika med 100 eftersom varje ”yrke” då antingen är fullständigt mans- eller kvinnodominerat.

I jämförelse med Jonungs resultat är överensstämmelsen rätt god trots att data skiljer sig åt. På en-siffernivån var hennes index för år 1996 lika med 39. Våra beräkningar av index på motsvarande nivå gav 41 för år 1997 respektive 36 för år 2002. På tre-siffernivån redovisar Jonung ett index lika med 67 för år 1985 och 65 för år 1990 och i jämförelse med detta måste ovanstående resultat för år 1997 och 2002, 60 respektive 56, ses som rimliga.

Som framgår av tabellen visar data för samtliga nivåer och åldersklasser, att index minskar över tiden. En statistisk analys (linjär regression med dummyvariabler för åldersklass, årtal och siffernivå) visar att index minskat med i genomsnitt 4 procent mellan åren 1997 och 2002. Detta resultat överensstämmer med förändringen av det totala indexet (tabell 3.7). Om man anser att t.ex. index noll vid en yrkesklassificering på 1-siffernivå är det önskvärda så kommer, om nuvarande trender står sig, detta att nås om cirka 50 år.

3.3.2 Regionala segregeringsindex

För att få svar på den tidigare ställda frågan om könssegregeringsindex skiljer sig mellan olika län har också regionala index beräknats, här dock utifrån näringsgrensnivå. Det ger visserligen enbart ett grovt mått på segregeringens omfattning men eftersom vårt primära intresse är förändringen och eventuella skillnader mellan länen är måttet användbart. Resultaten framgår av nedanstående tabell.

Tabell 3.9. Könnssegregeringsindex för olika län åren 1990 och 2002. Näringsgrensnivå

Län	1990	2002	Differens
Stockholm	35	29	-6
Skåne	42	41	-1
Västra Götaland	39	44	5
Kronoberg	50	54	4
Västerbotten	46	48	2
Norrbottn	50	48	-2
Riket	44	42	-2

Som väntat är könsssegregeringen, både 1990 och 2002, mindre i Stockholms län än vad den är i övriga län liksom för landet som helhet. Minskningen mellan de två tidpunkterna var också störst för det länet. Detta är inte speciellt överraskande eftersom arbetsmarknaden i länet är väsentligt bredare jämfört med många andra regioner. Men också för att många nya, ofta icke könsmärkta, näringar som expanderade under nittiotalet låg i Stockholm. Yrkesstrukturen skiljer sig dessutom från hur den ser ut i många andra regioner, t.ex. relativt sett fler tjänstemannayrken än industriarbetaryrken. Vidare har inflyttningen av unga välutbildade, inte minst kvinnor, sannolikt bidragit till att både könsssegregering är mindre i Stockholmsregionen och att den minskat under 1990-talet.

Utöver Stockholms län är det i gruppen endast Skåne och Norrbotten som har en mindre könsssegregerad arbetsmarknad år 2002 jämfört med år 1990, men i jämförelse med Stockholms län är nivån i dessa län mycket högre plus att minskningen inte var speciellt stor under nittiotalet. I de tre övriga länen hade segregeringen ökat. En redan kraftigt könsuppdelad arbetsmarknad som den i Kronobergs län hade således blivit än mer segregerad år 2002. Detta gällde också för Västra Götaland och Västerbotten även om nivån på könsssegregeringen var lägre där. För varje enskild region finns det säkert regionspecifika förklaringar men det går knappast att bortse från att nittiotalets kraftiga sysselsättningsminskning, den höga arbetslösheten och utflyttningen också påverkade könsssegregeringen. För enskilda regioner handlar det dock inte bara om arbetsmarknadens utseende utan också om genuskontraktens utformning. Är t ex uppdelningen av manliga och kvinnliga uppgifter, i hushållen

och på marknaden, kraftigt cementerade liksom vem/vilka som styr/bestämmer den är möjligheterna till en könsöverskridande anpassning när arbetsmarknaden sviktar troligen små. I regioner där dessa mer har karaktären av jämställdhetskontrakt, dvs. uppdelningen av arbetsuppgifterna mellan könen, både i hemmen och i arbetslivet, är mindre ojämn där kan utsikterna att lyckas också vara bättre.²⁰

Sammanfattningsvis gäller således att även om könssegregationen i landet som helhet minskat så kan variationerna stundtals vara stora mellan regionerna vilket också betyder att den könsuppdelade arbetsmarknaden faktiskt kan ha befästs i vissa regioner under nittiotalet.

3.4 Yrken och kvinnoandel

Ytterligare en aspekt på segregationen handlar om enskilda yrkens *könstransformering*. Jonung identifierade i sin studie närmare 30 yrken vars könssammansättning var möjlig att följa med hjälp av Folk och Bostadsräkningarna åren 1960, 1970, 1980 och 1990. Denna serie har kompletterats med uppgifter från SCB:s yrkesregister för år 2002. Resultatet redovisas i tabell 3.10.

²⁰ Se t.ex. Forsberg (1997) för en diskussion om hur genuskontrakten kan se ut i olika delar av Sverige.

Tabell 3.10. Kvinnoandel i några olika yrken vid skilda tidpunkter

	1960	1970	1980	1990	2002*
Tullpersonal	0	1	9	27	40
Pilot	0	0	1	4	10
Polis	1	2	10	14	22
Åklagare/kronofogde	2	4	12	28	20
Finmekaniker	3	8	19	21	17
Veterinär	4	7	21	37	51
Postiljon	6	21	28	40	39
Domstolsjurist	7	12	21	37	42
Optiker	9	11	26	48	55
Universitets-/högskolelärare	10	20	25	32	39
Kemist/fysiker	10	15	25	33	34
Läkare	13	18	27	34	43
Psykolog	17	28	46	69	74
Journalist	19	29	35	44	50
Tandläkare	24	27	35	41	53
Biolog	24	24	37	47	50
Banktjänsteman	46	58	63	68	64
Bibliotekarie	54	64	72	84	78
Storköksföreståndare	81	73	63	63	61
Förskollärare	100	100	95	93	93

*Uppg. Hämtade från SCB:s yrkesregister ssyk 4-siffernivå.
Uppg. 1960–1990 hämtade från Jonung (1997,) s. 77

Kvinnoandelen var mycket låg (<25 procent) i sexton av de tjugo yrkena år 1960, två var kraftigt kvinnodominerade, (förskollärare och storköksföreståndare) medan två var könsbalanserade (banktjänstemannayrket samt bibliotekarieyrket). Under 1960-talet började kvinnoandelen stiga i de flesta yrken och år 1990 var det endast tre yrken som hade en lägre kvinnoandel än 25 procent. Denna utveckling fortsatte under nittio-talet och i början av 2000-talet var antalet mansdominerade yrken på den aktuella listan mer än halverad. Den största ökningen av kvinnor hade skett i veterinär- och optikeryrket samt i psykologyrket. De två tidigare är nu könsbalanserade medan psykologyrket skiftat från mansdominerat till könsbalanserat till kvinnodominerat.

Resultatet av denna transformation har så här långt blivit färre mansdominerade yrken och flera könsbalanserade. Antalet kvinnodominerade har också ökat något. Den samlade bilden från

tabell 3.10 stärker intrycket att arbetsmarknaden trendmässigt blir mer integrerad men frågan kvarstår om vi kommer att få se en re-segregering av vissa yrken.^{21,22}

Ett annat sätt att studera förändringen av könssammansättningen i olika yrken är det som presenteras i tabell 3.11 nedan. Jag har valt två typer av yrken där den ena kategorin kan relateras till hälso- och sjukvården, hälsorelaterade yrken, och den andra till olika typer av tekniska yrken, teknikrelaterade yrken. Medan yrken i den första gruppen kännetecknas av nästan total kvinnodominans är det männen som dominerar i den andra. Alla yrken, oavsett grupp, klassificeras som utbildningsyrken dvs. kräver en eftergymnasial utbildning. Hur andelen kvinnor och män förändrats i respektive yrkesgrupp under åren 1997–2002 framgår nedan.

²¹ De yrken som förekommer i tabell 3.10 är inte representativa för *hela arbetsmarknaden* och kan därför bara ses som exempel på hur enskilda yrkens könstransformation kan se ut. Det tabellen också visar är de olika yrkenas transformationsfaser vilket kan säga något om hur snabbt en könsstämpel kan bytas ut mot en annan.

²² I bilaga 4 ger L. Abrahamsson ett mer konkret exempel på hur re-segregering kan gå till när organisationsförändringar i ett enskilt företag genomförs.

Tabell 3.11. Förändring i kvinnoandel respektive mansandel i några olika yrken 1997–2002. Procentenheter

Hälsorelaterade yrken ^a	+/- män	Teknikrelaterade yrken ^b	+/- kvinnor
Dietist	12,4	Övr. civilingenjör	11,7
Apotekare	9,2	Kemiingenjör	11,6
Logoped	9,2	Övrig ingenjör	8,4
Akutsjuksköterska	6,7	Datatekniker	7,4
Geriatriksjuksköterska	6,6	Civilingenjör, elektronik, tele	7,2
Röntgensjuksköterska	5,8	Kopplingstekniker, radioass.*	5,1
Sjuksköterska, psykiatri	4,3	Civilingenjör, maskin	3,5
Övr. sjuksköterska	3,1	Civilingenjör, metallurgi	3,5
Biomedicin	3,0	Sjukhusingenjör/tekniker	3,3
Sjukgymnast	2,0	Laboratorieingenjör**	2,4
Läkare*	1,5	Elingenjör/tekniker	2,3
Arbetsterapeut	1,4	Ingenjör/tekniker, metallurgi	2,3
Barnmorska	0	Maskiningenjör/tekniker	1,7
Tandhygienist	0	Övr. dataspecialist	1,6
Barnsjuksköterska	-1,9	Byggnadsingenjör/tekniker	0,7
Operationssjuksköterska	-2,6	Ingenjör/tekn. elektronik, tele	0,5
Distriktssjuksköterska	-4,9	Civilingenjör, elkraft	-0,1
Sjuksköterska, med/kirurgi	-5,3	Ljud/bildtekniker	-0,3
Tandläkare*	-10,1	Kartingenjör**	-0,4
Psykolog	-12,2	Civilingenjör, byggn. anläggning	-3,3

^aKvinnodominerade yrken.

^bMansdominerade yrken.

*Könsbalanserade (40–60 procent).

**Kvinnodominerade yrken.

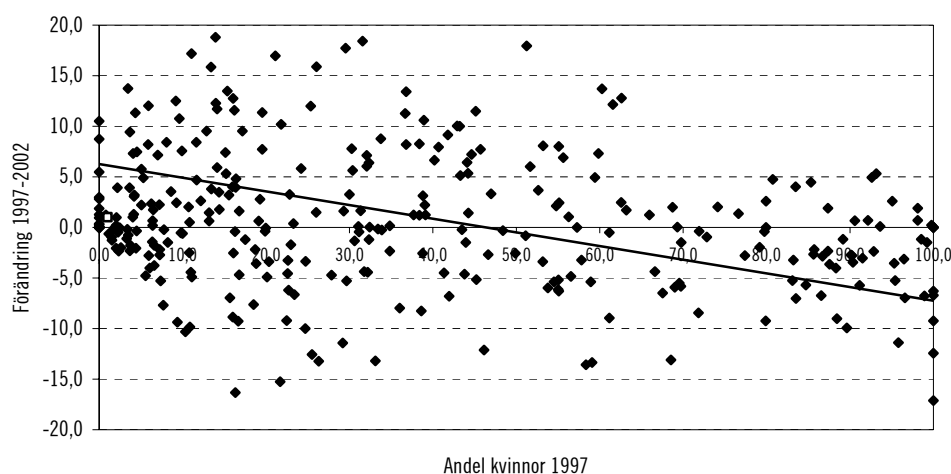
Källa: SCB:s yrkesregister.

I båda kategorierna har det skett en andelsförskjutning i nästan alla yrken. Kvinnoandelen har ökat i flertalet teknikyrken och andelen män har ökat i majoriteten av hälsoyrkena. I sex av de hälsorelaterade yrkena hade dock andelen män minskat. Det kan jämföras med att endast i ett av de fyra teknikrelaterade yrkena, civilingenjör med inriktning mot bygg- och anläggning, var minskningen av kvinnoandelen av samma storlek som för männen. För de tre övriga yrkena var minskningen marginell. Helhetsintrycket som tabellen förmedlar är därför att polariseringen mellan könen, i respektive yrkeskategori, minskat *men* också att förändringarna, med några undantag, varit små. Exempelvis ökade andelen manliga sjuk-

sköterskor med cirka sex procent och andelen kvinnliga datatekniker med cirka sju procent på sex år (1997–2002). Detta vittnar tydligt om att den process som skall leda fram till mindre könsuppdelningen på arbetsmarknaden och färre yrken dominerade av ettdera könet kan bli lång.

Yrkena i både tabell 3.10 och 3.11 var i huvudsak utbildningsyrken vilka vi vet sedan tidigare har en högre potential för köns- transformation än vad yrken som kräver kortare utbildning har. Frågan är därför hur ser förändringen ut om alla yrken, inte bara utbildningsyrkena, beaktas. Svaret ges i nedanstående figur.

Figur 3.3. Andel kvinnor i samtliga yrken år 1997 samt förändringen (i procentenheter) av andelen mellan åren 1997 och 2002. Trendlinje infogad. OBS att bilden är beskuren i vertikalled



Som framgår av trendlinjens lutning så gäller allmänt att kvinnoandelen (i genomsnitt) ökat i yrken där andelen kvinnor år 1997 var mindre 50 procent. Detta framgår av att linjen då ligger över nollaxeln. För yrken som hade mer än 50 procent kvinnor år 1997 gäller att andelen kvinnor (män) minskat (ökat) eftersom trendlinjen ligger under noll-axeln. Trendlinjen är emellertid ett genomsnitt och som framgår av de enskilda observationerna ("prickarna") är spridningen kring linjen stor. Det är också uppenbart att spridningen är mycket större i yrken med låg kvinnoandel än med hög. En del av denna skillnad torde dock kunna förklaras av det jag tidi-

gare påtalat nämligen yrkesregistrets skiftande detaljeringsnivå som betyder att antalet ”mansyrken” är fler än antalet ”kvinnoyrken”.

Sammanfattningsvis kan vi ändå konstatera att trendlinjen, som ett genomsnitt, visar att utvecklingen 1997–2002 gått mot minskad könssegregering på arbetsmarknaden. I yrken med mer än 50 procent kvinnor år 1997 hade mansandelen ökat och omvänt i yrken med färre än 50 procent kvinnor, där hade kvinnoandelen ökat.

3.5 Sammanfattning

Den samlade bilden som presenterats i detta kapitel är att den könssegregerade svenska arbetsmarknaden blivit mindre segregerad under 1990-talet. Det har inte skett någon dramatisk förändring utan det mesta tyder på att de förändringar som pågår följer de spår som lades upp redan tidigt dvs. för 30–40 år sedan då kvinnorna började yrkesarbeta i större omfattning. Eftersom det är i utbildningsyrkena som förändringarna varit störst måste reformerna inom utbildningsväsendet tillskrivas stor betydelse i sammanhanget. Det gäller inte minst utbildningens ökade tillgänglighet som varit av speciellt stor betydelse för kvinnor.²³ Deras stora studieintresse och studiebenägenhet, både bland yngre och äldre, under senare decennier har vittnat om ett uppdämt behov att få utbilda sig men också om att unga kvinnor numera söker högre utbildning i långt högre grad än vad kvinnor gjorde för 30–40 år sedan.

Det finns flera tecken som tyder på en fortsatt minskning av segregeringen. För det första att könssegregeringen minskar snabbare bland yngre än äldre. För det andra att om inflyttningen till storstadsregionerna av unga välutbildade fortsätter kommer segregeringen att minska. Skälet för det är enkelt. Det kommer att vara lättare att tillgodose deras yrkesspecifika önskningar där.

De regionala skillnader våra data påvisat betyder därför att regionerna måste aktivt arbeta för att få till stånd tillräckligt stora och diversifierade regionala/lokala arbetsmarknader som kan attrahera och behålla ungdomar i allmänhet och unga kvinnor i synnerhet.

²³ Jag tänker framför allt på utbyggnaden och den geografiska spridningen av högskolan, förändringar i gymnasieskolan, den kommunala vuxenutbildningen och olika utbildnings-satsningar inom ramen för arbetsmarknadspolitiken (t.ex. kunskapslyftet).

Det är dock viktigt att komma ihåg att en mindre könssegregerad arbetsmarknad behöver inte bero på ändrade yrkesval hos kvinnor eller män utan kan lika gärna bero på strukturella förändringar. Förändringar som exempelvis inneburit att mansdominerade eller kvinnodominerade branscher minskat (ökat) i en omfattning som förändrat arbetskraftens relativa sammansättning och som fått effekt på könssegregeringen.

De data som använts här har i huvudsak speglat den senare delen av nittiotalet vilket innebär att vi inte med bestämdhet kan säga vad de verkliga krisåren, från början och fram till mitten av decenniet, betydde för könssegregeringen. Här kan vi bara spekulera. Den höga arbetslösheten, den låga arbetskraftsefterfrågan, frekvensen av tillfälliga anställningar, det oförändrade lönegapet mellan kvinnor och män samt mellan deras yrken bör rent objektivt sett inte ha gynnat integrering. Skulle detta också vara fallet betyder det att könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden skulle ha kunnat varit mindre än vad den faktiskt är idag. Detta betyder i sin tur att om de kommande åren blir "krisfria" kan könssegregeringen komma att reduceras i snabbare takt än vad den hittills gjort.

Denna genomgång har visat att arbetsmarknaden kan delas upp i två delar. En del där omvandlingstrycket, sett ur ett könsperspektiv, varit relativt stort genom att andelen kvinnor i tidigare helt mansdominerade miljöer ökat på ett markant sätt. Dessa miljöer kännetecknas främst av yrken som kräver längre utbildning. Den andra delen av arbetsmarknaden, där kraven på högre utbildning inte är lika höga, kännetecknas av ett lägre omvandlingstryck genom att mans- respektive kvinnoandelen förändrats väldigt lite. Men eftersom denna del är mycket större än den tidigare, omfattar betydligt fler personer, är det här den stora utmaningen för framtiden ligger. Hur skall könssegregeringen i det som ibland benämns de klassiska kvinno- och mansyrkena kunna brytas?

I nästa kapitel skall vi granska vad utbildningen betyder för detta.

4 Utbildning och könssegregering

Dagens utbildningsval kommer att ligga till grund för hur morgondagens arbetsmarknad ser ut. Ungdomarnas val idag skall därför tas som en signal på var på arbetsmarknaden de kommer att befinna sig, eller i alla fall *vill* befinna sig, när de är klara med sina studier. Ökad utbildningsnivå har bidragit till en mindre könssegregerad arbetsmarknad men könssegregerade utbildningsval (typ av utbildning) har haft motsatt effekt. Vi har dock konstaterat att det i flera avseenden skett sådana förskjutningar i olika yrkens könsmonster att också kvinnors och mäns representation i olika utbildningar måste ha ändrats. Eftersom dessa förändringar nästan enbart berört yrken som kräver längre utbildning är det självfallet intressant att studera hur könsmonstret ser ut på de lägre utbildningsnivåerna.^{1,2}

4.1 Gymnasieskolan

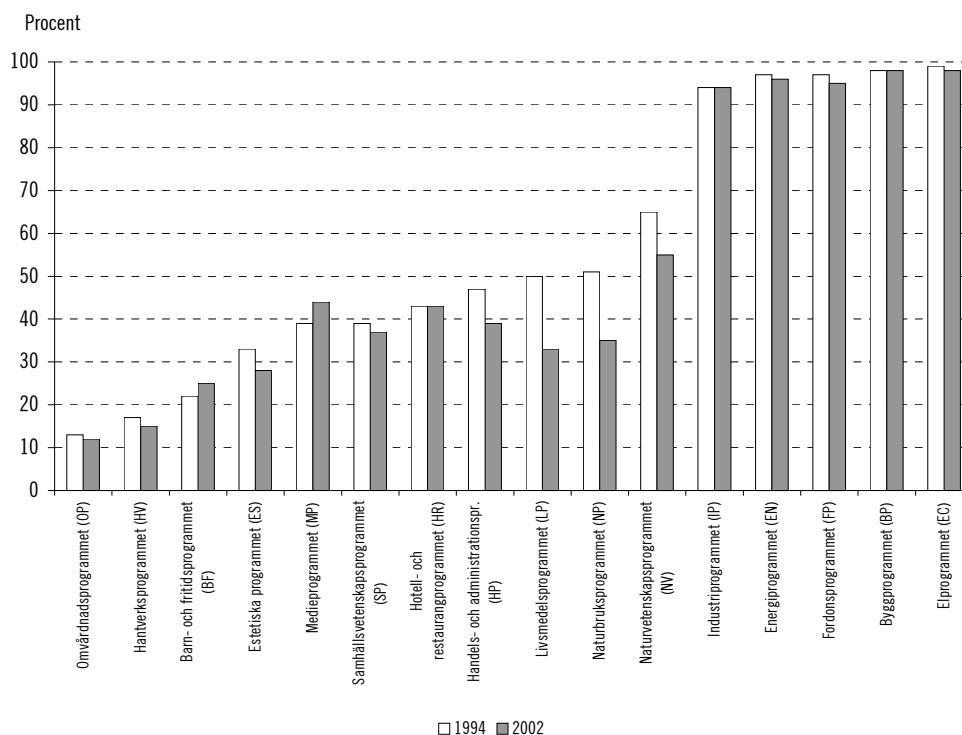
Gymnasieskolan är numera att betrakta som en obligatorisk skolform men den är långt ifrån en könsintegrerad skolform om man ser till den kraftiga könsstämpel som flera av gymnasieprogrammen har. Frågan är dock om gymnasiereformen i början av nittiotalet innebar någon förändring i detta. Minskade t.ex. könssegregeringen i utbildningsvalet under decenniet? Detta belyses i nedanstående figur som visar andelen pojkar i respektive program år 1994 och år 2002.³

¹ I bilaga 6 presenterar Jonsson olika teorier som används när man vill förklara pojkars och flickors olika utbildningsval.

² För en intressant teoretisk och empirisk diskussion om utbildningssegregeringens omfattning och förändring under 1900-talet, se M. Stanfors (2003).

³ Uppgifterna i detta avsnitt är hämtade från SCB:s utbildningsstatistik.

Figur 4.1. Andel pojkar i olika gymnasieprogram åren 1994 och 2002



Av de mest *könspräglade* programmen (>80 procent flickor/pojkar) framgår att av dessa var fem pojkdominerade, bygg-, el-, energi-, fordons- och industriprogrammet, och två flickdominerade, omvårdnads- och hantverksprogrammet, både 1994 och 2002. Förändringarna var överlag små med undantag för fyra program där andelen pojkar minskat (andelen flickor ökat) mer påtagligt, nämligen i (NV) naturvetenskaps-, (NP) naturbruks-, (LP) livsmedels- samt (HP) handels- och administrationsprogrammen. Att andelen flickor ökat på naturvetenskapsprogrammet kan delvis förklaras av den "utbrytning" som skedde år 2000 när *teknikprogrammet* etablerades och som i första hand kom att attrahera pojkar.⁴

Sammantaget betyder det att åtta av sexton program dominerades av flickor år 2002 mot sex år 1994. Pojkarna dominerade lika

⁴ Teknikprogrammet visas ej i figuren då det inte fanns 1994.

många år 2002 som 1994 om teknikprogrammet från år 2000 inkluderar. Antalet könsbalanserade hade minskat från fyra till tre och dessutom var de inte desamma som 1994. Förutom hotell och restaurangprogrammet (HR) som också var balanserat 1994 var naturvetenskap- (NV) och medieprogrammet (MP) könsbalanserat 2002.

Visserligen är andelen flickor lägre på de fem pojkprogrammen än vad andelen pojkar är på de två flickprogrammen men sett över alla *typer av program* så var spridningen på dessa mycket större bland flickor än bland pojkar. Medan pojkarna dominerade program som alla låg rätt nära varandra så dominerade flickorna alltifrån naturbruksprogrammet (NP) till det estetiska (ES), det samhällsvetenskapliga (SP) och omvårdnadsprogrammet (OP).

Av programmens beteckningar framgår också att specificeringsgraden för yrkesutbildningarna är högre för de pojkdominerade programmen än för de flickdominerade. Detta ligger helt i linje med det jag tidigare påtalat om den högre detaljeringsgraden av mäns yrken jämfört med kvinnors. Detta reser frågor om specialisering kontra generalisering i allmänhet, vid vilken ålder specialisering skall börja samt hur en tidig specialisering kan "låsa in" respektive "stänga ute" elever.

För att få en hel bild över förändringarna måste man emellertid också se hur många elever som finns på varje program. Eftersom antalet i respektive årskull varierar påverkar det självklart utbudet och efterfrågan på utbildningsplatser. En minskning av antalet platser på ett visst program kan därför både vara en effekt av färre antal gymnasister (liten kohort) totalt sett och en effekt av ett minskat intresse för programmet. Men medan det förra är enkelt att prognostisera och därmed möjligt att beakta i skolplaneringen kan det senare vara svårare att exakt känna till. På de flickdominerade programmen "barn- och fritid" samt "omvårdnad" fanns cirka 36 000 elever år 1995 mot 21 000 år 2002 vilket betyder en minskning med 15 000 elever. De fem pojkdominerade programmen minskade också men mindre, från cirka 44 000 till 40 000. Ökade gjorde däremot eleverna på det estetiska programmet, medieprogrammet samt hotell och restaurang från cirka 33 000 till 43 000.⁵ I förhållande till totala antalet i gymnasieskolan så betyder

⁵ I enlighet med den demografiska utvecklingen borde de aktuella kohorterna för gymnasiet varit något mindre i mitten av nittiotalet än i början av 2000-talet. Förändringarna på respektive program kan därför antingen bero på en intresseshöjning eller vara en effekt av den ekonomiska krisen (t.ex. så kan minskningen på BF- och OP-programmen vara en direkt effekt av nedskärningarna inom offentlig sektor).

dessa förändringar andelsmässigt ingenting för de mest könsmärkta programmen. Det är fortfarande cirka 15 procent av eleverna som går ett ”pojkkprogram” och sex procent som går något av de två ”flickprogrammen”. Däremot har andelen elever ökat från 13 till 17 procent på de program som också ökat i antal under perioden 1995–2002. Slutligen de stora programmen, samhälls-, naturvetenskap- och teknikprogrammen, hade hälften av eleverna vilket betydde en ökning med cirka sju procentenheter sedan 1994.^{6,7}

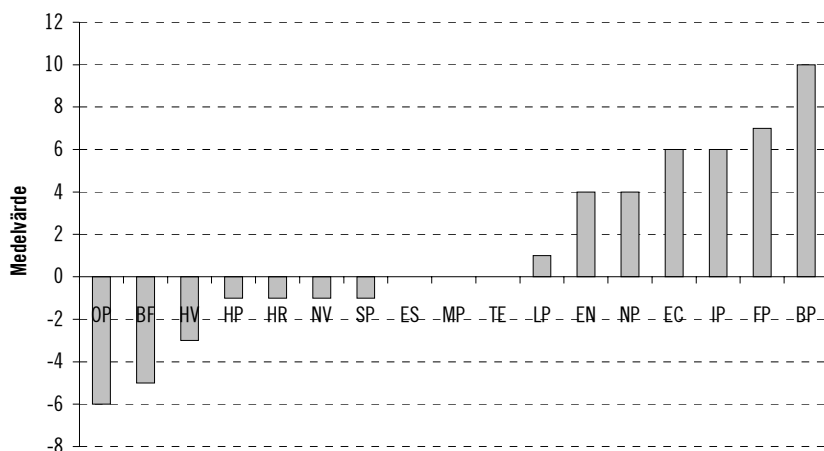
4.1.1 Bytesfrekvens

En hel del ungdomar byter utbildningsprogram efter det första året eftersom det kanske inte var riktigt som de tänkt sig. I nedanstående figur redovisas skillnaden i flickors och pojkars bytesfrekvens mätt som ett medeltal av de byten som skedde under perioden 1994–2002. Inte oväntat var bytesfrekvensen på program dominerade av pojkar (bygg-, el-, energi-, fordons- och industriprogrammet) större för flickor än för pojkar medan pojkars bytesfrekvens var högre än flickornas på typiska flickprogram (omvårdnadsprogrammet, barn och fritid samt hantverksprogrammet).

⁶ I dessa uppgifter ingår ej de elever som går de specialutformade programmen (SM) och det individuella programmet (IV). Antalet platser i SM-programmet ökade från 5 000 till 20 000 mellan åren 1995 och 2002 och platserna på IV-programmet ökade från 17 000 till drygt 23 000. Medan andelen flickor ökade i det tidigare programmet, från 44 procent 1995 till 50 procent år 2002, minskade andelen i det senare från 46 till 42 procent.

⁷ I bilaga 6 har Jan O. Jonsson beräknat ett segregeringsindex baserat på utbildningsval olika kohorter gjort. I Stanfors (2003) har utbildningssegregeringsindex beräknats för olika skolformer under 1900-talet.

Figur 4.2. Bytesfrekvens för olika gymnasieprogram. Skillnad mellan flickor och pojkar. Medelvärden för perioden 1994–2002 (Förkortningar se figur 4.1. Obs TE=teknikprogrammet)



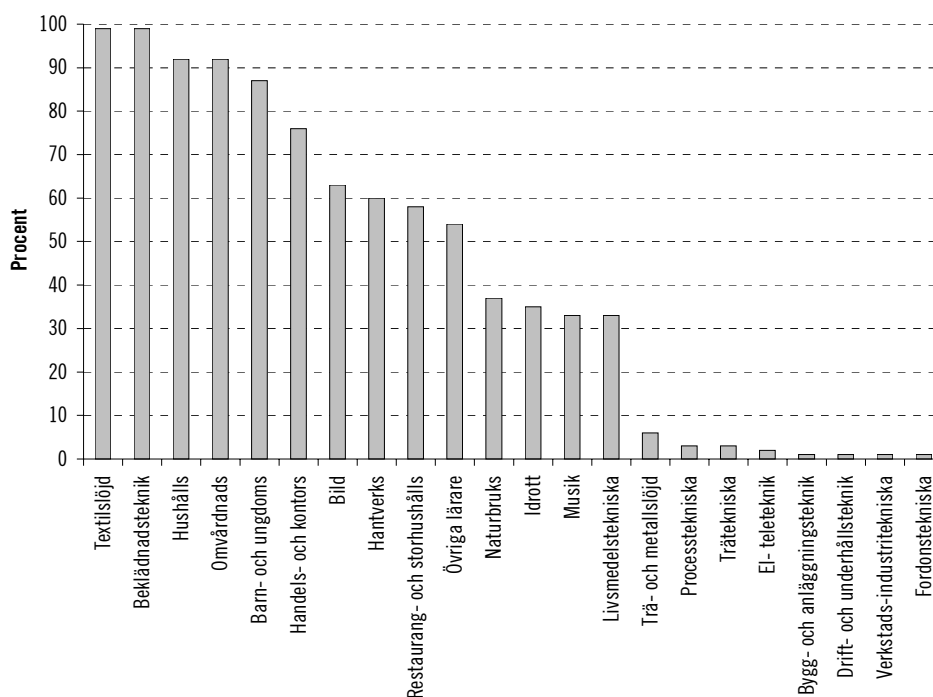
Att bytesfrekvensen är störst på de mest könsspecifika programmen och minst på de mer könsbalanserade är självklart intressant eftersom det tyder på att de initieellt kan finnas ett intresse för att välja otraditionellt men att valet, av olika skäl, inte kan fullföljas. På byggnadsprogrammet (BP) och fordonsprogrammet (FP) var det i medeltal, sett över hela perioden 1994–2002, 17 respektive 16 procent av flickorna som lämnade vilket skall jämföras med sju respektive 9 procent av pojkarna. På de flickdominerade programmen omvårdnadsprogrammet (OP) och barn- och fritidsprogrammet (BF) var det 14 respektive 13 procent av pojkarna som lämnade vilket kan jämföras med 8 procent av flickorna i båda programmen. Bytesfrekvensen i de program där representationen av både flickor och pojkar var jämnare var, med något undantag, lägst. Skolverkets egna rapporter har också pekat på att avbrottsfrekvensen är oacceptabelt hög bland dem som söker otraditionella program. Exempelvis var det knappt hälften av flickorna som hade börjat på byggprogrammet som erhöll fullständiga betyg.⁸

⁸ Skolverket (2002) "Efter skolan".

4.1.2 Lärare – förebilder?

Det har i flera sammanhang påpekats att ”förebilder” spelar roll för ungas yrkesval. En typ av förebild som finns i alla ungdomars direkta närhet men som sällan diskuteras är lärarna själva. Det är väl känt att sammansättningen av olika lärarkategorier med avseende på kön skiftar mellan programmen. Det är därför sannolikt att vissa program kan ses som dubbelt ”belastade”. Det är inte bara många pojkar eller flickor på programmet utan övervikten av antingen män eller kvinnor bland lärarna som undervisar på programmet är också stor. Detta innebär att det inte är allenast flick- eller pojkdominansen som sätter sin prägel på ett visst program. Hur ser då könsfördelningen ut inom olika lärarkategorier? De lärare som har mer allmän inriktning (ej yrkesspecifik) redovisas inte här utan vi fokuserar enbart de med (yrkes)specifika ämneskunskaper.

Figur 4.3. Andel kvinnor i olika lärarkategorier på gymnasieskolan år 2002



Vad figuren på ett tydligt sätt belyser är den kompakta kvinnorespektive mansdominansen som finns på lärarsidan inom de typiska flick- och pojckprogrammen. De sex lärarkategorier som kvinnor dominerar (>75 procent) återfinns alla inom ämnesområden som är mest frekventa på de program där majoriteten av eleverna är flickor. Ännu tydligare är det med de lärarkategorier som är mest frekventa på pojckprogrammen, andelen män bland dessa är nästintill 100 procent. Figuren illustrerar situationen år 2002 vilket betyder att eventuella förskjutningar i lärarkårens könsammansättning under 1990-talet endast kan ha varit marginella. En naturlig fråga som detta reser är om detta förhållande har någon betydelse för flickors och pojkars utbildningsval?

Under lång tid har man lagt ner stor möda på att framför allt förmå flickorna att välja otraditionella utbildningar inom naturvetenskaps- och teknikområdet. Framgångarna med detta varierar men frågan är vad en mer könsbalanserad sammansättning av lärargruppen på dessa program skulle ha inneburit? En förutsättning för att en förändring skall bli bestående är sannolikt att utbildningsprogrammen, som *helhet*, blir mer könsbalanserade. Ett framgångsrikt arbete måste därför också inkludera att den extrema könssegreringen inom de lärarkategorier som är mest frekventa på program som domineras av ettdera könet bryts. Vidare måste också uppmärksammas hur *innehåll*, *pedagogisk metod m.m.* på ett visst program präglats av de lärare och elever, som sedan länge dominerat programmet. Om morgondagens arbetsmarknad kräver tillgång till *både* manliga undersköterskor *och* kvinnliga montörer då räcker det således inte bara med att förmå presumtiva elever att välja otraditionellt utan då måste också strukturerna bakom *bela* programmens könskaraktär sättas under lupp.

Den aktiva rekrytering som skett och de satsningar som gjorts för att öka intresset bland flickor för de naturvetenskapliga ämnesområdena inom universitet och högskola har resulterat i att antalet kvinnliga gymnasielärare i matematik, biologi, fysik och kemi är större idag än för tio år sedan. Detta är säkert en av förklaringarna till att andelen flickor på gymnasiets naturvetenskapliga program ökat. Den fråga detta reser är naturligtvis om man på motsvarande sätt, dvs. med fler manliga lärare på program dominerade av flickor, skulle kunna öka intresset och sökandetrycket bland pojkar för dessa program? Frågan om gymnasieprogrammets inläsningsrespektive utestängningseffekt är därför som jag ser det en både

relevant och viktig fråga. Detsamma anser jag gäller för hur de olika programmen benämns.

4.1.3 Flick- eller pojknamn – spelar roll?

Är namnet liktydigt med en könsstämpel av programmet påverkas rekryteringsunderlaget på sånt sätt att det är mindre än det sannolikt skulle ha varit utan könsstämpel. Ovan har jag använt mig av samlingsnamnen ”flick- och pojkprogram” i vetskap om att läsaren vet vad jag avser. Detta är ett konkret uttryck för att flera av gymnasieprogrammen har en tydlig könsprofil som gör dom lätta att identifiera men frågan är vad det betyder för ungdomarnas utbildningsval. Har det någon styrande effekt alls eller kan vi utsluta det? Gäller det senare är benämningarna inget problem, gäller det tidigare är det däremot ett problem. Jag skall med utgångspunkt från ett aktuellt exempel belysa att det faktiskt kan finnas skäl att diskutera något som kanske många uppfattar som trivialt i sammanget nämligen vad programmet heter.⁹

År 2000 fick gymnasieskolan ytterligare ett program *teknikprogrammet*. Syftet med detta program var flera bl.a. ville man få fler sökande till sektorn teknik och naturvetenskap i allmänhet och speciellt ville man *få fler flickor till den tekniska sektorn*. Programmet, som var det tredje största hösten 2002 med cirka 20 000 elever, hade dock inte lyckats i någon större utsträckning med att rekrytera flickor. Det var endast 10 procent flickor på programmet, andelen pojkar var 90 procent.¹⁰ Planerna till trots hade således ytterligare ett starkt könssegregerat gymnasieprogram etablerats.

Det kan finnas många orsaker till varför det blev så här men en faktor som man antingen helt bortsett från eller tagit alltför lätt på var själva *programbenämningen*. Ett namn kan förefalla bagatellartat i sammanhanget men vad man ofta glömmer är hur effektiv en ”könsstämpel” kan vara. Det finns väl inget som diskuterats så mycket de senaste 20–30 åren, i utbildnings- och yrkessammanhang, som förhållandet kvinnor/flickor och teknik. Ambitionerna har hela tiden varit att höja kvinnors och flickors teknikintresse och helst omsätta det i ett ökat söktryck till de tekniska utbildningarna. Alla möjliga aspekter på ämnet teknik har tagits upp för

⁹ I bilaga 3 diskuterar A-C Edlund vad språk och benämningar på olika yrken kan betyda för hur de uppfattas i ett genusperspektiv.

¹⁰ Skolverket: ”Teknik och genus” rapport från referensgrupp, Dnr 81-2001:935.

att nå denna målsättning och inte minst har diskussionen handlat om *teknikens och teknikbegreppets manliga prägel*. Sett i ljuset av detta är det därför svårt att förstå att man lät benämningen på det nya programmet bli den gamla.¹¹ Det är möjligt att man var medveten om namnets ”manliga klang” och att det också kunde fungera utestängande på flickor men eftersom programmet hade både ett *nytt innehåll och en modernare pedagogik* skulle denna (eventuellt) negativa effektiv motverkas. Utan att känna till diskussionen bakom namnet är det lätt att föreställa sig, utifrån den prestige som teknik och teknikämnet alltid åtnjutit, att flera ansett det som uteslutet att ”teknik” skulle utgå ur namnet speciellt som dess goda rennomé då kunde äventyras.

4.1.4 Förslag till ny gymnasieskola¹²

Gymnasiekommitténs förslag till reformering av gymnasieskolan uppmärksammade flera problemställningar som också är aktuella i denna utredning. Här skall jag peka på två som jag också berört ovan. Den ena handlar om när ungdomarna bör börja sin yrkesspecialisering och den andra handlar om namnfrågan.

Kommitténs förslag att alla borde starta med ett gemensamt år motiverades på följande sätt:

Det är både otidsenligt och olyckligt att låta sextonåringar gå in i könssegregerade miljöer där de har små eller obefintliga möjligheter att umgås med det andra könet.¹³

Ovan diskuterades detta i termer av ”inlåsning” och ”utestängning” där elever, flickor och pojkar, alltför tidigt låses in alternativt blir utestängda från yrken enbart på grund av de måste göra tidiga utbildningsval. Ett sätt att förhindra detta skulle kunna vara ett gemensamt år och därefter val av yrkesinriktning men självklart måste detta värderas i ett sammanhang där alla faktorer ingår, också elevernas önskan om att erhållande av yrkesbevis inte skall dra ut på tiden.

En könssegregerad *utbildningsmiljö* behöver inte leda till en könssegregerad *arbetsmiljö* men inte sällan blir det resultatet. Att

¹¹ Tidigare benämningar har också innehållit ”teknik”. Teknisk gren, teknisk linje, tekniskt gymnasium etc.

¹² SOU 2002:120. Detta förslag diskuteras för närvarande och mycket tyder på att delar av det inte kommer att genomföras bl.a. att ersätta programgymnasiet med sektorsgymnasiet.

¹³ SOU 2002:120, s. 207.

varna för de negativa konsekvenserna av att hamna i starkt köns-segregerade miljöer är dock inget nytt. Redan tidigt pläderade Alva Myrdal för en större blandning av kvinnor och män i olika sammanhang inte minst på arbetsplatserna. Motivet var dock inte primärt segregeringen utan något helt annat dess konsekvenser på unga kvinnors och mäns möjligheter att träffas. Jämför därför ovanstående med nedanstående, sextio år gamla, citat:

Även då arbetsmarknadsförhållandena inte skiljer könen från varandra i geografiskt avseende, kan själva yrkesstrukturen få till följd att de har svårt att träffas. Arbetsmarknaden, som mer och mer blir bestämmande för individens sociala infattning, fungerar dåligt som "äktenskapsmarknad". Hembiträdet är lika isolerad från de till äktenskap lediga männen som sjuksköterskan, eller ännu mera. I fabriker som sysselsätter både män och kvinnor, framträder t.o.m. en tendens att hålla de båda könen isär för att undvika obehagliga jämförelser mellan deras olika löner. Denna tendens framträder i olika former: genom att viss tillverkning sysselsätter endast endera könet; genom att män och kvinnor sysselsätts i olika led av en och samma produktionskedja eller helt enkelt genom att de anvisas olika arbetslokaler även när de utför samma arbete. Män och kvinnor uppmuntras inte att vara arbetskamrater. Alla dessa åtgärder minskar deras chanser att mötas och särskilt att mötas som likar och vistas i varandras närhet i sådana former, att äktenskapet ter sig som en naturlig följd av det dagliga umgänget.¹⁴

Kommitténs förslag att ersätta programgymnasiet med sektorgymnasiet motiverades främst av insikten om att programbenämningarna har, och har haft, en styrande roll i ungdomarnas val. Det framkommer inte minst när man diskuterar namnen på den nya sektorerna.

Kommitténs har haft som utgångspunkt att *alla sektorer skall locka lika stor andel manliga som kvinnliga elever (min kursiv)*.¹⁵

Att ha som utgångspunkt att alla sektorer skall locka lika många flickor som pojkar är dock inte problemfritt men man hyste ändå viss optimism att det skulle kunna gå.

Detta har vållat en del svårigheter och ett par av sektorerna riskerar, trots den i förhållande till dagens program vidgade inriktningen, att åtminstone inledningsvis i högre grad locka manliga än kvinnliga elever. (...) En av de sektorer som riskerar att få obalans är Bygg- och

¹⁴ Alva Myrdal (1944). Citatet skall ses i ljuset av att vid den tiden var både arbetsdagarna och arbetsveckan mycket långa. Åtta timmar eller mer om dagen och sex hela arbetsdagar gav inte mycket fritid. Var man dessutom hembiträde, ett av de vanligaste kvinnoyrkena vid denna tid, var det inte ens säkert att man hade en hel ledig dag i veckan.

¹⁵ Sou 2002:120, s. 207.

fastighetssektorn. Kommittén är medveten om att byggbranschen idag är en av de mest mansdominerade som finns i arbetslivet och har diskuterat alternativa indelningsgrunder. Kommittén menar emellertid att en förändring av detta förhållande inte kan ske genom en utbildning som konstruerats *enbart* med syftet att locka flickor. Också arbetslivet har ett ansvar för att bidra till en mindre sned rekrytering könsmässigt och etniskt genom att påverka arbetsmiljön så att kvinnorna stannar kvar.¹⁶

Namnen på de åtta sektorer som man föreslog var:¹⁷
(*Mina förkortningar inom parentes*)

1. Servicesektorn (SS)
2. Individ- och samhällsektorn (IS)
3. Kultur- och kommunikationssektorn (KK)
4. Ekonomi- och samhällssektorn (ES)
5. Bygg- och fastighetssektorn (BF)
6. Natur- och samhällssektorn (NS)
7. Teknik- och produktionssektorn (TP)
8. Teknik- och designsektorn (TD)

Man diskuterade ingående innehållet i varje sektor och vart den leder yrkesmässigt men också deras attraktionskraft på flickor och pojkar. Till exempel föreslogs två (2) tekniksektorer just för att inte ”tappa bort” flickorna.

Om den framtida gymnasieskolan skulle innehålla endast en teknisk sektor riskerar man enligt kommitténs bedömning att inte få några flickor till teknisk utbildning. En separat teknik och designsektor bedömer kommittén vara mer intressant för flickor än en sammanlagd teknisk sektor.¹⁸

(I det nuvarande programgymnasiet fanns inte ett enda teknikprogram fram till år 2000.) Om detta skall ses som en kapitulation eller ej är svårt att veta men intrycket man får är att om ”teknik och design” blir en flickdominerad sektor och ”teknik och produktion” en pojkdominerad så skulle slutresultatet kunna tolkas som att tekniksektorn (som helhet) ändå är könsbalanserad.

Diskussionen rörande sektorerna ett och två ovan har följt samma spår. Många hade uppfattningen att sektorena borde slås samman till en enda *service- och hälsosektor* men eftersom risken var

¹⁶ a.a., s. 207.

¹⁷ a.a., s. 204 ff.

¹⁸ a.a., s. 208.

stor att en sådan sektor skulle bli könssegregerad och främst intressera flickor bestämde man sig istället för två sektorer, precis som för teknisk sektor.

Genom att ha en sektor för individ och samhälle och en sektor för olika serviceutbildningar menar kommittén att det finns bättre möjligheter att erbjuda ett innehåll som attraherar både flickor och pojkar.¹⁹

Det är förmodligen inte namnet på respektive sektor som diskuterats mest men det är uppenbart att de ventilerats. Utan att ta ställning till hur lyckat det var med ”sektorer” i stället för ”program” anser jag dock att Servicesektorn borde ha hetat Tjänstesektorn. Dels för att slippa förkortningen SS som skulle ha kunnat misskreditera hela den utbildningssektorn, dels för att gymnasiet skulle ha tillförts ytterligare en T-sektor. Förkortningarna är i detta sammanhang oerhört viktiga eftersom det är de som används i det vardagliga arbetet och inte minst ungdomar emellan.

Avslutningsvis kommittén har utan tvivel lagt stor vinn om att den nya gymnasieskolan skulle bli könsöverskridande och att alla sektorer skulle vara attraktiva för både pojkar och flickor. Genom större lyhörighet, nytt innehåll, moderna pedagogiska metoder avpassade till vad ungdomar vill och inte minst med namnändringarna var förhoppningen att flickor och pojkar skulle kunna välja fritt från tidigare könsföreställningar. Att den ”nya” gymnasieskolan därmed skulle ha kunnat bidra till en mindre könssegregerad arbetsmarknad i framtiden sammanfattar kommittén på följande sätt:

Det som kanske är särskilt allvarligt är att de ungdomar som väljer otraditionellt tenderar att avbryta studierna i högre utsträckning än andra ungdomar, vilket visar att problemet också innefattar skolans arbetsformer och inte bara kan ses som en följd av en könssegregerad arbetsmarknad. Det är Gymnasiekommitténs ambition att i möjligaste mån skapa utbildningar i gymnasieskolan som intresserar både manliga och kvinnliga sökande. Med breda ingångar, successiva val och möjlighet till otraditionella kombinationer bör *indelningen i flick- respektive pojkutbildningar (min kurs.)* ha förutsättningar att minska.²⁰

¹⁹ a.a., s. 209.

²⁰ a.a., s. 408.

4.1.5 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan vi således konstatera att det finns en könsobalans i gymnasieskolan som bidragit till, och fortfarande bidrar till, att könssegreringen på arbetsmarknaden upprätthållas. Det är flera olika mekanismer som samverkar i detta varav jag beskrivit några här. För det första kan man fundera över *vid vilken ålder* det är mest lämpligt att ungdomarna gör sina yrkesspecifika val. För det andra bör *bytesfrekvensen* på de könsmärkta programmen granskas närmare eftersom den kan ge vägledning om var hindren till integrering ligger. För det tredje bör man undersöka vilken roll *lärvarkårens könssammansättning* på de könsmärkta programmen spelar och om man finner att den har betydelse för ungdomarnas val, hur skall den då kunna ändras. För det fjärde bör *programbeteckningarnas* eventuellt styrande roll för ungdomars utbildnings- och yrkesval också bli föremål för en genomlysning och diskussion. Även om gymnasiekommitténs förslag i alla dess delar inte kommer att genomföras finns det anledning att ta fasta på dess ambitioner att indelningen i flick- och pojkprogram borde avskaffas.

4.2 Universitet och högskola

4.2.1 Nybörjare

Under de senaste tio åren har antalet *nybörjare* i högskolan och vid universiteten ökat med 20 000, från 58 000 till 78 000. Övergången till högskolan har länge varit högre bland de kvinnliga gymnasisterna än bland de manliga och det gäller oavsett vilket gymnasieprogram de gått. Detta betyder att inom i stort sett alla huvudinriktningar som finns vid de akademiska lärosätena har andelen kvinnor i grundutbildningen ökat. Som framgår av tabellen nedan var ökningen under nittiotalet störst inom grundutbildningen i medicin och odontologi, från 55 till 75 procent, och minst inom det kraftigt kvinnodominerade området vård och omsorg, från 86 till 89 procent. Inom det mansdominerade utbildningsområdena naturvetenskap och teknik ökade också kvinnoandelen från 37 till 44 procent respektive från 20 till 32 procent.

Tabell 4.1. Andel kvinnliga programnybörjare med en inriktning mot yrkesexamen och totalt i grundutbildning läsåren 1993/04 och 2001/02. Procent

	Yrkesexamen		Grundutbildning	
	1993/94	2001/02	1993/94	2001/02
Humaniora och teologi	59	57	58	63
Juridik och samhällsvetenskap ^a	63	75	57	62
Naturvetenskap ^b	85	87	37	44
Teknik ^c	19	26	20	32
Medicin och odontologi ^d	51	66	55	75
Vård och omsorg ^e	88	87	86	89
Kostnärliga utbildningar ^f	51	53	68	61
Undervisning ^g	73	77
Lant- och skogsbruk ^h	36	69

Exempel på yrkesexamen:

^ajur.kand., psykolog, socionom.

^bapotekare och receptarie.

^carkitekt, civilingenjör, högskoleing, sjökaptan m.fl.

^dläkare, optiker, psykoterapeut, veterinär.

^esjuusköterska, tandhygienist, social omsorg, arbetsterapeut m.fl.

^fdans, konst och design, musik, scen och medier.

^galla typer av lärarexamina.

^hagronom, djursjukvårdare, hippolog, hortonom, jägmästare m.fl.

När studenternas studieinriktning specificeras mot en bestämd yrkesexamen framträder endast ett par större avvikelser från de totalt registrerade. Den största återfinns i ämnet naturvetenskap. De som läser naturvetenskap med inriktning mot en specifik yrkesexamen kan antingen bli apotekare eller receptarie och eftersom båda är kraftigt kvinnodominerade till skillnad från ämnet som sådant blir avvikelserna, som framgår i tabellen, mycket stora. Avvikelsen inom ämnet juridik och samhällsvetenskap är också tydlig. Av alla som valde en inriktning mot yrkesexamen läsåret 2001/02 var 75 procent kvinnor vilket skall jämföras med att kvinnorna utgjorde 62 procent av alla registrerade på grundutbildningen. Inom det konstnärliga området gick avvikelserna åt motsatt håll, andelen kvinnor med inriktning mot en yrkesexamen var lägre än andelen kvinnor som var registrerade totalt.

Inom två områden, lant- och skogsbruk samt undervisning, är studieinriktningen enbart mot yrkesexamen. Den kraftiga ökningen av kvinnoandelen inom det tidigare området kan förklaras

dels av att alltfler kvinnor numera väljer yrken inom detta fält, dels av att ett par nya yrkesutbildningar startades år 2001. Djursjukvårdare och hippolog är två nya yrken i det närmaste helt kvinno-dominerade. Inom undervisningsyrkena fortsatte kvinnoandelen att stiga vilket, sett i ljuset av det som diskuterats ovan om att sammansättningen i vissa lärarkategorier borde bli mer könsbalanserad, verkar mindre bra.

Sammantaget betyder detta att av de nio områden med en inriktning mot en yrkesexamen dominerade de kvinnliga nybörjarna sex, män ett (1) och två var könsbalanserade läsåret 2001/02. Ser man till alla som var registrerade på grundutbildningen samma år framgår att könstransformationen av de olika ämnesområdena varit ännu större. De kvinnodominerade hade ökat från två till fem medan de mansdominerade minskat från två till ett och av de tre som var könsbalanserade läsåret 1993/94 återstod bara ett. Om vi sedan ser hur många som faktiskt tar en examen, blir färdig, och hur könsfördelningen ser ut framträder samma mönster som ovan.

4.2.2 Examinerade

Tabell 4.2. Andel kvinnor av de *examinerade* läsåren 1991/92 och 2001/02, skillnad mellan kvinnor och män samt totalt antal examinerade läsåret 2001/02. Rangordnat efter storlek på differens. Procent

<i>Yrkesexamina</i> (minst 100 examina)	1991/92	2001/02	Differens	Antal 2001/02
Agronom	50	71	+21	116
Högskoleingenjör	16	29	+13	2 856
Gymnasielärare	54	66	+12	1 318
Studie- och yrkesvägledare	74	84	+10	122
Juris kandidat	51	61	+10	935
Tandläkare	45	55	+10	151
Biomedicinsk analytiker	83	92	+9	169
Civilingenjör	20	27	+7	3 861
Socionom	83	89	+6	940
Psykolog	68	74	+6	288
Teologie kandidat	48	53	+5	139
Apotekare	68	71	+3	118
Specialpedagog	93	95	+2	555
Läkarexamen	47	49	+2	741
Grundskollärare 4–9	73	74	+1	1 394
Grundskollärare 1–7	88	88	±0	1 533
Sjukgymnast	82	81	-1	420
Arbetssterapeut	97	95	-2	387
Social omsorg	95	93	-2	417
Sjuksköterska	89	87	-2	3 093
Tandhygienist	98	95	-3	124
Arkitekt	58	54	-4	138
Förskollärare*	93	88	-5	1 804
<i>Generella examina – Andel kvinnor</i>				
<i>Kandidatexamen</i>				
Teknik	20	33	+13	1 285
Medicin – vård	79	89	+10	1 711
Naturvetenskap	46	56	+10	394
Humaniora – samhällsvetenskap	58	68	+6	6 201
<i>Magisterexamen</i>				
Teknik	12	26	+14	447
Humaniora – samhällsvetenskap	51	57	+6	5 582
Naturvetenskap	57	60	+3	1 592
Medicin – vård	88	81	-7	501

*Denna lärarkategori motsvarar numera i statistiken *barn och ungdomspedagogisk examen*. Läsåret 2001/02 var andelen kvinnor på detta läraryrke 100 procent.

Källa: Högskoleverket Statistik & analys 2003:0212.

Som framgår av tabellen har andelen kvinnor, som examinerats i utbildningar där minst 100 examensbevis utfärdats, ökat i 15 av de 23 yrkeskategorierna medan andelen män ökat i sju. Kvinnoandelen har ökat i alla oavsett könsdominans medan andelen män, med ett undantag, enbart ökat i utbildningar dominerade av kvinnor. I jämförelse med kvinnors "inbrytningar" på de mansdominerade områdena ter sig dock männens ökning liten. Här kan man fundera över begreppet "kritisk massa" dvs. vid vilken nivå är andelen kvinnor, eller män, i en utbildning så hög att andelen "växer" av sig själv. Kan den nivån vara olika för kvinnor och män, behövs det fler män i en kvinnodominerad utbildning än kvinnor i en mansdominerad för att bryta igenom "könsvallet"? Här finns det också anledning att fundera över re-segregering, dvs. när ett yrke eller en utbildning som tidigare varit könssegregerat blir könsbalanserat till att åter bli segregerat men med ändrat prefix, från t.ex. mans- till kvinnodominerat.

För att få en bild över *hur många* som faktiskt examineras varje år måste andel relateras till antal. Av dem som examinerades läsåret 2001/02 var civilingenjörerna största gruppen, närmare 4 000, och agronomerna den minsta, drygt 100 stycken. Det betyder att läsåret 2001/02 var det cirka 1 000 kvinnor som utexaminerades på det mansdominerade civilingenjörsprogrammet mot cirka 80 på det kvinnodominerade agronomprogrammet. En jämförelse mellan de två program som examinerade flest antal, civilingenjörer och sjuksköterskor, visar också på stor differens mellan könen – cirka 1 000 kvinnliga civilingenjörer mot cirka 400 manliga sjuksköterskor.

Vad beträffar mer generella examina som kandidat- och magisterexamen så är mönstret detsamma – ökad kvinnoandel. Ett undantag noteras dock, männens andel av de som tog en magisterexamen inom medicin och vård var högre 2001/02 än 1995/96.

Ökningen av andelen kvinnor inom ingenjörsutbildningarna är enligt högskoleverket den mest positiva utvecklingen under 1990-talet. På vissa av de kvinnodominerade utbildningarna har andelen män också ökat men det är enbart mindre förändringar. Informationen som ovanstående tabell ger är viktig eftersom den säger något om hur könsfördelningen kan komma att se ut i olika yrken på arbetsmarknaden de kommande decennierna.

4.2.3 Ämnesområden

Totalt finns det idag cirka 250 olika ämnen att studera vid våra universitet och högskolor (alla ämnen finns dock inte vid alla universitet) men många av dessa är väldigt små (samlar enbart ett mindre antal studenter) och en del är mycket lokala. Det urval som presenteras i tabell 4.3 grundar sig på att de är de mest frekventa, finns nästan vid varje universitet, och dessutom är antalet studenter stort i nästan varje ämne.

I tabellen presenteras en sammanställning av de 118 vanligaste universitets- och högskoleämnena i grundutbildningen utifrån hur könsrepresentationen såg ut höstterminen 2002. Av den framgår att 59 ämnen dominerades av kvinnor, 25 av män och resten, 34 ämnen, var könsbalanserade.

Tabell 4.3. Ämnesområden inom grundutbildningen vid universitet och högskola. Grupperade efter kvinnors och mäns procentuella representation i respektive ämne höstterminen 2002

<i>>60 % kvinnor</i>	<i>40–60 % kvinnor/män</i>	<i>>60 % män</i>
Allmän språkvetenskap	Affärsrätt	ADB
Arbetssterapi	Arbetsvetenskap	Berg- och mineralteknik
Arkeologi	Ekonomisk historia	Datatekniska ämnen
Biblioteks- och informationsteknik	Europakunskap	Elektronik
Biomedicinsk vetenskap	Filmvetenskap	Energiteknik
Biomedicinsk lab. vetenskap	Företagsekonomi	Fysik
Design	Förvaltningsekonomi	Idrottsmedicin
Drama, teater, film	Filosofi	Industriell ekonomi
engelska	Geovetenskap	Japanska
Etnologi	Grafisk teknik	Logik
Farmakologi	Grekiska	Maskinteknik
Folkhälsovetenskap	Historia	Matematik
Fonetik	Idéhistoria	Material, produktteknik
Franska	Idrott	Medieteknik
Fysiologi	Informationsdesign Mekanik	Produktionsutvecklings- och innovationsekonomi
Geografi	Journalistik	Programvaruteknik
Humanbiologi	Kart- och mätteknik	Reglerteknik
Hushållsvetenskap	Kemiteknik	Rymdteknik
Hälso- och sjukvårdsadministration	Kinesiska	Skogs- och träteknik
Inredningsarkitektur	Kognitionsvetenskap	Teknisk fysik
Italienska	Konst	Teknisk informationsbehandling
Kemi	Lantmäteriteknik Teknik	

Fortsättning →

Fortsättning tabell 4.3

>60 % kvinnor	40–60 % kvinnor/män	>60 % män
Klinisk medicin	Latin	Träfsysik, träteknologi
Konstvetenskap	Medier	Väg- och vattenbyggnad
Kostvetenskap	Milj- och energisystem	
Kriminologi	Miljövetenskap	
Kulturgeografi	Musik	
Kulturanthropologi	Musikvetenskap	
Kulturvetenskap	Nationalekonomi	
Kvinnostudier	Regional utveckling o. planering	
Landskapsplanering	Ryska	
Litteraturvetenskap	Statistik	
Medicin	Statsvetenskap	
Media o. kommunikationsvetenskap	Teknologi	
Museologi		
Naturvetenskap i ett skolperspektiv		
Nygrekiska		
Odontologi		
Omvårdnadsvetenskap		
Pedagogik		
Psykologi		
Rehabiliteringsvetenskap		
Religionsvetenskap		
Samhälle o. kultur i ett skolperspektiv		
Samhällskunskap		
Sjukgymnastik		
Social omsorg		
Socialantropologi		
Socialt arbete		
Sociologi		
Spanska		
SYO		
Svenska/nordiska språk		
Turism och resandevetenskap		
Tyska		
U-landskunskap		
Utbildningsvetenskap		
Vetenskapsteori		
Veterinärmedicin		

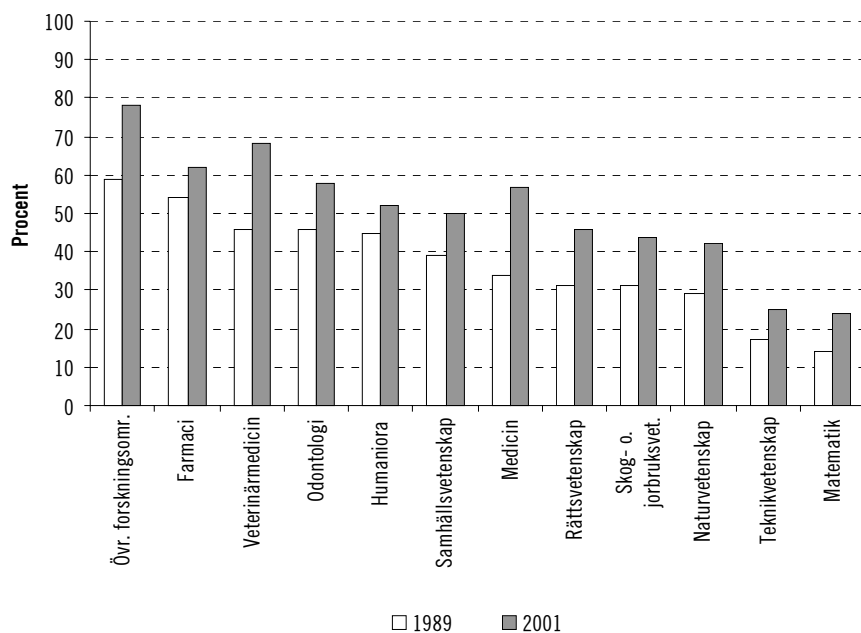
Källa: www.hsv.se Databas för jämställdhet.

Bilden detta ger är att de kvinnliga studenterna är väl representerade inom de flesta ämnen idag och inte bara de som av tradition alltid ansetts vara typiska för kvinnor. Männerna å andra sidan dominerar allt färre och dessutom är deras koncentration till olika teknikämnen påtaglig. Andelen kvinnor i den gruppen har dock gradvis ökat och mer än hälften av teknikämnena hade mellan 30 och 39 procent kvinnor. Gymnasiekommitténs farhågor om att teknikämnena inte skulle locka flickor anser jag därför delvis vila på en förlegad uppfattning. Utvecklingen har, precis som Högskoleverket också noterat, varit positiv vilket också borde ha avspeglats i kommitténs argumentering för teknikämnena på gymnasiet. Av de ämnen som domineras av kvinnor hade cirka 20 procent en mansandel som låg mellan 30 och 39 procent.²¹

Avslutningsvis, inom forskarutbildningen har det också skett sådana förskjutningar att andelen kvinnor ökat inom samtliga vetenskapsområden. Som framgår av figur 4.4 ökade andelen kvinnor bland de aktiva doktoranderna inom samtliga ämnesområden under 1990-talet. Ökningen var störst inom medicin och veterinärmedicin. År 2001 utgjorde kvinnorna 57 respektive 68 procent av doktoranderna inom respektive grupp. Andelen kvinnliga doktorander är fortfarande lägst inom matematik och teknikvetenskap men då dess andel stigit med cirka tio procentenheter under decenniet innebär det att kvinnorna numera utgör närmare en fjärdedel av doktoranderna i dessa ämnen. Inom området humaniora steg kvinnoandelen bland doktoranderna från 45 till 52 procent.

²¹ Jonsson redovisar i bilaga 6 olika beräkningar vad gäller "risken" för att kvinnor går v issa utbildningar vid högskolan.

Figur 4.4. Andel kvinnor bland aktiva doktorander inom olika ämnesområden 1989 och 2001. Procent



Tillsammans taget betyder detta att forskarutbildningen blivit mer könsbalanserad jämfört med tidigare men det betyder inte att det råder balans inom ämnesområdena.²²

4.2.4 Övergångsfrekvens

Att kvinnors intresse för högre studier är större än mäns framgår bl.a. av övergångsfrekvensen, ett mått på hur många i en årskull som före 26 års ålder påbörjat högskolestudier. Regeringens mål om att den skall vara 50 procent har kvinnorna sedan några år tillbaka redan uppnått. Läsåret 2002/03 var den i genomsnitt 56 procent vilket skall jämföras med männens 41 procent. Detta är ett mönster som går igen såväl regionalt som kommunalt – kvinnors övergångsfrekvens är högre – men skillnaden mellan regioner-

²² År 2002 var andelen kvinnliga forskarstuderande inom ämnena medicin (64 %), odontologi (63 %), farmaci (61 %) och veterinärmedicin (85 %) och andelen kvinnor inom övriga ämnen, utom teknik, natur, matematik, låg kring 50 % eller mer. (Källa: www.scb.se)

na och kommunerna är stora. Medan kvinnors övergångsfrekvens var 65 procent i Blekinge var den ”endast” 47 procent i Sörmland. För männen var motsvarande siffror 40 respektive 36 procent.²³

Skillnaden mellan kommunerna är dock ännu större och speglar dessutom på ett tydligare sätt att övergångsfrekvenserna också hänger ihop med hur den aktuella kommunen ser ut. Dess sociala sammansättning, dvs. kommuninnevärnarnas inkomstnivå och utbildningsnivå, tillgången till högre utbildning i kommunen eller dess närhet samt naturligtvis hur den lokala arbetsmarknaden ser ut. Nedanstående tabell visar övergångsfrekvensen i de kommuner där den var högst respektive lägst och där skillnaderna dem emellan till stora delar kan förklaras av de faktorer som nämns ovan.

Tabell 4.4. Övergång till universitet och högskolor t.o.m. 25 års ålder i de fyra kommuner med den högsta och de fyra kommuner med den lägsta övergångsfrekvensen läsåret 2002/03. Procent

		<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Differens</i>
<i>Högst</i>	Lund	79,7	68,1	+11,6
	Danderyd	79,3	65,6	+13,7
	Lomma	75,9	62,5	+13,4
	Lidingö	71,2	58,1	+13,1
<i>Lägst</i>	Nordmaling	38,1	19,9	+18,2
	Dorotea	37,7	20,0	+17,7
	Härjedalen	36,6	19,6	+17,0
	Laxå	30,8	21,1	+9,7
	<i>Riket</i>	<i>55,9</i>	<i>41,0</i>	<i>+14,9</i>

Källa: HSV Statistik & analys 2004-02-26.

I Lunds och Danderyds kommuner hade närmare 80 procent av en årskull unga kvinnor och mellan 66 och 68 procent av de unga männen påbörjat sina högskolestudier senast vid 25 års ålder. I Laxå och Härjedalen var motsvarande siffror för kvinnorna 31 respektive 37 procent och för männen cirka 20 procent.

Den stora skillnaden mellan könen, oavsett kommun, är intressant eftersom det kan tyda på flera olika saker. För det första att kvinnor generellt har ett större intresse för att studera än vad män har. För det andra att incitamenten, t.ex. de lönemässiga, för

²³ HSV Statistik & Analys 2004-02-26.

högskolestudier är större för kvinnor än för män. För det tredje att det skulle kunna tyda på en fundamental obalans mellan könen som innebär att män, till skillnad från kvinnor, har lättare att klara sig utan formell utbildning och kompetens, oavsett geografisk och social hemvist. Är det senare riktigt bör det bli föremål för en mer ingående granskning. Speciellt angeläget är det om det finns fog för påståenden om att det i rekryteringssammanhang läggs allt större vikt vid mer informella (icke-objektivt mätbara) meriter vilket i så fall skulle kunna betyda en direkt devalvering av de formella meriternas värde.

4.2.5 Sammanfattning

Sammanfattningsvis har den ökning som skett av andelen kvinnor under nittioalet, både bland nybörjare och bland examinerade, kunnat ske utan att det i någon större omfattning trängt ut männen eftersom antalet högskoleplatser ökat kraftigt. Läsåret 2001/02 var det cirka 150 000 fler registrerade i grundutbildningen än det var läsåret 1993/94. Med den målsättning som gäller idag, att femtio procent ur varje årskull skall ha påbörjat en högskoleutbildning vid 25 års ålder, och de önskemål som finns att äldre, icke-högskoleutbildade, personers utbildning skall bli bättre kommer ytterligare satsningar på högskolan att behövas.²⁴ Hur det kommer att påverka könsfördelningen inom högskolan är ovisst men så länge kvinnors intresse är större än mäns för högskolan i allmänhet och för att söka icke-könstypiska program i synnerhet bör könssegreringen på arbetsmarknaden kunna minska.

²⁴ Den demografiska strukturen påverkar också högskolan (och skolan i allmänhet). Idag beräknar man, givet den målsättning som finns idag om 50 procent övergångsfrekvens och att årskullarnas storlek stiger fram till 2010, att kapaciteten behöver utökas med 60 000 helårsstudenter under de närmaste tio åren för att klara ökningen av ålderskullarna. Till detta skall sedan läggas de ambitioner som finns med det "livslånga lärandet". (*HSV Statistik & Analys 2004-02-26*).

4.3 Sammanfattning

Utifrån denna översiktliga genomgång av förändringarna inom utbildningssystemet kan vi konstatera att det både skett ett närmande och en polarisering mellan könen. Så här långt kan man säga att könssegregeringen på arbetsmarknaden minskat tack vare att kvinnors andel inom den högre utbildningen ökat i allmänhet och inom de mansdominerade fältet i synnerhet. Så sent som på 1960-talet var högre utbildning något rätt exklusivt och det var fortfarande mer vanligt bland män än bland kvinnor. Vad som kommer att hända de kommande decennierna är däremot mer osäkert. Könssegregeringen kan fortsätta att minska men den kan faktiskt också öka. Det senare händer när kvinnoandelen i ett mansdominerat utbildningsområde/yrke ökar så pass mycket att det efter en tid åter blivit könssegregerat men nu med kvinnliga förtecken. Jag har tidigare givit exempel på sådana yrken. Men lika väl som det kan vara kvinnors intresse för en utbildning/ett yrke som bidrar till re-segregeringen kan det också vara mäns *avtagande intresse* som gör det. Att det blir färre män kan bero på många olika faktorer alltifrån att de blivit utkonkurrerade av kvinnorna till att mäns uppfattningar om att för många kvinnor ger sämre löneutveckling och en statussänkning av yrket till en direkt motvilja att arbeta tillsammans med kvinnor. Detta diskuteras ibland utifrån teorin om "relativ attraktion". När kvinnor kommit in på manligt dominerade utbildningar/yrken har männen redan börjat lämna dessa. Alternativt så har de redan tagit de mest attraktiva platserna och lämnat "resten" till kvinnorna.²⁵

Om vi ser till vad som hänt i gymnasieskolan under 1990-talet så förefaller utsikterna att bryta könssegregeringen bland de som väljer yrken med kortare utbildningar mindre ljusa. Könstämpel på vissa program är i alla avseenden mycket tydlig. Eftersom det här handlar om program inriktade mot kortare yrkesutbildningar kommer "inlåsningen" respektive "utestängningen" så tidigt i ungdomarnas liv att det kan verka hämmande på deras framtida val. Konsekvenserna för den könssegregerade arbetsmarknaden blir därför fortsatt cementering. Vill man arbeta för att reducera uppdelningen måste därför dessa utbildningar, både de flick- och de pojkdominerade, granskas närmare för att klargöra om det är strukturerna, som länge format och präglat programmen, flickors och pojkars preferenser eller andra faktorer som gör att vi fortfarande

²⁵ M. Strober (1984).

kan tala om flick- och pojkprogram i gymnasieskolan idag. Gymnasiekommitténs förslag var därför intressanta i detta sammanhang inte minst för att de faktiskt närmade sig denna problematik. Deras ambition att låta unga människor göra fria utbildnings- och yrkesval oberoende av kön måste därför ses som framsynta.

Avslutningsvis variationerna i elev- och studentantal på olika program i gymnasiet och vid högskolan kan dock inte bara ses som en konsekvens av intresseförskjutningar hos ungdomarna utan de måste också sättas in i ett större sammanhang. Den demografiska strukturen spelar t.ex. stor roll för utbildningssystemets storlek och utformning och påverkar på så sätt också arbetsmarknaden. Detsamma gäller den ekonomiska utvecklingen. Strukturella och konjunkturella förändringar påverkar arbetsmarknaden på kort och lång sikt liksom trender och intresseförskjutningar. Men medan det finns metoder att prognostisera de tidigare är det oftast betydligt svårare att ha kontroll på de senare.²⁶

²⁶ Under nittio-talet har vi sett en växande ambition hos alla utbildningsanordnare att tillgodose många av ungdomarnas önskemål, även de mer trendmässiga. Detta har dock inte skett utan kritiska invändningar. Den flora av (trend)kurser som växt fram menar många har skett på bekostnad av mer grundläggande läroämnen. En drivkraft i detta har självklart varit den omorganisation av skolan som skedde under 1990-talet med större inslag av elevens valfrihet men också av att konkurrens mellan skolorna/högskolorna om elever och studenter ökat.

5 Ungas drömmar – äldres realism

Och vad skall en sån här liten flicka bli när hon blir stor då?

är en fråga som flickor ur många generationer försökt prestera ett vettigt svar på. För de som var barn när seklet var ungt vållade dock knappast frågan något större huvudbry. Valmöjligheterna var för de flesta begränsade och framtiden utstakad, döttrarna skulle göra som mödrarna gjort och sönerna som fäderna. Men i takt med att möjligheterna till reella yrkesval ökade blev frågan mer relevant. En del flickor kunde enkelt stilla nyfikenheten genom sin tvärsäkra uppfattning om vad de skulle bli medan andras svar var mer svävande, kanske beroende på att dom överhuvudtaget inte förstått frågan. Många hade nämligen aldrig sett kvinnor i någon annan roll än mammans, hemmafruns och/eller husmoderns.

Tiderna förändras. Om många av de som var i 20–25-årsåldern på 1960- och 1970-talen, både kvinnor och män, var rätt klara över vad de ville bli när de blev ”stora” är detta långt ifrån lika självklart idag. Det är inte heller något vuxensamhället förväntar sig. Att en 20-åring enbart har en vag uppfattning om vad hon eller han vill väcker idag ingen förvåning. Ökad obeslutsamhet i allmänhet kan vara en förklaring till detta men en annan lika trolig förklaring är att valmängden, både vad gäller utbildningar och yrken, blivit så mycket större. Därtill kan läggas att ökade krav i arbetslivet och ökad konkurrens inneburit att behovet att välja ”rätt” av ekonomiska och tidsmässiga skäl blivit allt viktigare för valet av yrke.

Det sker naturligtvis stora förändringar i en individs yrkesvalmängd från det han eller hon är mycket ung tills önskeyrket är realiserat. Sett ur ett barns perspektiv kan möjligheterna uppfattas antingen som obegränsade, ”*man kan bli vad man vill*”, eller redan bestämda genom de yrken barnen ser i sin närmiljö. Men med stigande ålder revideras oftast barnets uppfattning och beroende på vad de initieellt trodde så kan hans eller hennes möjlighetsområde komma att krympa eller vidgas. En intressant fråga är självklart vad

som ”snävar in” respektive ”vidgar” yrkesvalet. Om ungdomar tidigt uppfattar att möjligheterna på arbetsmarknaden är begränsade, därför att de tillhör ett visst kön, måste uppgiften vara att bryta ett sådant mönster. Så länge de identifierar sig med den könsuppdelning som förekommer på arbetsmarknaden, och på basis av den fastställer sitt möjlighetsområde kommer könsuppdelningen att bestå. Vidgas däremot området till att också omfatta icke-könstypiska yrken då ökar chansen för en de-segregering av arbetsmarknaden.

5.1 Bakgrund och enkätens uppläggning

Vad kvinnor och män gör idag är självklart en konsekvens av tidigare gjorda utbildnings- och yrkesval. Ett sätt att förstå hur den könsuppdelade arbetsmarknaden reproduceras kan därför vara att ta reda hur unga kvinnor och män ser på några vanliga yrken. Finns det någon samstämmighet i denna syn mellan kvinnor och män, flickor och pojkar och mellan generationerna? Går det att säga något om risken/chansen att flickor och pojkar ”hamnar” i samma yrken som de äldre trots att de egentligen ville bli något helt annat?

Ett annat sätt att få veta något om hur morgondagens arbetsmarknad kommer att se ut är att ta reda på vad dagens unga *vill bli* när de är stora. Är t.ex. deras inställning till att göra otraditionella, icke-könstypiska yrkesval positiv men möjligheterna att de skall kunna förverkligas små, då måste orsakerna till segregeringen sökas på annat håll än hos individen.

I detta kapitel granskas kvinnors/flickors och mäns/pojkers syn på olika yrken utifrån följande huvudfrågeställningar: (i) *Vad vill dom unga ”bli” när dom blir stora?* (ii) *Vad ”är” kvinnor och män som idag befinner sig på arbetsmarknaden?* och (iii) *Vilka uppfattningar finns bland yngre och äldre om de yrken som är mest frekventa på dagens arbetsmarknad?* Syftet med detta är att vi skall få en bild från mikroplanet som samtidigt blir ett komplement till den bild som hittills givits av den aggregerade nivån.

Svaren på frågorna har erhållits genom två i det närmaste likalydande enkäter som varit utsänd till en grupp ungdomar och en grupp vuxna. Den ena enkäten besvarades skriftligt av 500 flickor och pojkar i årskurserna 5 och 9 samt i gymnasiets årskurs 3 under maj månad 2003. Den andra besvarades av 300 vuxna kvinnor och

män via telefonintervjuer under juni månad 2003.¹ Urvalet är inte slumpmässigt eftersom valet av regioner gjordes för att säkra en viss geografisk spridning av de svarande. Den enkät som riktades till ungdomarna gick dessutom till utvalda skolor och årskurser och inte till dom personligen. Urvalet av de vuxna var däremot mer slumpmässigt.² Enkäten skall ses som en pilotstudie.

5.2 Vad unga vill bli och vad vuxna är

Spännvidden är väldigt stor mellan vad man vill bli när man är väldigt ung och vad vuxna faktiskt är idag. Att pojkar i 11-årsåldern (årskurs 5) gärna vill se sig själva som proffs i någon idrottsgren (företrädesvis fotboll) när dom blir stora är mycket vanligt. För flickornas del har också idrottsproffs seglat upp som ett "drömyrke" även om det fortfarande är fler som uppger att de vill bli skådespelerska, sångerska eller fotomodell. Men medan många pojkar håller kvar vid sin dröm även i högre ålder verkar flickornas "dröm" ha svalnat betydligt redan i 15–16 årsåldern. Bortser man från dessa mer spektakulära yrken så är polis, veterinär, journalist, vakt, frisör och djurskötare populärast bland de yngsta och flera av dessa förekommer också bland de äldre ungdomarna (se tabell 5.1).

¹ Enkäterna var inte exakt lika. Bland annat var den enkät som användes för telefonintervju något kortare liksom den enkät som riktades till den yngsta åldersgruppen (åk 5).

² Dessa namn "drogs" ur respektive regions telefonkatalog på ett sätt som garanterar ett slumpval.

Tabell 5.1. De 5–6 vanligaste yrkena³ i olika åldersgrupper

	Åk 5		Åk 9		Gy åk 3		Vuxna	
	Flickor	Pojkar	Flickor	Pojkar	Flickor	Pojkar	Kvinnor	Män
Idrottsproffs, artist m.m.	X	X		X	X	X		
Journalist, media	X		X	X	X	X		
Frisör, personliga tjänster	X		X					
Läkare, veterinär m.m.	X	X	X					
Djurskötare	X							
Polis		X				X		
*Datatekniker		X		X				X
Säkerhetspersonal		X						
Administratör			X		X			
*Vård- och omsorgspersonal			X				X	
*Kock, restaurangpersonal			X	X				
Reparatör				X				
Pilot, fartygsbefäl m.m.				X				
*Byggnadsarbetare				X				
*Snickare m.m.				X				
*Ekonom, personaltjänsteman					X	X	X	X
Jurist					X			
Politiker m.m.						X		
VD, verkschefer						X		
*Sjuksköterska							X	
*Förskollärare							X	
*Lärare (grund-/gymnasieskola)							X	
*Säljare, mäklare m.m.								X
*Ingenjör, tekniker								X
*Fordonsförare								X

*Dessa yrken fanns med bland de 30 vanligaste yrkena år 2002.

I årskurs 9 framträder den tydligaste könsmissiga skillnaden. Medan pojkar ofta angett yrken som kan räknas som ”typiska mansyrken”⁴ har flickorna i samma åldersgrupp i flera fall angett yrken som räknas som ”typiska kvinnojobb”. Exempel på pojkarnas önskeyrken är reparatör, byggnadsarbetare, snickare, kock, pilot samt fartygsbefäl. Flickorna vill gärna vill bli frisör, något inom vård- och omsorg samt administratörer (kontor) av olika slag. Det

³ Individernas yrkesuppgifter har kodats i enlighet med ssyk-koden på tresiffernivå dvs. på yrkesgruppsnivå. Se kapitel 3 för en närmare beskrivning av ssyk.

⁴ Att antalet redovisade yrken är fler än sex i pojkgruppen beror på att det var flera som hamnade på samma rankingplats.

sista alternativet är också populärt bland flickor i gymnasiets sista årskurs liksom ekonom- och personaltjänstemannayrket. Förutom dessa två står också jurist och journalist högt på de kvinnliga gymnasisternas önskelista. Bland de manliga gymnasisterna rankas polis, politiker och chef (obestämt över vad) högt men även ekonom- och journalistyrket lockar många. För pojkar och flickor som gått det estetiska programmet på gymnasiet finns också en dröm om att bli musiker eller annat konstnärligt/kulturellt yrke.

Bland de vuxna var det få som hade yrken som sammanföll med de som ungdomarna angett som sina önskeyrken. Inom vuxengruppen var dessutom de vanligaste yrkena bland kvinnor och män helt olika. För kvinnor var sjuksköterska, förskollärare, lärare, ekonom samt arbete inom vård- och omsorgssektorn vanligast och bland männen var det säljare, ingenjör/tekniker, fordonsförare, ekonom och datatekniker.

Sammanfattningsvis så krävdes det totalt 25 olika yrkesgrupper för att fånga in de fem–sex populäraste i alla åldersgrupper med avseende på kön.⁵ Visserligen varierar önskeyrkena men det finns ändå en viss samstämmighet bland ungdomarna något som saknas nästan helt om man jämför unga och vuxna. En avvikelse man kan notera i ungdomsgruppen är att pojkar och flickor i årskurs 9 oftare angett mer könsspecifika yrken än vad övriga gjort. Detta är intressant sett i ljuset av det som tidigare nämnts om gymnasieutredningens påpekande om den könssegregeringseffekt som kan uppkomma av tidiga gymnasieval. Med en ”öppen ingång” till gymnasiet skulle möjligen en alltför tidig ”inlåsning” kunna undvikas.

5.2.1 Att ”vilja bli” och att ”vara”

Skillnaden mellan vad unga vill ”bli” och vad de vuxna faktiskt ”är” idag är stor. På ungdomarnas topplista (alla åldersgrupper) finns endast tre yrken som också finns med bland de vanligaste i vuxengruppen: data, vård och omsorg samt ekonom/personaltjänsteman. Det bör stämma till eftertanke, dels för att föreställningen om att ”ungdomar väljer som vuxna” inte får något vidare stöd här, dels för att det också kan indikera att många (dessvärre) inte kommer att få de yrken de angett att de vill ha. Det senare beror på det enkla faktum att arbetsmarknaden förändras väldigt långsamt och dessutom att vissa yrken kräver många fler yrkesutövare än andra.

⁵ I appendix 5:1 ges en bild av vilka yrken som var vanligast i de aktuella åldersgrupperna.

Ett enkelt sätt att få en uppfattning om den diskrepans som finns mellan unga och gamla är att studera kvoten mellan de två grupperna, de som ”vill bli” och de som ”är”, i respektive yrkeskategori.⁶ En kvot lika med ett (=1) tolkas här som ett yrkesalternativ som visar på god överensstämmelse mellan generationerna medan en kvot större eller mindre än ett visar på obalans. Av tabell 5.2 framgår t.ex. att för sjuksköterskeyrket är obalansen i detta avseende stor då det är betydligt färre som vill ”bli” sjuksköterska än som faktiskt ”är”.

Tabell 5.2. Kvoten mellan ungdomar (de som vill ”bli”) och vuxna (de som ”är”) i tretton olika yrken

	Kvoten mellan de ”vill bli”/”är”
Sjuksköterska	0.13
Säljare, mäklare m.m.	0.58
Datatekniker	0.76
Civilingenjör, arkitekt	0.92
Pedagoger (ej lärare)	1.07
Försäljare (detalj)	1.07
Läkare, veterinär m.m.	1.88
Samhälls-, språkvetare	2.40
Frisör, personliga tjänster m.m.	3.15
Jurist	4.40
Journalist, media m.m.	4.40
VD, verkschefer	4.86
Piloter m.m.	4.86

OBS de yrken som förekommer i tabellen är de som förekom i alla åldersgrupper.

För journalist och andra medieyrken är det tvärtom. Kvotens storlek antyder att det är betydligt fler som vill ”bli” än som ”är”. För yrkesgrupperna civilingenjör mm, pedagoger och försäljare är fördelningen mindre ojämn. Det mönster som framträder i tabellen tyder dock mer på obalans än balans då ungdomarnas önskeyrken verkar stå i omvänd proportion till vad de äldre ”är”. Eftersom tabellen enbart redovisar några få yrken skall man inte dra några

⁶ Kvoten har erhållits på följande sätt: $K_v = (U_i/U_{tot})/(V_i/V_{tot})$ där U_i är antal ungdomar som vill bli yrke i , U_{tot} är samtliga ungdomar, V_i är antalet vuxna i yrke i och V_{tot} är totala antalet vuxna.

förhastade slutsatser av detta men resultaten ger ändå en vink om att ungas yrkesdrömmar till viss del inte verkar stå i samklang med verklighetens arbetsmarknad. En arbetsmarknad som innehåller relativt få ”drömyrken” men desto fler som, i dagsläget och enligt våra resultat här, verkar mindre attraktiva för den yngre generationen.

För att få en uppfattning om hur ungdomarna själva bedömde realismen i sina yrkesval fick de också frågan om de trodde det skulle bli *svårt* att bli det de helst ville bli. I årskurs 9 trodde 30 procent av flickorna och 23 procent av pojkarna att det skulle bli svårt och bland gymnasisterna var motsvarande andel 46 och 44 procent. Skillnaden mellan åldersgrupperna kan bero på att många i årskurs nio har mer konkreta yrkesval, som innebär att de är rätt klara över vägen dit. För många gymnasister, oavsett de vet vad de vill eller ej, kan ”vägen” te sig mer osäker och möjligheterna att nå målet därför ovisst. Av de kvinnliga gymnasisternas svar på frågan varför det skulle bli svårt kan man bland annat utläsa konkurrensen betydelse, något som framgår av följande citat:

”stor konkurrens”, ”svårt att komma in på program”, ”höga antagningspoäng”, ”har inte tillräckligt bra betyg.

Bland pojkarna spelade också konkurrens och höga intagningspoäng roll men därutöver angav man också att det kunde bli svårt därför att:

...det kommer att ta lång tid och mycket motivation. Blir svårt att ta sig in. Men har jag bestämt mig kommer det att gå bra. (läkare)

...konkurrensen är stenhård och det kräver otaliga timmar av träning. (musiker)

...jag har inte de fysiska möjligheterna. (pilot)

...det är många som vill bli reseledare och jag har inte de så många kontakter inom turismbranschen. (reseledare)

Av de som uppgivit att de helst av allt skulle vilja bli musiker var det flera som hade en rätt realistisk uppfattning om att det skulle krävas mycket och att det därför skulle vara svårt framgår av följande:

Ja (det blir svårt), därför att konkurrensen är hård, ...det finns mycket att träna på, ...det är en hård bransch, ...det krävs grymt mycket motivation, övning, tur m.m., ...det är svårt att leva på musik, ...det är yrken man måste passa för att bli. Dessutom hård konkurrens,

...musikbranschen är väldigt tuff och ytterst få av alla dom som är musiker kan arbeta med det på heltid och tjäna pengar”.

Avslutningsvis så kunde man också på frågan *Vad vill du bli när du blir ”stor”?* också ange svarsalternativet: *”Jag vet inte.”* I den yngsta gruppen (årskurs 5) visste alla vad dom ville bli men däremot var det 16 procent av ungdomarna i både årskurs 9 och i gymnasiets årskurs 3 som inte visste. Flera av dom (mest flickor) gav dock en vink om vad de kunde tänka sig. Närmare hälften skriver exempelvis att dom vill ”jobba med människor” på olika sätt:

Jag vill arbeta med människor och hjälpa dem på något sätt. Är lite sugen på juridik (t.ex. advokat).

Vet ej vad jag vill bli men vill nog jobba med människor.

Jag vill jobba med människor, barnmorska kanske.

Vidare skriver flera att dom vill arbeta utomlands eller i alla fall få resa i jobbet:

Ingen aning...vill jobba med något som har med EU och Europa att göra, språk och sånt. Vill gärna jobba utomlands (jurist eller något liknande).

Något produktivt inom media, vill resa mycket.

Sen finns det några som tänker sig tillfälliga jobb just nu för att senare bestämma sig för något mer långsiktigt. En flicka vet också vad hon absolut *inte* vill bli:

Jag vet bara vad jag inte vill. Ej jobba inom psykologi, som inredningsarkitekt, journalist eller inom vård eller skola.

En sammanfattande bedömning av de svar som erhöles på enkäten vad avser ungdomarnas önskeyrken visar att de i stort sett överensstämmer med vad som framkommit i andra studier. I gymnasieutredningen sammanfattas det på följande sätt:⁷

Dagens unga vill ha kvalificerade jobb. Högst på alla önskelistor ligger just nu följande branscher.

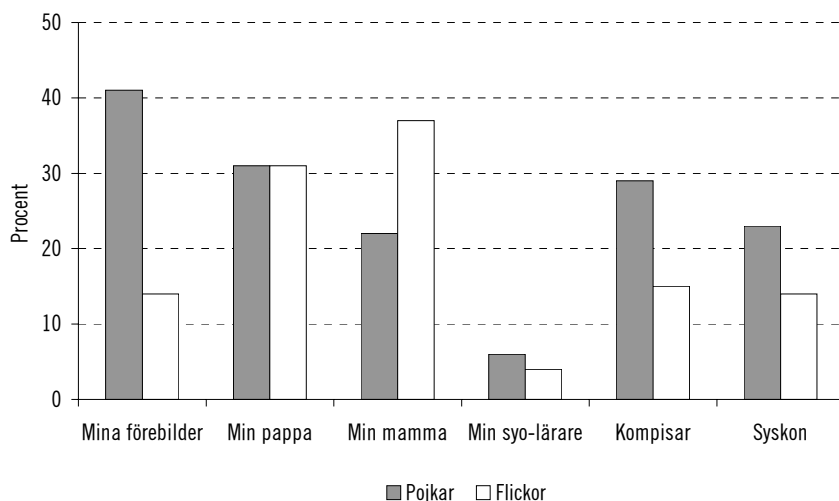
- showbiz, kultur, media och sport
- design och formgivning
- service, mänskliga relationer och tjänster.

⁷ SOU 2002:120, s. 70.

5.3 Att påverkas och vem påverkar?

Hur ser man då på den (eventuella) påverkan man utsätts för i sitt yrkesval? På en direkt fråga till de yngre där de skulle svara om de trodde att de *skulle påverkas* av olika personer och till vuxna om de *hade påverkats* i sitt yrkesval erhöles de svar som presenteras i figur 5.1a och 5.1b nedan.

Figur 5.1a. Vem flickor och pojkar i gymnasiets årskurs 3 tror kommer att påverka deras yrkesval

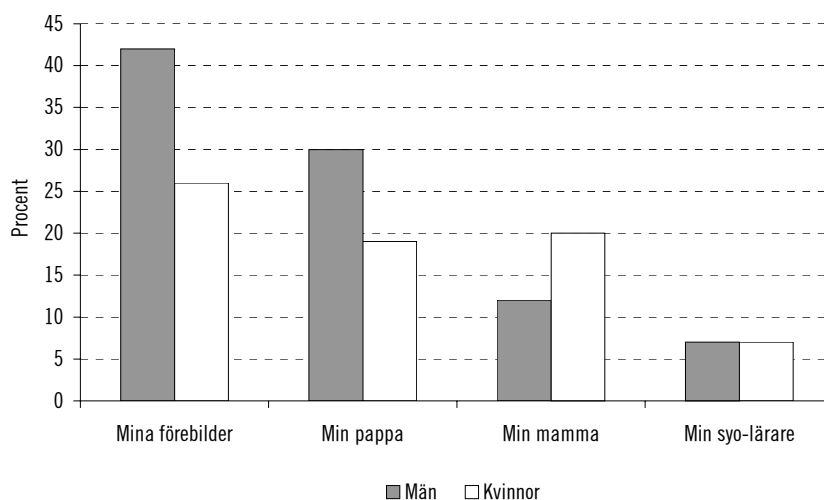


Det är en lika stor andel flickor som pojkar bland gymnasisterna som *tror* att de kommer att påverkas av pappa. Mammans påverkan är däremot större på flickornas än på pojkarnas yrkesval. Bland pojkarna är det dock varken pappa eller mamma som är viktigast utan för dem är det "förebilderna". Drygt 40 procent av pojkarna mot knappt 15 procent av flickorna tror att dessa kommer att ha betydelse för deras yrkesval.⁸ Kompisar och syskon har också större betydelse för pojkarna än vad de har för flickorna.

Jämförs detta med vad vuxna anser påverkade dem (en gång i tiden) är överensstämmelsen rätt god åtminstone på manssidan. (Se figur 5.1b.)

⁸ Se appendix 5:2 för exempel på vilka "förebilder" ungdomarna uppgivit i sina svar.

Figur 5.1b. Vem kvinnor och män anser har haft påverkan på deras yrkesval



”Förebilder” och fäder visar sig nämligen också ha varit viktiga för männens yrkesval medan endast en mindre andel uppgivit att mamma påverkat dem. Till skillnad från vad de kvinnliga gymnasisterna tror visar det sig att drygt 25 procent av kvinnorna som yrkesarbetar idag anser att förebilderna var viktiga. Av de vuxna kvinnorna är det enbart 20 procent som anser att mamman påverkat deras yrkesval vilket skall ställas mot att närmare 40 procent av de unga kvinnorna tror att de kommer att påverkas av sin mor.

Att mödrar ur olika generationer har påverkat, eller kommer att påverka, sina döttrar olika mycket kan bero på flera faktorer. En kan vara hur mycket de själva (mammorna) yrkesarbetat och med vad. En annan kan vara utbildningssystemets förändring under de senaste decennierna. Döttrarnas gradvis ökade utbildningsnivå har inneburit att många, utbildningsmässigt, ”gått om” mödrarna vilket betyder minskad påverkan, även om det initiiellt kan ha varit mammorna som legat bakom att flickorna skulle skaffa sig längre utbildning. Eftersom utbildningsklyftan mellan generationerna successivt minskar betyder det att mödrarnas påverkan för framtida generationers utbildnings- och yrkesval kan komma att öka betydligt. Det är möjligt att det också är det som framskymtar i de

kvinnliga gymnasisternas svar när de tror att mamma kommer att påverka deras yrkesval.

Forskningen om vilken betydelse påverkan har för ungdomars utbildnings- och yrkesval är omfattande och förekommer inom olika ämnen. En aspekt som återkommer i flera discipliner är att det *inte* går att tala om föräldrars inflytande i allmänhet eftersom det är skillnad på föräldrar och föräldrar. Föräldrarnas utbildningsnivå liksom familjens sociala tillhörighet är nämligen faktorer som spelar roll inte minst för ungdomarnas otraditionella, icke-könstypiska, val. Att barn till högutbildade är mer öppna för icke-könstypiska val framgår av följande citat från en avhandling på svenska data där detta dryftats närmare:

In the analyses, highly educated parents and service class parents promoted gender-atypical choices of study more than working class parents or those with a shorter education. Since the results holds both for boys and girls this suggests that the social-origin effects stems more from "higher-class" parents' egalitarian views and behaviours, than from their economic interests." (...) "Further, an interesting implication of the finding of a social-origin effect is that the educational and occupational sex segregation may decrease with structural changes towards higher levels of education and more service-class occupations in the parental generation.⁹

Detta ligger också i linje med det vi tidigare konstaterat att det är i utbildningsyrkena som segregeringen minskat mest. I en analys av Högskolverket framgick också att det fanns ett

tydligt samband mellan övergång till högskoleutbildning och utbildningsnivån i föräldragenerationen. Kommuner som har en hög andel högutbildade i åldrarna runt femtio år har också en högre övergång till universitet och högskolor bland de yngre.¹⁰

I föregående kapitel redovisades hur övergångsfrekvensen till högre utbildning skiftade mellan kommuner med olika social sammansättning men också att detta samband var starkare för män än för kvinnor. Det betyder att en ung kvinnas beslut att fortsätta studera inte är lika starkt kopplat till föräldrarnas utbildningsnivå och klasstillhörighet som vad det är för unga mäns del. Jag nämnde i föregående kapitel några orsaker till detta däribland att formell

⁹ Dryler (1998), s. 125–126.

¹⁰ Högskoleverket Statistik & analys 2002-02-26.

kompetens, betyg och utbildningsbevis, förefaller viktigare för kvinnor än för män oavsett familjebakgrund.

En annan, indirekt, form av föräldrapåverkan med konsekvens för könsuppdelningen både i hemmet och på arbetsmarknaden handlar om hur hushållsarbetet fördelas mellan föräldrarna. I en nyligen presenterad avhandling framkom resultat, baserade på svenska data, som visade att i hushåll där arbetsfördelningen var mer jämställd gjorde söner mer hushållsarbete. Orsaken är att det är lättare att motivera söner att hjälpa till om pappan, och inte bara mamman, tar stor del av hushållsarbetet. Om pappan avsätter mer tid till hemarbete (t.o.m. mer än mamman) och mamman är högutbildad ses det idag som en indikation på att båda föräldrarna uppvisar ett icke-könstypiskt beteende vilket kommer att få betydelse för deras barns beteende.

Hence the analyses here appear to indicate that if mothers and fathers show in action that doing housework is not necessarily equal to doing gender, the probability lessens that their children will find these tasks important when it comes to adopting – and manifesting – a gender identity of their own.¹¹

Eftersom det, utifrån vår enkät, verkar som pojkar påverkas mest av förebilder (manliga?) och sina fäder är detta självklart ett mycket intressant resultat. Dels för att det kan ge idéer om hur möten över generationsgränserna skulle kunna bidra till en mindre könssegregerad arbetsmarknad, dels för att det understryker den roll männen spelar i arbetet med att bryta könsstereotypa beteenden. Att en kvinna är högutbildad är knappast atypiskt idag men en man som utför hälften av hushållsarbetet han uppvisar fortfarande ett icke-könstypiskt beteende. Eftersom det finns ett samband mellan könssegregeringen på arbetsmarknaden och arbetsdelningen i hushållet är det senare speciellt viktigt att uppmärksamma inte minst ur ett långsiktigt påverkansperspektiv.

Till sist synen på studie- och yrkesvägledarnas (syv) roll är samstämmig, både bland gymnasister och vuxna. Deras påverkan är eller har varit försumbar. Detta är något överraskande eftersom de är den enda professionella yrkeskategori som åtminstone inom skolans ram skall ha kunskap om arbetsmarknaden. Det utesluter självklart inte att de spelar roll för elevens val men de har uppenbarligen inte bedömts ha haft någon avgörande betydelse. Studie- och yrkesvägledarnas roll i skolan är omdiskuterad och i Skol-

¹¹ Evertsson (2004), paper 1, s. 23.

verkets kvalitetsgranskning från år 2000 pekade man också på att delar av syo-verksamheten borde omorganiseras.¹² Om SYO idag fungerar som ”cementerare” eller ”brytare” av den könssegregerade arbetsmarknaden bör bli föremål för en mer ingående granskning.

5.3.1 Generationspåverkan

Innan vi lämnar påverkans betydelse för ungas val skall vi göra en återkoppling till den tidigare redovisningen om vad man ”är” och vad man ”vill bli”. Vi skall titta närmare på den eventuella påverkan som kan ske, och har skett, *mellan generationerna*. Förutom den yngsta generationen har vi mellangenerationen som består dels av de vuxna som besvarat enkäten, dels av ungdomarnas föräldrar genom de uppgifter de lämnat om föräldrarnas yrken. Den äldsta generationen har vi vetskap om eftersom de vuxna angett vilket yrke deras föräldrar har/hade.

Äldsta generationen: Uppgifter som de vuxna lämnat om sina föräldrars yrken (generation I)

Mellangenerationen: Omfattar alla vuxna som besvarat enkäten plus de uppgifter som ungdomarna lämnat om sina föräldrarnas yrken (generation II).

Yngsta generationen: Flickor och pojkar i årskurserna 5, 9 samt 3 på gymnasiet (generation III).

De vanligaste yrkena sett ur ett generationsperspektiv framgår av nedanstående tabell.

¹² www.skolverket.se/publicerat

Tabell 5.3. De 5–6 vanligaste yrkena i olika generationer. Rangordning gjord utifrån den äldsta generationen

	Äldsta (I)		Mellan (II)		Yngsta (III)	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Flickor	Pojkar
*Vård- och omsorgspersonal	X		X			
*Sjuksköterska	X		X			
*Lärare	X		X	X		
*Övrig kontorspersonal	X					
Kassapersonal	X					
*Säljare, mäklare m.m.		X		X		
*Ingenjör, tekniker		X		X		
*Byggnadsarbetare		X				
Industri (obestämt med vad)		X				
Eget företag eller spec. företag		X	X	X		
*Ekonom, personaltjänsteman			X	X		
*Fordonsförare				X		
*Förskollärare			X			
*Datatekniker				X		X
Idrottsproffs, musiker m.m.					X	X
Läkare, veterinär m.m.					X	X
Journalist, media m.m.					X	X
Polis						X
VD, verkschefer						X
Frisör, personliga tjänster					X	
Administratör					X	

*Dessa yrken fanns med bland de 30 vanligaste yrkena år 2002.

Av tabellen framgår att det finns ett könsmonster i alla tre generationerna men det ser inte likadant ut. För det första är köns-segregeringen mest tydlig i den äldsta generationen. I den var *inte ett enda av de vanligaste yrkena gemensamt* för kvinnor och män vilket skall jämföras med åtminstone två¹³ i den andra och tre i den yngsta generationen. För det andra är flera yrken gemensamma för kvinnor i den äldsta och mellangenerationen liksom för män. Detta skulle kunna ses som *om* det skett någon påverkan mellan dessa två generationer så har den, med något undantag, gått från far till son

¹³ Att arbeta i ett speciellt företag (t.ex. Ericson, Forsmark, Microsoft, SJ osv. men där upp-giftslämnaren inte känt till vad föräldrarnas yrken/arbetsuppgifter är/varit) och ibland ha ett eget företag är visserligen vanligt hos både kvinnor och män i andra generationen men eftersom detta är en grupp där spridningen kan vara stor är det svårt att veta hur lika dessa yrken egentligen är.

och från mor till dotter. Kvinnor som idag arbetar inom vård och omsorg, som lärare eller sjuksköterska kan således ha haft mödrar inom samma yrkesgebit. Men det går inte att utesluta att det också kan ha skett en "omvänd påverkan". Eftersom generationerna är överlappande, dvs. de befinner sig i arbetslivet samtidigt, kan det finnas kvinnor i mellangenerationen som faktiskt påverkat kvinnor i den äldsta, t.ex. att över huvud taget börja yrkesarbete men också yrkesinriktningen. För det tredje framgår att flera yrken som var vanliga i den äldsta generationen, t.ex. kontorist, kassörska samt byggnads- och industriarbetare, inte längre finns med bland de vanligaste yrkena varken i mellangenerationen eller i den yngsta. För det fjärde, slutligen, vittnar ungdomarnas vanligaste val om att det inte finns någon samstämmighet alls mellan vad de "vill bli" och vad tidigare generationer "är eller varit". Däremot är flickors och pojkars yrkesval mer lika varandra, mycket mer lika än vad de varit för tidigare generationer. Det är rimligen det man bör ta fasta på när man skall anlägga ett könssegregeringsperspektiv på morgondagens arbetsmarknad.

Om de som besvarat enkäten är någorlunda representativa för hela ungdomsgruppen skulle man kanske kunna påstå att dagens ungdomar kan komma att göra mer oberoende val i framtiden. Oberoende av vad tidigare generationer gjort och oberoende av könstillhörighet, dvs. om de är pojkar eller flickor. Hur realiserbara dessa yrkesdrömmar sedan är hänger dock inte enbart på kön utan också på många andra faktorer. Ett sätt att få veta något om drömmar någonsin blir verklighet är att fråga de som idag är yrkesverk-samma.

Rubriken kapitlet – "Ungas drömmar och äldres realism" – antyder att det skulle ligga ett motsatsförhållande mellan vad man "vill bli" och vad man "blir". För att få veta om det verkligen kunde vara så ställdes frågan till de vuxna, de som har ett yrke idag, om de förverkligat sin "ungdomsdröm", sitt önskeyrke, eller inte. Frågan löd: *Det yrke du har idag är det också vad du ville "bli" när du var ung?* Av kvinnorna svarade 38 procent och av männen 35 procent "ja" på frågan medan resten svarade "nej". (De som inte kom ihåg utgjorde endast ett par procentenheter.) Det är svårt att värdera om detta är ett resultat man skall förvänta sig eller ej eftersom något jämförelsematerial inte funnits att tillgå. Men det man skulle kunna säga är att om de vuxna hade samma yrkesdrömmar som vad de yngsta har idag, exempelvis att bli fotbollsproffs, musiker, media-

arbetare osv., då skulle man nog kunna påstå att graden av måluppfyllelse varit riktigt hög!

Det som kännetecknar gruppen som svarade ”ja” på ovanstående fråga var att merparten hade en längre utbildning. Dessutom framgick att 86 procent av männen och hela 93 procent av kvinnorna trivdes och tyckte om det jobb de hade idag. Motsvarande siffror för de som inte visste att de skulle ha det jobb de har idag var lägre, 74 (män) respektive 80 (kvinnor) procent. Skillnaden är visserligen inte så stor men kan ändå antyda att de som tidigt vet vad de vill bli, och också lyckas förverkliga det, kan komma att få känna en något högre grad av tillfredsställelse i sitt jobb än vad andra gör.

5.4 Vad har betydelse för yrkesvalet?

För att få en bild av vad ungdomar kan tänkas värdera inför ett yrkesval fick de ta ställning till ett antal faktorer och ange i vad mån dessa skulle ha ”stor, liten eller ingen betydelse”. Det som var mest intressant var naturligtvis deras syn på könssammansättningen i yrket samt om yrket skulle vara förenligt med att ha ”egen familj”. Resultaten framgår av tabellen nedan.

Tabell 5.4. Andel som anser att följande faktorer kommer att ha stor betydelse för deras yrkesval. (Procent) (Rangordnat efter flickor i åk 9)

	Årskurs 9		Gymnasiet	
	Flickor	Pojkar	Flickor	Pojkar
Intressant	92	89	99	88
Tryggt	76	61	65	58
Hög lön	70	69	53	58
Bra arbetskompisar	63	53	78	74
Varierande	56	63	76	58
Arbeta tillsammans	54	34	61	57
<i>Inkräktar ej på barn och familj</i>	<i>53</i>	<i>43</i>	<i>53</i>	<i>45</i>
Inflytande	47	60	61	41
Hjälpa varandra	46	25	45	23
Karriäryrke	45	41	32	33
<i>Kvinnor och män i yrket</i>	<i>43</i>	<i>23</i>	<i>42</i>	<i>27</i>
Jag slipper flytta	32	37	21	26
Fritt och flexibla tider	24	36	28	27
<i>Mest män i yrket</i>	<i>4</i>	<i>17</i>	<i>1</i>	<i>6</i>

Av tabellen framgår att ungdomarna i stora stycken har samma uppfattning om vad som kommer att vara betydelsefullt vid deras yrkesval. Det skall vara intressant, det skall kunna innebära att man får bra arbetskompisar, att det är tryggt och ger bra lön. Det senare är dock något som niorna tillmäter större betydelse än vad gymnasisterna gör. Överlag så är det, med några undantag, emellertid en högre andel flickor än pojkar som anser att dessa faktorer kommer att ha stor betydelse och detta gäller också frågan om vad könsrepresentationen i yrket betyder. Drygt 40 procent av flickorna mot cirka 25 procent av pojkarna uppger att det kommer att ha *stor betydelse* att det finns både kvinnor och män i yrket. Det är alltså en betydande skillnad mellan könen som skulle kunna förklaras av direkta preferensskillnader men också med deras specifika yrkesval eller av att könsrepresentationen är av underordnad betydelse för pojkarnas del. Av pojkarna var det 53 procent i nionde årskurs och 44 procent i gymnasiet som uppgav att det hade *ingen betydelse* alls för deras yrkesval. Motsvarande tal för flickorna var 27 respektive 24 procent. Pojkar i nian är den enda grupp som anser att det har stor betydelse att det är *mest män* i yrket. Om det skall ses som en direkt konsekvens av yrkesvalet (de har ofta angett utpräglade mansyrken som önskeyrken) eller om det är mansdominansen i yrket som bestämt yrkesvalet går det däremot bara att spekulera i.

Ungdomarnas syn på att deras yrkesval inte skall få inkräkta på barn och familj är däremot mer samstämmiga, oavsett kön och ålder. Lite drygt hälften av flickorna och cirka 45 procent av pojkarna anser att deras yrkesval kommer att påverkas av om yrket är möjligt att förena med barn eller ej. En fjärdedel av både pojkarna och flickorna anser däremot att det *inte* kommer att ha någon stor betydelse för yrkesvalet om det är möjligt eller ej.

Som jämförelse kan nämnas att i en studie av SCB som handlar om yrkesvalet hos en grupp 25–34 åringar ställdes också frågan om könsfördelningen hade någon betydelse när de ”tackade ja till sitt nuvarande arbete”.¹⁴ Av svaren framgick att det endast var en marginell grupp, 3 procent av kvinnorna och 2 procent av männen, som ansåg att det hade betydelse. På frågan vilken arbetsplats de föredrog när det gällde könsfördelningen så svarade 44 procent av kvinnorna och 64 procent av männen att den hade ingen betydelse. En arbetsplats med jämn könsfördelning ville däremot 48 procent

¹⁴ SCB (2001) Val av arbete.

av kvinnorna och 29 procent av männen ha. Att verklighet och önskemål inte stämmer överens i detta avseende framgår när endast 20 procent av kvinnorna och 16 procent av männen uppgav att de arbetade i en arbetsgrupp där det fanns ungefär lika många kvinnor och män. På frågan om vilken betydelse det hade att man kunde ”kombinera arbete med hem och barn” svarade 35 procent av kvinnorna och 19 procent av männen att det hade ”stor betydelse” medan 14 respektive 22 procent svarade att det inte hade någon betydelse.¹⁵

Sammanfattningsvis så skulle, enligt enkätsvaren, flickor vara mer angelägna än pojkar att det finns *både kvinnor och män* i yrket. Om svarsalternativet ”stor betydelse” och ”viss betydelse” summeras blir andelen flickor (som tillmäter faktorn betydelse) 70 procent i årskurs nio och 76 procent i gymnasiet och för pojkarnas del 47 respektive 56 procent. Vad gäller *barn och familj* är skillnaderna mellan könen betydligt mindre och det är uppenbart att man redan i unga år och *både* bland pojkar och flickor faktiskt kan fundera över hur man vill att kombinationen yrke - familj skall se ut. Detta är självklart ett intressant resultat sett utifrån de teorier som vill förklara kvinnors och mäns skilda yrkesval med familjebildningen och den könsarbetsfördelning, hemarbete – marknadsarbete, som följer av det. Mycket tyder dock på att det inflytande som en (eventuell) framtida familjeroll kan ha på ungdomars yrkesval idag följer helt andra banor, ser ut på helt annat sätt, än vad de gjorde för tidigare generationer av kvinnor och män.¹⁶

5.5 Att arbeta med olika saker – hur kul är det?

Så här långt har vi utgått från ungdomars önskemål om vad de vill bli och diskuterat hur dessa eventuellt skulle kunna påverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Vi skall nu vidga diskussionen genom att låta individerna (hypotetiskt) ta ställning till ett antal på förhand bestämda yrken samt arbetsområden och ange i vad mån *de tror* att de skulle kunna arbeta i dessa eller ej. Syftet med detta är att få en uppfattning om det finns fog att tala om en könsmässig lösning till specifika yrken och arbetsfält idag. Men innan jag redovisar resultatet skall vi se hur låsta de unga är till de yrkesval de

¹⁵ a.a., s. 67.

¹⁶ Se bilaga 6 och J. Jonssons diskussion om detta.

själva uppgivit och samma sak med de vuxna. Har de över huvud taget någon gång bytt yrke? Svaret ges i nedanstående tabell.

Tabell 5.5. Andel av de unga som har alternativ till sitt ”önskeyrke” och andel av de vuxna som haft minst ett annat yrke än det de har idag. Procent

	<i>Män/pojkar</i>	<i>Kvinnor/flickor</i>
Har haft <i>minst ett</i> annat yrke* (vuxna)	68	68
Kan tänka sig annat yrke/andra yrke(n) (ungdomar)	80	93
årskurs 9	72	93
gy årskurs 3	81	94

*Här avses enbart yrken som han/hon innehaft under minst ett (1) år (feriejobb, extrajobb m.m. ingår således inte).

Två tredjedelar av både kvinnorna och männen har erfarenhet av minst ett annat yrke än det de har idag. Det är en överraskande stor andel eftersom bilden annars är att yrkesbyten är relativt ovanliga inte minst bland kvinnorna. Kvinnors ”lojalitet” mot sin arbetsgivare, ”behov av trygghet” och ”hänsynstagande” till annan än sig själv, främst barn och familj, får då ofta vara förklaringen till denna påstådda lägre mobilitet.¹⁷

Bland ungdomar verkar dock flickor ha lättare att tänka sig alternativ än vad pojkar har. Jämför man åldersgrupperna är det främst pojkar i årskurs 9 som förefaller vara mest ovilliga till något annat yrke än det de redan bestämt sig för. Trots skillnaden mellan könen är ändå helhetsintrycket att ”öppenheten” för andra yrkesalternativ ändå får anses vara rätt stor hos alla.

Frågan de vuxna fick handlade om framtiden och inställningen till *yrkesbyten*. Närmare hälften av alla kvinnor och män svarade att de trodde att de skulle komma att byta yrke någon gång. Som skäl till byte uppgav 63 procent av kvinnorna som trodde de skulle byta att dom *ville byta*, 10 procent att dom *måste byta* och resten, 28 procent, att dom både ville och måste. För männens del var också önskan om att byta hög, 57 procent, men till skillnad från kvinnorna var det endast två (2) procent som uppgav att dom trodde att de skulle tvingas byta. Återstoden angav en kombination av tvång och önskan. Skillnaden mellan könen skulle kunna tolkas

¹⁷ Här vet dock inget om byte av yrke också inneburit byte av arbetsgivare eller ej.

som en indikation på att kvinnor har en svagare knytning till arbetsmarknaden men också att de, i någon mening har sämre jobb, t.ex. lönemässigt, vilket kan förklara deras större öppenhet för ett byte. Kvinnor som ville byta arbetade främst inom vård- och omsorg, som ekonom, ingenjör/tekniker, förskollärare eller som fritidspedagog. Männen som ville byta återfanns framförallt i grupperna säljare, fordonsförare och journalister och andra mediaarbetare.

På en fråga till ungdomarna om de trodde att de skulle skaffa sig *mer än en yrkesutbildning* under sin livstid svarade ungefär hälften att dom *"inte visste"* medan drygt 40 procent av flickorna och 35 procent av pojkarna svarade *"ja"*. Pojkarna var överlag något mer säkra än flickorna på att de *inte* skulle skaffa sig fler (yrkes)utbildningar. I årskurs nio var differensen mellan könen störst.

5.5.1 Yrkens attraktionskraft

Av ovanstående kan vi konstatera att det finns en "förändringsvilja" hos både kvinnor/flickor och män/pojkar men frågan är hur långt den sträcker sig om yrkesalternativen konkretiseras. För att bilda oss en uppfattning om detta fick alla samma fråga att besvara, den löd: *Skulle du kunna tänka dig att bli ...?* De hade tjugo mycket vanliga yrken på svensk arbetsmarknad att ta ställning till och svaret för var och ett kunde vara: "ja", "nej" eller "kanske/vet ej". I tabell 5.6a framgår hur stor andel av flickorna och kvinnorna som svarade "ja" på frågan och i 5.6b hur stor andel av männen/pojkarna som gjorde samma sak.

Tabell 5.6a. Andel som svarat ”Ja” på frågan om de kan tänka sig ”bli” de yrken som förekommer i tabellen. *Kvinnor och flickor.* (*fanns ej som alt. för vuxna) (Rangordnat efter flickor i åk5)

		Åk 5	Åk 9	Gy åk 3	Vuxna
		Flickor	Flickor	Flickor	Kvinnor
X	Skådespelare/artist/musiker	73	58	47	28
K	Frisör	56	51	28	24
K	Kock	52	47	31	45
K	Sjuksköterska	30	32	20	*
M	Advokat	28	53	53	*
X	Journalist	27	52	51	36
M	Polis	27	42	39	36
K	Förskollärare	26	32	30	25
K	Kassörska	26	25	24	17
X	Barnläkare	24	41	37	41
K	Flygvärdinna	22	44	42	15
M	Dataspecialist	17	19	10	32
K	Sekreterare	14	26	30	25
K	Undersköterska	12	14	10	16
K	Bibliotekarie	6	10	25	44
M	Kirurg	6	23	14	23
M	Busschaufför	3	6	6	16
M	Byggnadsarbetare	3	1	6	15
M	Bilmekaniker	2	4	6	15
M	Elektriker	0	7	5	12

K=kvinnodominerat; M=mansdominerat; X=könsbalanserat. (Källa: Lönestatistisk Årsbok 2002.)

Av de tjugo yrkena kan nio klassificeras som ”kvinnoyrken” (K), sju som ”mansyrken” (M) och tre som könsbalanserade (X). Poängen med detta är framförallt att få en uppfattning om könen skiljer sig åt i synen på de rent könsspecifika yrkena.

De yngsta flickornas stora intresse för att bli skådespelare mm, frisör och kock går inte att missta sig på liksom deras svaga intresse för andra yrken. Om denna grupp kanske är för unga för att ta ställning till olika yrken bör flickor i årskurs 9 och i gymnasiets årskurs 3 vara bättre rustade för en sån uppgift. Som framgår är båda grupperna öppna för både mansdominerade och kvinnodominerade yrken. Andelen som kan tänka sig bli polis respektive flygvärdinna är t.ex. ungefär lika stor. Journalist, barnläkare och advokat kan också många tänka sig. Samstämmigheten är också stor när

det gäller vad de *inte* kan tänka sig, t.ex. flera av de mycket mansdominerade yrkena. Differensen mellan de två grupperna är dock störst för kvinnodominerade yrken såsom frisör, kock och sjuksköterska. Det är en betydligt högre andel i nian än i gymnasiet som kan tänka sig bli något av dessa yrken.

De vuxna kvinnorna avviker i flera fall från de unga. Exempelvis kan en betydligt högre andel av dem tänka sig att arbeta i mansdominerade yrken såsom byggnadsarbetare, bilmekaniker, elektriker och busschaufför. Intresset för det kvinnodominerade bibliotekarieyrket är också mycket större än vad det är bland ungdomarna. Däremot verkar de dela intresset med de unga flickorna för polisyrket men det gäller definitivt inte för flygvärdinneyrket.

Men hur är då intresset för yrken inom det kvinnodominerade sjuk- och omvårdnadsfältet? På listan finns fyra sjukvårdsrelaterade yrken – undersköterska, sjuksköterska, barnläkare och kirurg – och av dessa är det endast intresset för att bli barnläkare som är större. Med undantag för de allra yngsta (flickor i årskurs 5) är det cirka 40 procent som kan tänka sig det. Intresset för att bli sjuksköterska är däremot något högre bland de yngre medan samstämmigheten är större vad gäller det låga intresset för undersköterskeyrket. Hur ser då männen/pojkarna på dessa yrken? Av tabell 6 b framgår att deras intresse är överlag lågt detta gäller även det manligt präglade kirurgyrket. Andelen män som kan tänka sig att bli barnläkare är till och med högre än andelen som kan tänka sig bli kirurg. Andelen män som kan tänka sig bli undersköterska är ungefär lika stor (liten) som bland kvinnor/flickor. Differensen bland de unga är däremot stor. Andelen pojkar som kan tänka sig att bli sjuksköterska eller undersköterska låg mellan 7 och 8 procent i respektive åldersgrupp vilket kan jämföras med flickornas andel som låg mellan 10 och 14 procent för undersköterska och mellan 20 och 32 procent för sjuksköterska. Totalt sett kan vi således konstatera att intresset för dessa sjukvårdsyrken fortfarande är större bland flickor/kvinnor än bland pojkar/män men skillnaderna dem emellan måste ändå anses vara måttliga.

Tabell 5.6b. Andel som svarat ”Ja” på frågan om de kan tänka sig ”bli” de yrken som förekommer i tabellen. *Män och pojkar*. (*fanns ej med som alt. för vuxna) (Rangordnat efter pojkar i åk 5)

		Åk 5	Åk 9	Gy åk 3	Vuxna
		Pojkar	Pojkar	Pojkar	Män
M	Polis	48	48	41	37
X	Skådespelare/artist/musiker	45	36	60	28
K	Kock	45	41	41	43
M	Dataspecialist	44	48	36	38
M	Bilmekaniker	36	30	9	27
M	Elektriker	30	35	13	39
X	Journalist	28	33	53	29
M	Advokat	27	46	50	*
M	Byggnadsarbetare	21	37	18	45
M	Kirurg	17	25	22	24
X	Barnläkare	13	11	12	33
K	Flygvärdinna	13	19	16	11
K	Frisör	11	4	13	7
K	Kassörska	8	8	22	4
K	Sjuksköterska	8	7	8	*
K	Undersköterska	7	7	6	14
M	Busschaufför	6	8	16	22
K	Sekreterare	6	7	16	9
K	Förskollärare	5	13	18	23
K	Bibliotekarie	1	4	7	19

K=kvinnodominerat; M=mansdominerat; X=könsbalanserat. (Källa: Lönestatistisk Årsbok 2002.)

Pojkar i årskurs 9 kan i mycket liten utsträckning tänka sig bli något annat än ett yrke som är mansdominerat.¹⁸ Bland de manliga gymnasisterna är öppenheten i detta avseende större och detsamma gäller också för vuxna män. Vuxna kvinnor är också överlag betydligt ”öppnare” för otraditionella, icke-könstypiska, yrken än vad flickorna är, oavsett ålder. Dock kan man konstatera att de vuxnas ”entusiasm”, både kvinnor och män, över de olika yrkena är långt ifrån lika hög som bland de unga vilket kan spegla de vuxnas informationsövertag. De vuxna har förmodligen en mer realistisk uppfattning om de olika yrkena eftersom de vet vad yrkena kräver och

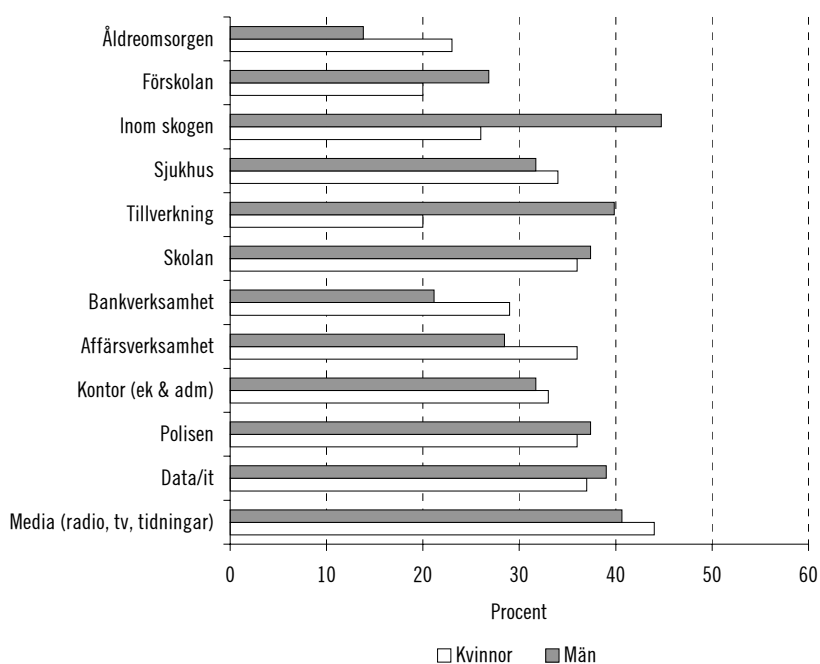
¹⁸ Möjligen med undantag för kockyrket. Detta yrke är kvinnodominerat men så länge benämningen ”kock” används och inte (den i statistiken vanliga) ”storhushållsföreståndare” uppfattar nog många det som ett mansyrke.

vilka arbetsvillkor de erbjuder. Detta innebär att jämförelserna med de yngre kan halta något.

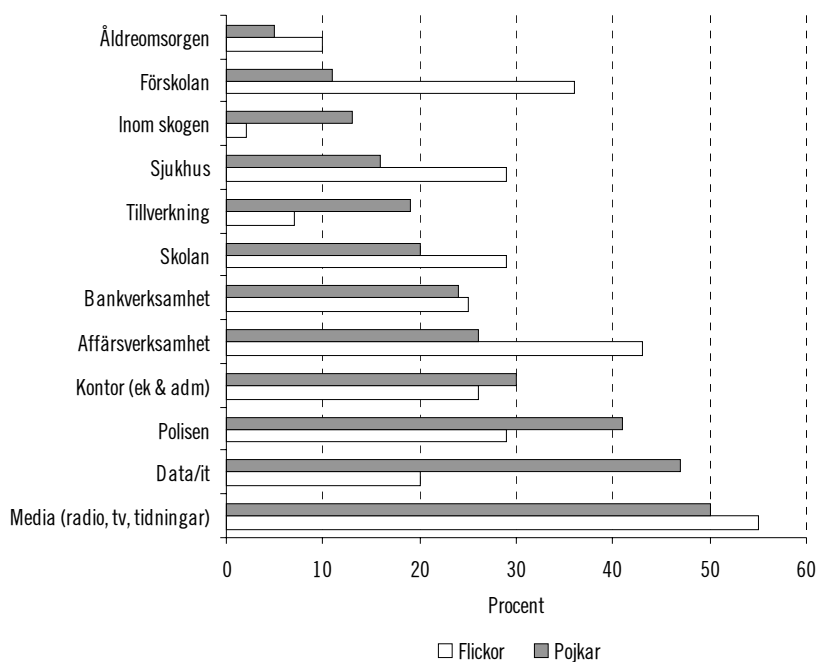
5.5.2 Arbetsområdets attraktionskraft

Om vi lämnar specifika yrken och istället tittar på lite bredare arbetsfält bör vi kunna få en uppfattning om det finns skillnader i intresset för olika områden hos kvinnor och män som går att spåra tillbaka till deras syn på olika yrken. Frågan liksom svarsalternativen var desamma som tabell 5.6. Resultaten presenteras i figur 5.2a och 5.2b.

Figur 5.2a. Andel kvinnor och män som kan tänka sig att arbeta inom olika arbetsområden



Figur 5.2b. Andel flickor och pojkar som kan tänka sig att arbeta inom olika arbetsområden



Av figur 5.2a framgår att bland vuxna så sammanfaller kvinnors och mäns intressen nästan helt vad gäller intresset för att arbeta i skolan, på sjukhus och inom polisen, i data/it- och mediabranschen samt med ekonomi och administration. Det är endast för två områden som skillnaden dem emellan är mycket stor (tillverkningsarbete och olika typer av skogligt arbete) och för tre som kvinnors intresse är högre än mäns (äldreomsorg, bank- och affärsverksamhet). Det lägsta intresset visade kvinnor för arbete i förskolan och i tillverkningsindustrin medan det för männens del var äldreomsorgen och banksektorn. Totalt sett, och i jämförelse med ungdomarna, måste ändå intresseskillnaderna mellan vuxna kvinnor och män anses som små.

För ungdomarnas del, som bygger på ett genomsnitt för alla åldersgrupper, är bilden spretigare (figur 5.6b). Det är endast inom tre områden – media, olika typer av ekonomiskt och administrativt arbete samt bankverksamhet – som flickors och pojkars intresse

sammanfaller. I övrigt är intresseskillnaderna stora. Andelen flickor som kan tänka sig att arbeta inom förskolan, i skolan, på sjukhus och med affärsverksamhet är betydligt högre än andelen pojkar. Å andra sidan är pojkarnas intresse större än flickornas för olika yrken som finns inom områdena data/it, polisen, tillverkning och skogen. Här framträder ett könsmönster som separerar flickor och pojkar från varandra på ett sätt som står i kontrast till den bild vi fick av deras egna önskeyrken, som var mer lika varandra.

Om bilderna ovan kan anses representativa för respektive grupper, vuxna och ungdomar, så skulle det tyda på att yngre är mer "könskonservativa" än äldre när det kommer till olika specifika arbetsområden. Intresset, eller öppenheten, för icke-traditionella arbetsområden men också för yrken verkar vara större bland vuxna än bland ungdomarna, både pojkar och flickor. Det är möjligt att ungdomar är mer begränsade i sina val än vad man vill tro eller så verkar de könsstereotypa strukturerna hårdast bland de som är unga, de som (snart) står inför en reell valsituation. Detta gäller knappast de vuxna vilket kan vara en del av förklaringen till deras större öppenhet. De behöver inte omsätta den i praktiken, dvs. verkligen göra ett otraditionellt val. Men som nämndes ovan det kan också handla om att vuxna har större kunskap och bredare erfarenhet om olika yrken och arbetsområden och därför kan de också göra en mer realistisk bedömning. Ungdomarna som saknar den erfarenheten kan därför (medvetet eller omedvetet) komma att tillskriva "kön" mycket större betydelse när de skall uttala sig om olika arbetsområden. De generationsöverskridande möten, som ett sätt att bryta könsmönster, får därför också stöd av ovanstående.

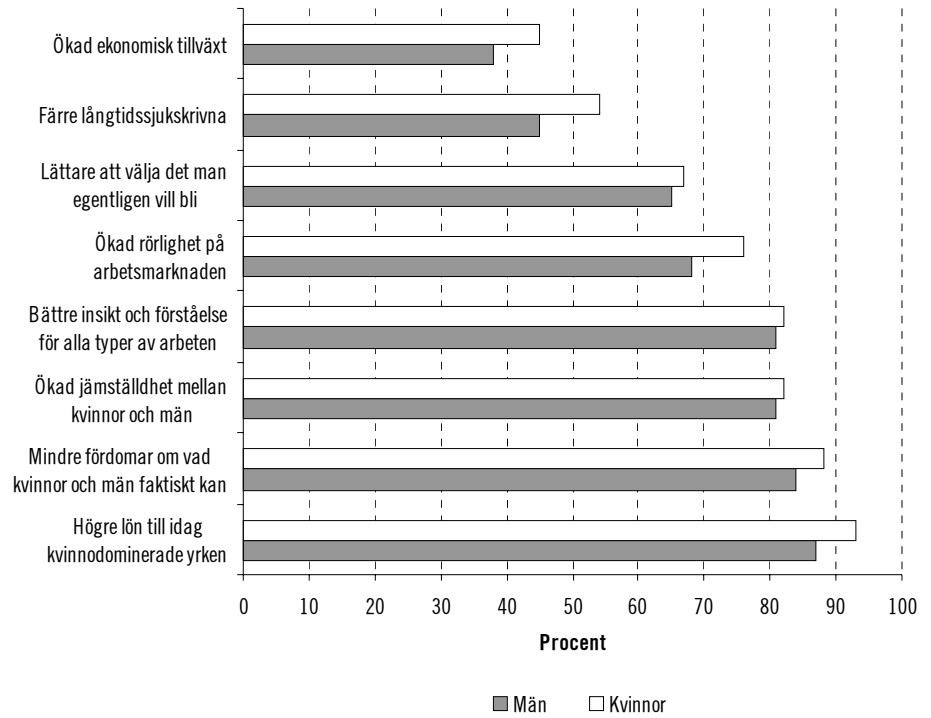
Skulle vuxnas inställning till icke-könstypiska yrken och arbetsområden som framkommit i vår enkät också vara giltig för kvinnor och män i allmänhet då vore det positivt. En av förutsättningarna för att åstadkomma större *öppenhet till otraditionella val* bland ungdomar är de vuxnas attityder. Ju mindre fördomsfull syn vuxna har till olika yrken i allmänhet och till yrkens könsdominans i synnerhet desto bättre förutsättningar får ungdomarna att göra fria val, fria från sin egen könstillhörighet.

5.6 Mellan dröm och verklighet

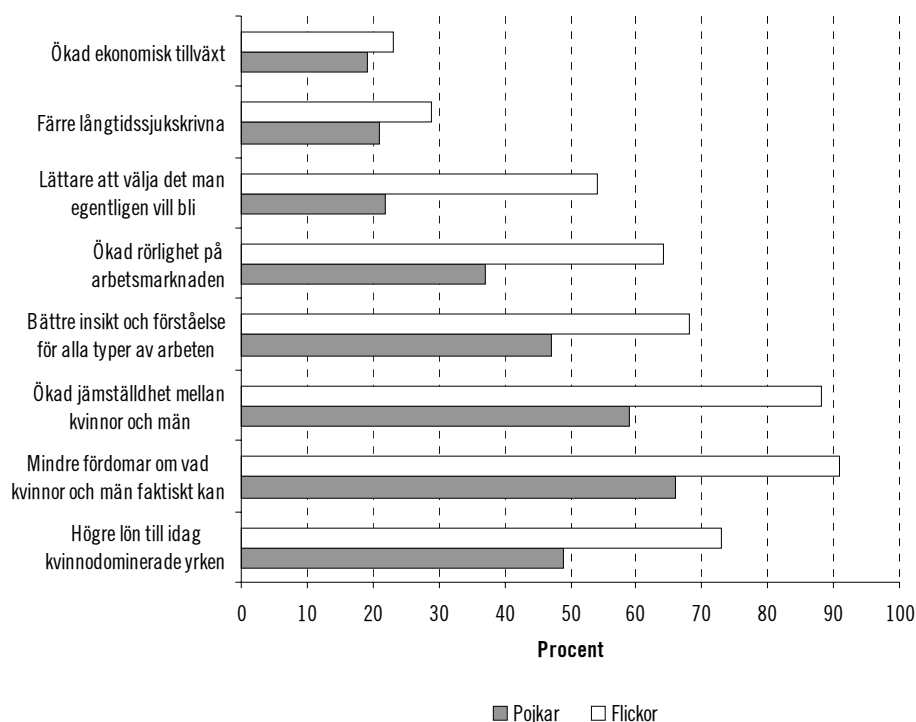
Vad som framkommit av svaren på den enkät som legat till grund för denna pilotstudie är både likheter och skillnader mellan könen och mellan generationer. Det finns fortfarande mycket som talar för att flickor och pojkar när de kommer ut i arbetslivet kommer att vara präglade av den könssegregering som finns på dagens arbetsmarknad. Men det finns också tecken på att de kommer att bidra till en fortsatt uppluckring av densamma. Svaren på frågorna har dock givit det något överraskande resultatet att öppenheten för icke-könstypiska yrken och arbetsområden är större bland vuxna kvinnor och män än bland ungdomarna. Insikten om detta kan användas på flera sätt. För det första bör kvinnor och män som faktiskt gjort otraditionella val kunna användas för att öka/sprida kunskapen bland flickor och pojkar om vad otraditionella utbildnings- och yrkesvägar innebär. För det andra bör vuxna, t.ex. arbetslösa och presumtiva arbetsbytare/omsadlare, kunna intresseras för mer otraditionella val om det är så som enkätresultaten antyder, att vuxnas intresse för icke-könstypiska yrken faktiskt kan vara större än vad som tidigare framkommit. För det tredje har enkätresultaten signalerat ett ljummet intresse bland ungdomarna för de "klassiska" kvinno- och mansyrkena. Eftersom en del av dessa kommer att ha ett stort arbetskraftsbehov framöver kommer detta att kräva insatser som både riktar sig till flickor och pojkar. Fortsatta satsningar på att öka och bredda flickors "teknikintresse" kan vara rimligt men utöver det måste också pojkarnas roll fokuseras mycket mer seriöst med syfte att väcka pojkars "socialintresse". Kvinnors dokumenterade större intresse för denna sektor kommer sannolikt inte att räcka till för att arbetsmarknadens framtida behov skall kunna tillgodoses.

Avslutningsvis för att få en uppfattning om hur yngre och äldre ser på konsekvenserna av en könsuppdelad arbetsmarknad fick de också en fråga om vad de trodde skulle hända om den blev *mindre uppdelad*. Frågan lød: "Tror du att följande händer om arbetsmarknaden blir mindre könsuppdelad?" och svarsalternativen var "ja", "nej" och "vet ej". Resultaten framgår av figurerna 5.3a och 5.3b nedan.

Figur 5.3a. Andel vuxna kvinnor och män som tror att en mindre könsuppdelad arbetsmarknad skulle kunna innebära:



Figur 5.3b. Andel flickor och pojkar i gymnasiets årskurs 3 som tror att en mindre könsuppdelad arbetsmarknad skulle kunna innebära:



Av figurerna framgår ett intressant könsmonster där vuxna kvinnor och män verkar ha i stort sett samma uppfattning om vilka *negativa konsekvenser* en könsuppdelad arbetsmarknad har. Mer än 80 procent av både kvinnor och män tror nämligen att en *mindre köns-segregerad arbetsmarknad* skulle kunna innebära ”högre lön till kvinnodominerade yrken”, ”mindre fördomar av vad kvinnor och män kan”, ”ökad jämställdhet mellan kvinnor och män” samt ”bättre insikt och förståelse för alla typer av arbeten”. Mer än 60 procent tror också att det skulle innebära att det blir både ”lättare att välja det man egentligen vill bli” och ”större rörlighet på arbetsmarknaden”.

Dessa samstämmiga uppfattningar kontrasterar skarpt mot vad ungdomarna tror, här representerade av manliga och kvinnliga gymnasister. Nittio procent av de kvinnliga gymnasisterna tror

dock, precis som de vuxna, att mindre könsuppdelning skulle öka jämställdheten och minska fördomarna om vad kvinnor och män faktiskt kan. Av pojkarna var det 60 procent som trodde det. Mer än 60 procent av flickorna tror att rörligheten skulle öka och att förståelsen för alla typer av jobb skulle öka. Mer än 70 procent av flickorna tror att kvinnodominerade yrken skulle få högre lön om arbetsmarknaden var mindre könsuppdelad vilket knappt hälften av pojkarna tror. Vad som är optimism, önsketänkande och realism i det som redovisas här är självklart svårt att avgöra men i jämförelse med den äldre generationen, som var mer optimistisk i alla dessa avseenden, kan det tänkas att de unga ännu inte sett hela vidden av vad en könssegregerad arbetsmarknad kan medföra.

Appendix 5:1

De vanligaste yrkena som ungdomar uppgett att de skulle vilja ”bli” och som vuxna ”är”. (OBS Yrkena står i bokstavsordning)

<i>Årskurs 5</i>	<i>Årskurs 9</i>	<i>Gymnasiet åk 3</i>	<i>Vuxna</i>
Arkeolog	Administratör	Administratör	Byggnadsarbetare
Astronom	Advokat	Apotekare	Byggnadshantverkare
Bilmekaniker	Arkeolog	Artist/skådespelare	Chef
Brandman	Arkitekt	Chef	Datatekniker
Dagisfröken	Byggnadsarbetare	Data	Ekonom
Data	Bartender	Djurvårdare	Fordonsförare
Delfinskötare	Bilmekaniker	Ekonom	Förskollärare
Djurskötare	Brandman	Forskare	Ingenjör/tekniker
Doktor	Chaufför	Frisör/sminkös	Kassapersonal
Dykare	Data	Idrottslärare	Kontorsarbetare
Florist	Designer	Ingenjör	Kundinformatör
Frisör	Djurskötare	Inredningsarkitekt	Läkare
Idrottsproffs	Elektriker	Journalist	Lärare
Journalist	Frisör	Jurist	Montör
Kock	Idrottsproffs	Läkare/tandläkare	Pedagog
Konditor	Ingenjör	Musiker	Sekreterare
Målare	Journalist	Personalchef	Sjukgymnast
Polis	Kock	Pilot	Sjuksköterska
Skådespelare/modell/sångerska	Kurator	Polis	Säljare/mäklare
Snickare	Mäklare	Personaltjänsteman	Universitetslärare
Vakt	Pilot	Programledare	Vård och omsorg
Säljare (detalj)	Polis	Politiker	
Veterinär	Reseledare	Psykolog	
Stuntman	Reparatör	Regissör	
	Sjuksköterska	Socionom	
	Snickare	Universitetslärare	
	Svetsare		
	Veterinär		
	Vård och omsorg		

Appendix 5:2

Några exempel som belyser den spridning som finns bland de förebilder som gymnasisterna kan tänka sig påverkas av i sitt yrkesval. (Inom parentes framgår vad den svarande vill bli.)

”Människor som gjort mycket gott för mänskligheten *Gandhi, Mandela m.fl.*” (läkare – pojke),

”Musikern *Tom Waits* är inspirationskällan till mitt musikaliska intresse. Dessutom *Paul Auster.*” (musiker/författare – pojke)

”Kända psykologer, t.ex. *Jung*” (psykolog – flicka)

”Framgångsrika släktingar och vänner” (socioonom – flicka)

”Människor som hjälpt andra” (socioonom – flicka)

”Politiska förebilder ex. *Anna Lindh, Göran Persson, Diana Spencer*” (jurist – kvinna)

”Det enda som kan påverka mitt yrkesval är ju självklart skolan (man märker vad man tycker är roligt) och nya upplevelser, t ex under resor får man se nya saker och får nya idéer” (vet inte – flicka)

”Ingen kan påverka mitt val av yrke. I sådana fall den som bestämmer vilka som får gå en utbildning.” (polis – flicka)

”Jag har länge haft en tanke om att bli som *Fredrik Lindström*, blanda nytta med nöje.” (vill jobba med projektledning – flicka)

”Alla man pratar med kring ämnet tycker jag har en indirekt påverkan.” (vet inte – pojke)

”*Einstein*” (forskare – pojke)

”Personer man träffar när man rör sig ute bland företag.” (chaufför/transportledare – pojke)

”*Jamie Oliver*” (vill jobba med människor – flicka)

6 Att bryta och bredda – satsningar på att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden

6.1 Projekt inom skolans ram

6.1.1 Teknik för flickor

I 1985 års budgetproposition föreslogs att särskilda medel på närmare tre miljoner skulle anvisas för *teknikkurser för flickor*.¹ Syftet var att man ville öka de unga kvinnornas intresse för naturvetenskaplig och teknisk utbildning och stärka deras självförtroende inom området. Som stöd för sitt yrkande hänvisade man till att flickornas förmåga att tillgodogöra sig kunskaper inom naturvetenskap och teknik skulle öka om undervisningen skedde i grupper med enbart flickor som deltagare. Propositionen bifölls och sedan dess har regeringen varje år avsatt medel för att kommunerna skall kunna arrangera teknikkurser för flickor, främst sommarkurser.

Inom grundskolans ram är detta sannolikt det mest radikala som gjorts för att påverka de könssegregerade utbildningsvalen. Målgruppen var tydlig, liksom syftet, och satsningen låg helt i linje med den anda som rådde under 1980-talet. Man skulle förmå unga kvinnor att bryta traditioner och istället satsa på mer otraditionella utbildningar och yrken. Detta motiverades både av jämställdhets-skäl och arbetsmarknadsmässiga skäl. De s.k. brytprojekten på arbetsmarknaden hade börjat lanseras vid denna tid bl.a. inspirerad av det stora samnordiska brytprojektet.² Det ekonomiska uppsvinget under åttiotalets senare del innebar stor arbetskraftsefterfrågan, och bristen på nyckelgrupper inom olika branscher ökade intresset för att kvinnor borde utbilda sig i större utsträckning för tekniskt och naturvetenskapligt arbete.

¹ Prop. 1984/85:100, bilaga 10.

² Det var Nordiska Ministerrådet som initierade och drev projektet. Det pågick under perioden 1985–1989.

De konkreta resultaten av satsningarna på ”teknikkurser för flickor” är svårt att exakt veta eftersom det är många faktorer som spelar in när man väljer utbildning och inte enbart det faktum att man deltagit i en specifik kurs. Vad vi vet idag är att andelen flickor på naturvetenskapsprogrammet successivt steg under nittioalet. År 2002 var andelen flickor på programmet 45 procent vilket skall jämföras med 35 procent år 1994. Med teknikprogrammets tillkomst år 2000 skedde ingen förändring utan den höga flickandelen på naturvetenskapsprogrammet permanentades.

Från och med 1995 kom de speciella teknikkurserna inte bara att riktas mot flickor i årskurserna åtta och nio utan till alla årskurser. Skälet till ändringen var bl.a. att många ansåg att responsen vid gymnasievalet skulle kunna bli högre om kurserna inte kom så tätt inpå valet. Genom att tidigarelägga kurserna skulle en ”teknikvana” grundläggas som skulle hålla intresset uppe under hela grundskoletiden och sedan kanske omsättas i ett teknikval på gymnasiet. Trots omläggningen verkar ändå många skolor ha hållit kvar vid att genomföra kurserna huvudsakligen för flickor i åttan och nian.

Fortfarande är kommunernas intresse stort för kurserna och mer än hundra kommuner söker varje år bidrag till olika projekt inom området men alla kommuner tilldelas inte medel. Kurserna är, och har varit, väldigt uppskattade hos de flickor som fått tillfälle att delta.

Eftersom bidragen numera är avsedda för hela grundskolan måste man ställa sig frågan om fortbildningsinsatserna för lärarna varit tillräckliga för att leva upp till dessa ambitioner. Teknikintresset liksom kompetensen inom teknikområdet hos lärarkåren torde variera och om de skall vara med och genomföra uppdraget måste de få relevant fortbildning. Ett projekt som verkar ha svarat upp mot detta är NOT-projektet.

6.1.2 NOT-projektet

Projektet, naturvetenskap och teknik (NOT), startade år 1993 på uppdrag av regeringen och varade i första omgången i fem år. Det drevs av Verket för Höskoleservice (VHS) och Skolverket tillsammans.³ Syftet var att stimulera utvecklingen av naturvetenskap

³ År 1995 blev Verket för Höskoleservice ändrat till Höskoleverket och efter Skolverkets omorganisering är det Myndigheten för skolutveckling och Höskoleverket som tillsammans drivit projektet.

och teknik i grundskola, gymnasieskola och högre utbildning. Kvalitetsmedvetenhet, idéutbyte och näringslivskontakter var några av nyckelorden. Det långsiktiga målet var att intresset för naturvetenskap och teknik skulle höjas speciellt hos flickorna. Efter en utvärdering 1998 beslöts att projektet skulle fortsätta ytterligare fem år. Det explicita syftet var detsamma som tidigare dvs. att öka teknik- och naturintresset hos ungdomarna. I regeringsuppdraget skrevs också att särskilda insatser skulle göras för att stärka flickornas intresse för naturvetenskap. För att förverkliga detta har ett par konferenser/seminarier hållits och ett antal publikationer utgivits med specifikt genusinnehåll. Att det inte blivit fler kan ha att göra med att projektet verkar ha gjort få satsningar överhuvudtaget som varit direkt riktade mot barn och ungdomar. I utvärderingen av perioden 1999–2003 skrivs t.ex.:

Projektet har varit starkt när det gäller åtgärder inom skolområdet vilka riktas mot lärare och lärarutbildare (.....). Projektet har varit svagare beträffande åtgärder som riktas direkt mot barn och ungdomar som syftar till att påverka dessas intresse för och attityder till naturvetenskap och teknik.⁴

I den utvärdering som omfattade den tidigare projektperioden, 1993–1998, skrevs ungefär detsamma:

Projektet sier selv at 'Barn og ungdomar er – direkt eller indirekt – NOT-projektets allra viktigaste målgruppe'. I praksis har nok de fleste innsatsene vaert rettet mot voksne personer i ulike posisjoner, og dette sies også klart i enkelte av NOT's publikasjoner. Nøkkelpersoner for ungdommens NOT-intresse har derved vaert den viktigaste målgruppen.⁵

NOT-projektets uppdrag var inte direkt formulerat i termer av att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden vilket kan förklara varför en stor del av dess arbete riktades mot personer i ungdomars närmiljö och inte mot ungdomarna själva. Eftersom lärare och föräldrar är nyckelpersoner med inflytande över ungdomars utbildnings- och yrkesval så utgår man från att deras inställning till natur och teknik betyder mycket.

⁴ www.skolmyndigheten.se "NOT-projektet 1999–2003 – en utvärdering".

⁵ www.skolmyndigheten.se "Not-projektet – sett utenfra. En vurdering av NOT-prosjektets innsatser fra 1993 till høsten 1998.

6.1.3 Rekrytering av kvinnor till ma-na-tek-ämnena

De satsningar som skett på flickorna i årskurs åtta och nio sedan 1985 kom i ett senare skede att följas upp med motsvarande satsningar på att öka unga kvinnors intresse för matematik, naturvetenskap och teknik inom den högre utbildningen. Inom ramen för regeringens satsning att bryta upp den könssegregerade arbetsmarknaden avsattes 1993 fem miljoner årligen under en treårsperiod för att öka intresset för dessa ämnen vid universitet och högskola. Målgruppen var kvinnliga studenter som stod i beredskap att söka till högre utbildning eller som redan fanns vid högskolan. De bästa projekten erhöll bidrag i konkurrens och målsättningen var att öka andelen kvinnor inom de nämnda områdena. Den utvärdering som skett av projektet och som presenteras i en bilaga till denna utredning visar att initiativet i huvudsak varit framgångsrikt. ”Programmen som skapades med medel ur regeringssatsningen visade att det är möjligt att öka rekryteringen av kvinnor till utbildningar i matematik, naturvetenskap och teknik.”⁶ Författaren pekar dock på nödvändigheten av långsiktighet i projekten. Projekt som enbart sträcker sig över en kortare period är sällan framgångsrika vilket i synnerhet torde gälla projekt av den typ som är aktuella här dvs. när det handlar om att påverka starkt könspräglade utbildnings- och yrkesmönster.

6.1.4 Med fokus på teknik och natur

Många könsspecifika satsningar som gjordes inom grundskolans, gymnasiets samt högskolans/universitetens ram på 1980- och 1990-talen hade fokus på ämnena Teknik och Naturvetenskap.⁷ Den primära målsättningen var att, oavsett kön, öka antalet inom det tekniska och naturvetenskapliga området, men eftersom andelen flickor av tradition varit låg inom dessa ämnen skulle man speciellt arbeta med att öka intresset bland dem. Det finns flera olika skäl till detta inte minst genombrottet för data- och telekomindustrin i allmänhet och Sveriges roll inom branschen i synnerhet. Att avsätta resurser som skulle öka antalet flickor/unga kvinnor kan därför både ses som ett led i arbetet att öka rekryteringen totalt sett och

⁶ Se Wistedt, bilaga 7.

⁷ Det har också förekommit andra satsningar inom området t.ex. NT-SVUX – Särskild utbildningssatsning på NT-utbildningar. Det var inriktat mot vuxenstuderande i allmänhet. Projektet har utvärderats och CSN och Högskoleverket. www.hsv.se (september 2003).

för att möta den tilltagande konkurrensen från andra utbildnings- och yrkesinriktningar.

Oron för att antalet elever inom de aktuella programmen skulle minska besannades inte, i alla fall inte i gymnasieskolan⁸, men i vad mån detta beror på de olika projekten är svårt att veta. Det intressanta med projekt liknande dessa är att likaväl som ett teknikintresse kan ha väckts hos ett antal flickor kan det för en annan grupp, de flickor som redan hade ett teknikintresse, bidragit till att de realiserat sina ambitioner.

Det finns dock ett antal frågor som dessa satsningar reser. När kan man förvänta sig att teknik- och naturvetenskapsämnena är fullständigt könsintegrerade i skolarbetet, både bland lärare, elever och föräldrar? En annan fråga handlar om hur fokuseringen på teknik och naturvetenskap påverkat synen på andra ämnen, utbildningar och yrken med en helt annan inriktning? En tredje fråga, slutligen, är om det skulle behövas motsvarande satsningar för att väcka/öka ungdomars intresse för den sociala sektorn, speciellt som prognoserna pekar på betydande arbetskraftsbehov de kommande decennierna?

Kan man tänka sig både allmänna satsningar och *speciella satsningar för att väcka pojkarnas sociala intresse*? Här handlar det, precis som i flickornas fall, om långsiktiga satsningar. Att ändra attityder och fördomar (inte bara hos pojkarna) tar tid liksom att uppamma mod, självkänsla och självförtroende för arbetsfält starkt präglade av andra könet. Går det att använda samma koncept som använts för att öka *flickornas teknikintresse* till att öka *pojkarnas socialintresse*? Kan t.ex. (sommars)kurser för pojkar i socialkunskap och socialt omhändertagande stimulera deras intresse för utbildningar och yrken inom bl.a. barn- och äldreomsorg, vård- och sjukvårdsarbete? Är det möjligt att engagera manliga lärare/mentorer och män ur de aktuella yrkesgrupperna för att öka pojkarnas omsorgsintresse på samma sätt som man anlidade engagerade kvinnor som kunde teknik att delta i teknikkurser för flickor?

Det största ansvaret för att *bryta könssegregeringen* på arbetsmarknaden under 1990-talet låg dock varken på grundskolan, gymnasiet eller universitetet och högskolorna utan det låg på Arbetsmarknadsverket.

⁸ Inom universitet och högskola har dock antalet sökande inom dessa ämnesområden varierat rätt mycket vilket bl.a. speglar att arbetsmarknadssituation varit instabil för många av de aktuella yrkena. Eftersom många utbildningar inom området är långa uppstår dessvärre "eftersläpningseffekter" när efterfrågan och utbud på utbildningsplatser inte följs åt.

6.2 Arbetsmarknadsverkets brytprojekt

Arbetsmarknadsverket har sedan budgetåret 1993/94 haft som en av sina uppgifter att bedriva verksamhet som syftar till att minska könssegregeringen på svensk arbetsmarknad och öka jämställdheten mellan kvinnor och män. För detta ändamål har verket erhållit medel från regeringen motsvarande cirka 30 miljoner kronor per år vilket betyder att de under den gångna tioårsperioden disponerat totalt cirka 300 miljoner.⁹

Vad har då hänt under de tio år som förflutit har man lyckats bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden? Som framgått på annat håll i denna utredning har mycket hänt men man kan dock ej säga att könsuppdelningen upphört. Det var väl ingen heller som trodde att arbetsmarknadsverket ensam skulle kunna åstadkomma det. Däremot är verket *en part av många* som medverkar i en process vars mål är ett mindre könssegregerat arbetsliv och en större och bredare arbetsmarknad för alla, både kvinnor och män i Sverige. Vari har då verkets insatser i detta arbete bestått? Eftersom det inte finns några direkta utvärderingar av de projekt som bedrivits är underlaget till detta avsnitt hämtat från verkets egna redovisningar av olika projekt.¹⁰ Några entydiga resultat är dock svåra att finna och en förklaring till det torde vara att många projekt är processinriktade och resultaten kan därför avläsas först på lång sikt. En annan är förändringar i det omgivande samhället, t.ex. den aktuella efterfrågesituationen på arbetskraft, som också påverkar utfallet av ett projekt. En tredje faktor är självklart den inställning arbetsgivarna har till att rekrytera otraditionellt och icke-könstypiskt.

Flera projekt som bedrivits med syfte att stimulera och motivera deltagarna att göra ett för dem otraditionellt och icke-könsspecifikt yrkesval har startats med höga ambitioner men när projektet väl avslutats har ”verkligheten” hunnit ikapp såväl deltagare som arbetsförmedlare. Inte sällan visar det sig nämligen att de arbeten de tagit/anvisats till slut blivit ett för könet typiskt arbete. Om projekt med ett sådant utfall skall ses som misslyckat eller ej måste värderas utifrån orsaken. Är det arbetsgivarna som utgör hindret eller är arbetsmarknadssituationen/konkurrensen sådan att ett val inte kunnat förverkligas? Eller är det kanske så att den *process* som påbörjats ännu inte är avslutad? Att ha deltagit i en könsöver-

⁹ I jämförelse med Arbetsmarknadsverkets årliga budget, som de senaste åren legat på drygt 50 miljarder kronor, motsvarar det cirka 0.5 promille per år.

¹⁰ Se appendix 6:1 för en förteckning över de rapporter och övrigt material som ligger till grund för detta avsnitt.

skridande aktivitet – kurs, projekt, utbildning, praktik eller annat – och erhållit kunskaper och insikter kan ses som en investering som mycket väl kan komma till användning på lite längre sikt. Ett klen resultat på kort sikt behöver därför inte bli detsamma på lite längre sikt. Detta kan vara en förklaring till varför det verkar vara svårt att ur Arbetsmarknadsverkets redovisningar få ett entydigt svar på frågan om projekt av typen ”fler kvinnor till industrin” och ”fler män till vården” varit framgångsrika eller ej.

En speciell svårighet i detta sammanhang är de målkonflikter som finns inbyggt i uppdraget. Å ena sidan skall arbetsförmedlarna se till att den arbetssökande får ett arbete och att arbetsgivaren får den arbetskraft han/hon söker och å andra sidan skall de bidra till att målsättningen om en mindre könssegregerad arbetsmarknad uppfylls. För en myndighet vars primära uppgift är att lotsa arbetssökande fram till ett arbete kan därför den senare uppgiften lätt bli sekundär.

I inledningskapitlet nämndes de pull- och pushmekanismer som kan uppstå i perioder av låg arbetskraftsefterfrågan. Arbetsmarknadsverkets erfarenheter är att både kvinnor och män är mer benägna till branschbyten i lågkonjunkturer än i högkonjunkturer men eftersom många av dem som gjort sådana byten också går tillbaka till sina gamla yrkesområden så snart konjunkturen blivit bättre kan de knappast kallas ”brytare”.

Arbetet med brytfrågor handlar därför till största delen om att få arbetssökande att lämna ett traditionellt könstypiskt yrkesområde och starta en ny karriär i ett yrke där det egna könet är underrepresenterat. I erfarenheterna från lokala projekt framkommer att det tar tid att få en arbetssökande att göra den vandring som ett ”brytbeslut” innebär.¹¹

Här nedan följer en kort presentation av några av de projekt som pågått, och fortfarande pågår, inom ramen för Arbetsmarknadsverkets regeringsuppdrag.

6.2.1 Jämställdhetsutbildning

I arbetet med att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden har arbetsmarknadsverket förutom direkta brytprojekt, också bedrivit ett aktivt jämställdhetsarbete genom olika utbildningssatsningar som främst riktat sig mot den egna personalen. Ett nödvändigt (om

¹¹ AMS Prora 2000:3, s. 34.

än inte tillräckligt) villkor för att lyckas väl i sitt arbete är att man själv är medveten om hur arbetsmarknaden och arbetslivet fungerar ur ett kvinno- respektive mansperspektiv. De utbildningssatsningar som därvid gjorts på den egna personalen i ämnet jämställdhetskunskap verkar därför helt riktiga. Syftet med dessa har varit att förbättra personalens kunskaper om den interna jämställdheten, om arbetsmarknaden och de mekanismer som upprätthåller könsindelningen samt hur de själva fungerar/agerar i mötet med kunderna, arbetssökande och arbetsgivare. En svårbesvarad fråga är dock om det finns någon systematik i dessa satsningar eller om de tillkommit mer ad hoc och utan långsiktighet? I en värld där förändringarna går allt snabbare, både vad gäller arbetsmarknaden i stort och i synnerhet den roll kvinnor och män spelar på den, är det livslånga lärandet viktigt. Anställda vid arbetsmarknadsverket har en gemensam referensram i det att arbetsgivaren och uppdraget är oförändrat medan uppdragsgivarna – dvs. de arbetssökande (kvinnor och män) och rekryterarna (arbetsgivarna) – hela tiden skiftar. Ju mer jämställt verket är och kunnigt vad gäller de hinder som arbetsmarknadens könsmonster och könsstrukturer skapar desto bättre förutsättningar att tillgodose allas önskemål. Men medan den interna jämställdheten kan vara relativt enkelt att kartlägga och se hur den förändrats kan den externa, dvs. den som handlar om förhållandet till ”tredje man”, vara mer svårbedömd.

6.2.2 Mainstreamingsprojekt

En närliggande satsning och som också ligger inom ramen för regeringsuppdraget, är mainstreamingprojektet.¹² Det är ett jämställdhetsarbete som går ut på att all verksamhet inom en organisation, myndighet, departement osv., skall genomlysas ur ett jämställdhetsperspektiv. Varje förslag eller åtgärd som betyder en ekonomisk (eller annan) förändring skall analyseras utifrån hur det kommer att påverka kvinnor och män för sig. Inom arbetsmarknadsverket innebär det t.ex. att de arbetsmarknadspolitiska programmen måste granskas ur detta perspektiv. Detta görs utifrån 3R-metoden där de tre R:na står för Representation, Resurser och Realia. Först görs en kartläggning över hur kvinnor och män är representerade på olika program, verksamheter och kontaktnät samt hur olika typer av resurser – ekonomiska, tidsmässiga, lokal-

¹² AMV:s mainstreamingprojekt startade år 1997.

mässiga osv. – fördelas på respektive grupp. Med detta som underlag genomförs sedan en analys med syfte att få klarhet i om det råder en könsmässig obalans eller ej vad gäller resurser och program som arbetsmarkandsverket tillhandahåller.

Könssammansättningen på de olika arbetsmarknadspolitiska programmen liksom utbudet av program skiftar med avseende på konjunkturläge och arbetslöshetens sammansättning. Detta skapar problem om man vill ha långsiktigt hållbara resultat. En konstaterad könsobalans kan därför vid en tidpunkt vara försvunnen men i en senare ha återkommit men då i nya grupper och branscher. Detta utesluter emellertid inte att det kan finnas en *systematik* som innebär att t.ex. kvinnor i förhållande till män under en lång följd av år varit förfördelade vad gäller resurstilldelning, programutbud och andra åtgärder. Mainstreamingprojektet är fortfarande relativt nytt och under utveckling och av rapporterna att döma verkar det vara ett projekt som varit svårt att riktigt få grepp om.

6.2.3 Könsperspektiv vid vägledning

Ett mycket centralt projekt i verkets uppdrag är vägledningsprocessen ur ett könsperspektiv. Den fråga som detta projekt ställer är: Hur skall arbetsförmedlarna kunna se till att inte könet styr valet av utbildning/yrke? Målsättningen är att alla val som görs, skall ske utifrån intresse, förutsättningar och arbetsmarknadssituation och inte utifrån vilket kön den arbetssökande har. Att vägleda arbetssökande till rätt utbildning och yrke idag förutsätter inte bara kunskap om varför kvinnor och män väljer som de gör och om arbetsgivarnas sätt att rekrytera. Minst lika viktigt är arbetsförmedlarnas egna attityder och värderingar i vägledningssituationen.

Ordval, kroppsspråk och allmänt bemötande kan spegla vägledarnas förhållningssätt och därmed störa eller stödja själva vägledningsarbetet. Sättet att dokumentera i förmedlingsregistren kan omedvetet styra andra kollegors syn på och förståelse för en arbetssökande. Språk och ordval i beskrivningen av ett rekryteringsuppdrag kan stänga ute kvinnor eller män från lämpliga arbeten.¹³

Då mer och mer av vägledningsarbetet kommer att utföras av de sökande själva i framtiden, främst genom den information som skall finnas på "nätet", kommer sannolikt antalet personliga kon-

¹³ Prora 2003:3, s. 19.

takter att minska. Det betyder dock inte att personalens attityder och värderingar skulle bli mindre viktiga, snarare tvärtom men utöver det måste också resurser avsättas för granskning av den nya ”förmedlaren” Nätet. Återkommer till detta i slutet av kapitlet.

6.2.4 Tekniken

Ett av de mest konkreta projekten har varit det som kallas *Tekniken*. Detta projekt startade 1995 och handlade om att ge kvinnor en annorlunda och stimulerande ingång till teknisk problemlösning och förståelse. Syftet var att avdramatisera och göra teknik mer intressant för kvinnor. En modell har sedermera utvecklats för hur kvinnors nyfikenhet på teknik kan omvandlas till aktivt intresse och som, i bästa fall, skall leda vidare till ett tekniskt utbildningsval. Hur modellen arbetats fram finns bl.a. beskriven i en skrift som heter ”Teknik på kvinnors vis”.¹⁴ Upprinnelsen till detta projekt är densamma som för de satsningar som gjorts inom grundskolan och högskolan, nämligen att tekniska utbildningar inte var ett förstahandsval för flickor eller kvinnor. Det gemensamma motivet för projekten är att innehåll och pedagogisk metod inte bara skall utgå från mäns/pojkars intressen utan *också* kvinnors/flickors. Tekniken är utformad som en vägledningskurs där praktiska övningar varvas med korta teoriinslag. Inläringen har i huvudsak var problem-baserad och innehållet har främst handlat om elektronik, mekanik och data men i kurserna har också ingått matematik, ritningslära, laborationer, arbetsmiljö mm. Kurslängden har varierat mellan tio till fjorton veckor.

Ett av syftena med att utveckla en kurs av denna typ är att det också skall avspeglas i de upphandlingar som AMV gör av andra kurser. Det har dock inte alltid varit lätt att få utbildningsanordnare att acceptera ett utbildningskoncept som bygger på en explicit inriktning mot kvinnor och teknik, eller genusneutralitet. Genomförda projekt har dock varit lyckade mätt både i antal deltagande kvinnor och ökat teknikintresse. Emellertid går det inte att direkt utläsa vilken effekt detta haft på den könssegregerade arbetsmarknaden eftersom kurserna är tänkta att leda till vidare studier. En bieffekt av denna typ av projekt, som kanske ibland underskattas, är den positiva spridningseffekt det kan få utanför den aktuella gruppen men som först ger synbart resultat på längre sikt. Inom

¹⁴ H. Aurell (2001)

ramen för den samordningsverksamhet som bedrevs under år 2002 hittar man bl.a. följande lokala projekt:¹⁵

- *Teknik för kvinnor i Skåne* – en modell för att tillgodose lågutbildade kvinnors möjligheter att ta sig in i teknikyrken. En modell har tagits fram. Uppföljning av kvinnorna som gått tidigare program återstår.
- *Teknikspåret* – en modell för hur teknisk vägledningsprogram som upphandlas kan påverkas så att det faktiska innehållet och pedagogiken blir genusanpassad.
- *IT för kvinnor* – en modell för att utbilda och matcha kvinnor med IT-yrken på arbetsmarknaden. Avslutat modellformulering pågår.
- *Elektra* – en modell för vägledning av kvinnor in i musikproduktion. Teknisk utrustning har prövats och kontakter inom musikbranschen har utvecklats. Projektet är avslutat och övergår år 2003 i ettåring musikproduktionsutbildning.
- *Kvinnor till ingenjörsutbildning*, Härnösand. Förstudie som inleddes 2002, tillfälligt avbröts under senare delen av 2002 av ekonomiska skäl, återupptas och utvidgas under 2003. Förstudien bedrivs i samarbete med Mitthögskolan.
- *GIT – Genus, Integration och Teknik*. Utveckling av metoder för att ge kvinnor möjlighet att behärska falskhalssektorer inom IT-området. Medaktör Högskolan i Halmstad, Cisco.
- *Teknikpedagogik* – modell för att utbilda kvinnliga teknikinformatorer och skapa genusanpassat utbildningsmaterial inom teknik/IT. Medaktör Elektronikcentrum, Svängsta.
- *KomTek* (Kommunal teknikskola) – modell för att väcka teknikintresse bland yrkesbestämda kvinnor och män enligt Teknikans metodik. Kommunalt drivet projekt där AMS medfinansierar i form av konsult hjälp inför anpassningen av metodik och utrustning, så att det blir genusneutralt.

Samordningsprojektet Teknikan har utvärderats och man har då funnit flera hinder för att projektet skall kunna bedrivas på ett framgångsrikt sätt.¹⁶ I utvärderingen för år 2002 fann man att hindren handlade främst om låg prioritering och målkonflikter. Den låga prioriteringen ansågs bero på regelverk och formerna för resultatredovisningen, på det fortbildningsbehov som projektet

¹⁵ Exempelen hämtade ur Zamora (2003) s. 5–6.

¹⁶ K. Zamora (2003) avser utvärdering för 2002.

kräver, på den verksinterna informationen samt på brister i sökandet efter extern kunskap som skulle vara av värde för brytverksamheten. Vad gäller målkonflikterna så pekade man på målgrupperna för projektet, val av utbildningsanordnare samt projekt som handlar om externfinansierad verksamhet. Utvärderaren påpekade också att en låg prioritering av brytverksamheten på central nivå öppnar vägen för målkonflikter på lokal nivå. Detta gör det extra nödvändigt att man från den centrala/regionala nivån gör tydliga ställningstaganden för brytverksamheten.

Vad gäller den målkonflikt som har att göra med val av målgrupper för lokala Teknikanprojekt så uppfattar många samordnare att för att projektet skall bli framgångsrikt måste de kvinnor som skall delta vara "utrustade" på ett speciellt sätt: De bör vara starka, stabila, utan personliga eller sociala problem samt vara intresserade av och nyfikna på teknik.¹⁷ Eftersom arbetsförmedlingskontorens uppgift är att så snabbt som möjligt få ut arbetssökande, både kort- och långtidsinskrivna, i arbete och till så låg kostnad som möjligt kan man lätt inse den konflikt som kan uppstå här.

I den aktuella utvärderingsrapporten diskuteras också brytverksamheten i förhållande till uppdraget i sin helhet och som avslutning skall därför några slutsatser från den återges:

det existerar en låg prioritering av brytverksamheten centralt inom verket. Den visar sig bl.a. i brister i det centrala stödet som har konstaterats i rapporten. Den kanske främsta bristen är avsaknaden av väl utformade metoder för en grundlig, kvalitativ utvärdering av brytprojekten och kunskapsbyggande genom ett optimalt tillvaratagande av erfarenheterna från dessa. Andra brister är fortbildningsbehovet på olika nivåer (...) En annan förklaring till den låga prioriteringen kan vara att de allmänt hållna formuleringarna i regeringsuppdraget, utan tydligt angivna medel eller mål för utvecklingsarbetet, medför en risk att uppdraget kan tolkas – och sannolikt på sina håll redan har tolkats – som ett uttryck för symbolpolitik. (...) en verksamhet som inte är betydelsefull för dem som beslutat om den.¹⁸

6.2.5 Lokala projekt

En stor del av arbetet med "brytuppdraget" har försiggått ute på de lokala arbetsförmedlingskontoren och vid länsarbetsnämnderna. De initierar ett brytprojekt som de sedan söker medel för. Lokalt

¹⁷ Att det behövs personlig styrka och god självkänsla för att genomföra ett otraditionellt yrkesval tas också upp i ams rapport om brytprojekten 1999 (Prora 2000:3).

¹⁸ Zamore (2003), s. 23.

anpassade utbildningar och verksamheter har bedrivits både för kvinnor och män. En del har varit mer långsiktiga medan andra kunnat omsättas på kort sikt. Det finns gedigna sammanställningar av vad dessa projekt innehållit, deltagarantal samt kostnader men mindre om det konkreta utfallet vilket förmodligen är skälet till att det inte heller skett någon reglerätt utvärdering. Vad man däremot skulle kunna göra är en systematisk genomgång och analys av vad som varit ”lyckade” respektive ”mindre lyckade” projekt i den meningen att det lett fram/inte lett fram till ett för individen icke-könstypiskt yrkesval. Eftersom brytverksamheten nu pågått i tio år borde underlaget vara tillräckligt stort för att detta skulle vara möjligt. Det bör också vara möjligt att göra ett deltagarurval för att få vetskap om deltagande i brytverksamheten inneburit något för deras fortsatta ”karriärer” och vad i så fall. Eftersom brytprojekten lagt stor tonvikt vid att *utveckla metoder och arbetsätt* som skall användas i verksamheten bör en sådan systematisk genomgång kunna bli fruktbar. En annan faktor som bör granskas närmare i detta sammanhang är antalet deltagare i brytprojekten i förhållande till deltagare inom arbetsmarknadspolitiken totalt sett.¹⁹

Till sist om man tar del av Arbetsmarknadsverkets verksamhetsberättelse för år 2002 så sammanfattas där vad som hänt inom Brytprojektet på följande sätt:

Kvinnor har i högre grad än män fått arbete efter deltagande i brytprojekt. En förklaring kan vara den goda arbetskraftsefterfrågan inom vårdsektorn och att många kvinnor med tidigare vårderfarenheter har anvisats sådana arbeten. Män återfinns i högre grad än kvinnor i något konjunkturberoende program eller har övergått till reguljär utbildning. Detta förklaras av att åtskilliga brytprojekt har upphandlat särskilda utbildningar enbart för män t.ex. undersköterskeutbildning eller har avtalat om platsgaranti för män vid lärarutbildningar. I brytprojekten är det mindre vanligt att man upphandlar yrkesutbildningar enbart för kvinnor. Ett otraditionellt utbildningsval är inte en grund för förtur till upphandlad arbetsmarknadsutbildning, vilket medför att en större andel av kvinnorna efter deltagande i brytprojekt får vänta på en utbildningsplats. Detta kan vara en delförklaring till att kvinnor i högre grad än män är registrerade som arbetslösa efter brytprojekt.²⁰

Detta citat är både oklart och motstridande. Först framhålls att kvinnor oftare än män fått arbete efter ett brytprojekt. Skälet är att de varit efterfrågade till vården! Men vad betyder det, vad är det

¹⁹ Rapporten som redovisar olika lokala brytprojekt finns företecknade i bilaga 6:1.

²⁰ Arbetsmarknadsverkets Verksamhetsberättelse 2002, s. 28.

man värderat här – är det själva brytprojektet eller att man lyckats anvisa kvinnor jobb över huvud taget? För det andra konstaterar man att det skett reguljär upphandling av utbildning enbart för män men inte för kvinnor. Detta väcker självklart frågan om varför detta skett. För det tredje ställer man sig frågande till varför inte ett otraditionellt utbildningsval från kvinnornas sida skulle kunna ge förtur till en otraditionell utbildningsplats efter deltagande i ett brytprojekt. Detta är speciellt anmärkningsvärt i beaktande av det stora antalet platser som finns inom flera av de ”manliga” utbildningsriktningarna. För det fjärde motsäger den sista meningen i citatet – om att kvinnor i högre grad än män är arbetslösa efter brytprojekt – den första meningen där det sägs att kvinnor oftare än män fått arbete efter ett brytprojekt.

Bilden man får, både av den tillgängliga statistiken och av verkets egna beskrivningar, är därför varken speciellt tydlig eller optimistisk vad beträffar resultaten av de projekt som bedrivits. Eftersom uppdraget också innebär att verket skall tillämpa mainstreaming, som inkluderar hela organisationen, skulle det dock krävas en genomlysning av arbetsmarknadspolitikens *alla delområden* innan bilden blir fullständig över hur regeringsuppdraget – att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden – uppfyllts.

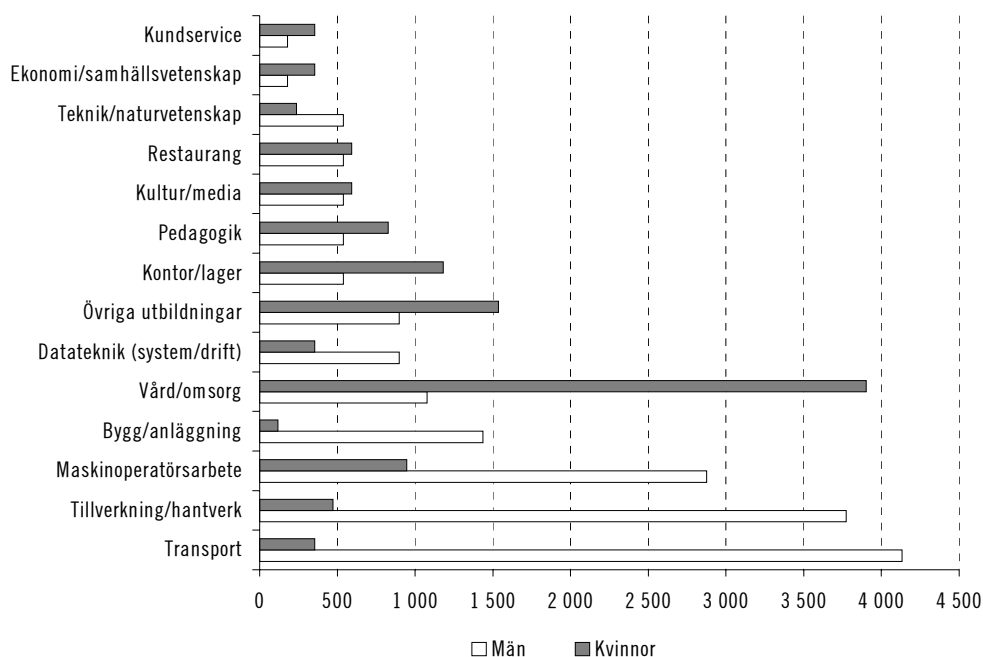
6.3 Könssegregerad arbetsmarknadsutbildning

Ett annat sätt att få en uppfattning om uppdraget att bryta könsuppdelningen avsatt några spår på arbetsmarknaden kan vara att studera hur könsmönstret ser ut inom ett av Arbetsmarknadsverkets egna åtgärdsområden: Arbetsmarknadsutbildningen. År 2002 deltog närmare 30 000 personer i någon form av arbetsmarknadsutbildning, av dessa var 60 procent män och 40 procent kvinnor. I jämförelse med år 2000 hade andelen män stigit medan andelen kvinnor minskat.²¹ I förhållande till sin andel av de arbetslösa var dock männen överrepresenterade i AMU år 2002, 55 procent av de arbetslösa var män och 45 procent var kvinnor.²² I Figur 6.1 framgår vilka utbildningar som bedrevs inom arbetsmarknadsutbildningens ram år 2002.

²¹ År 2000 var andelen män i amu 56 procent och andelen kvinnor 44 procent.

²² AMS Ure 2003:2.

Figur 6.1. Antal kvinnor och män i arbetsmarknadsutbildning år 2002.



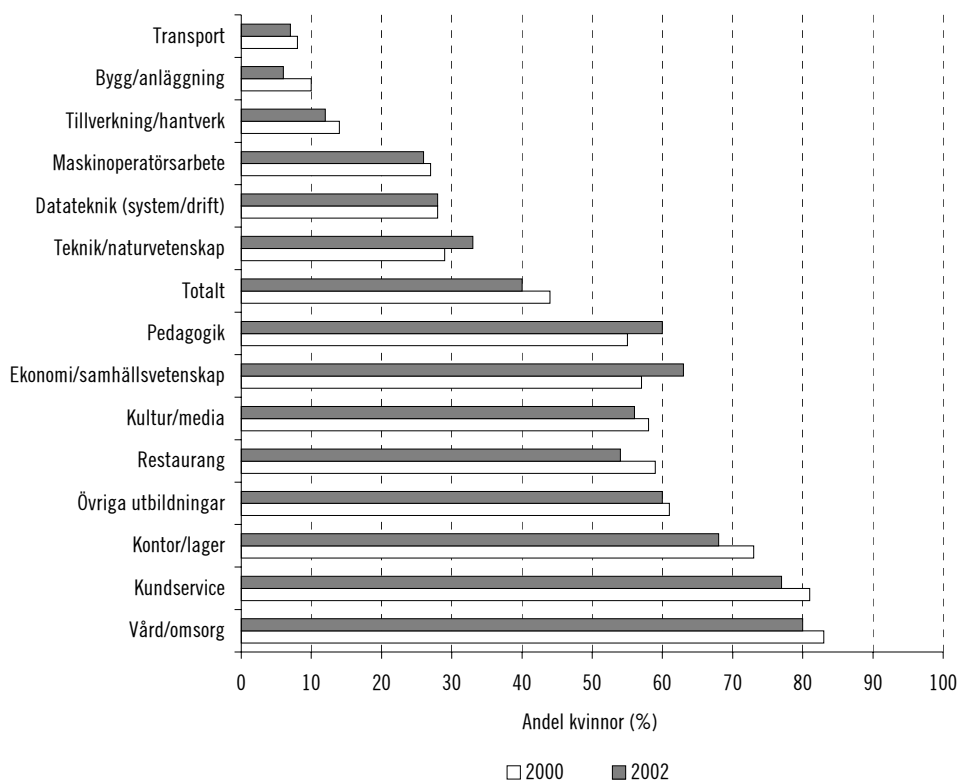
Källa: AMS Ure 2003:2 Arbetsmarknadspolitiska program. Årsrapport 2002.

Som framgår är skillnaderna mellan könen påtagliga. Av de fem till antalet största utbildningarna dominerades fyra av män och en av kvinnor. Antalet kvinnor inom de fyra ”manliga” områden – transport, tillverkning, maskinoperatör och byggutbildningar – var knappt 2 000 mot cirka 12 000 män medan antalet män inom vård och omsorgsutbildningarna var lite drygt 1 000 mot cirka 4 000 kvinnor. Vad dessa skillnader sedan speglar – en faktisk skillnad i efterfrågan på olika yrkesgrupper eller en skillnad i synen på kvinnliga och manliga arbetslösa, där det är mer angeläget, alternativt lättare, att starta utbildningar riktade mot män än mot kvinnor – kan diskuteras. Av tradition har mycket av arbetsmarknadsutbildningen alltid varit inriktat mot att i första hand se till industrins behov. Trots att dess roll är mindre idag och trots att utbildningsinriktningarna både blivit fler och mer varierande ger bilden ovan ändå ett intryck av att de stora, tunga, utbildnings-

insatserna, antalsmässigt, fortfarande är industriellt präglade och i och med detta också manligt präglade.

Har det då skett någon förskjutning i könsmönstret inom respektive utbildning under senare tid som skulle kunna tyda på trendbrott? Svaret på det är att mycket lite har hänt vilket också framgår av nedanstående figur.²³

Figur 6.2. Andel kvinnor av nya deltagare i arbetsmarknadsutbildning åren 2000 och 2002. Totalt och för olika utbildningsinriktningar



Källa: AMS Ure 2003:2 Arbetsmarknadspolitiska program. Årsrapport 2002.

²³ Här hade det självklart varit önskvärt med att jämförelsen kunnat göras över en längre period, t.ex. 1995–2002, men jämförbara data fanns inte.

Klassificerade efter könsdominans visar det sig att sex utbildningsinriktningar är mansdominerade (>60 procent män), tre kvinno- dominerade (>60 procent kvinnor) och fem könsbalanserade (40–60 procent kvinnor/män) både år 2000 och år 2002. Man kan också konstatera att medan de mest kvinno- dominerade blivit något *mindre* kvinno- dominerade så har de mest mansdominerade blivit något *mer* mansdominerade mellan de två åren.²⁴ Det var endast inom tre områden som kvinnoandelen ökat; teknik/naturvetenskap 33 procent år 2002 mot 29 procent år 2000; pedagogik 60 mot 55 procent; ekonomi/samhällsvetenskap 63 mot 57 procent.

Ser man sedan till vilken typ av anställning kvinnor respektive män får efter utbildningen visar det sig att kvinnor oftare får sämre utfall på sin utbildning än män. För år 2000 hade män i högre utsträckning fått heltidsarbete, en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning. Kvinnor å andra sidan hade i högre grad fått deltidsanställning och dessutom oftare tillfälliga timanställningar. En effekt av det senare blev också högre deltidsarbetslöshet bland kvinnor än bland män efter avslutat program.²⁵

Tillsammans taget ger detta en bild av att arbetsmarknads- utbildningen i endast liten omfattning berörts av det uppdrag verket haft – att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Så länge könssegregeringen är så tydlig för verkets egna åtgärder och inslaget av förändring är marginell då förefaller utsikterna att lyckas små.

6.4 "Nätet" – den könsneutrala arbetsförmedlaren?

Arbetsförmedling på Internet har funnits i mer än fem år och är fortfarande under utveckling. Strävan är att på sikt ska så många som möjligt av de arbetssökande själva söka information via Internet. Det betyder att de personliga mötena – sökande och förmedlare – blir färre. Vägledarnas direkta möjligheter till påverkan kommer på så sätt att minska. Förhoppningen med t.ex. sökandebanken som finns vid arbetsförmedlingen är att *kön* skall få mindre betydelse när man söker jobb och därför skall också förmedling via Internet bli fri från diskriminering.²⁶ Men om nu vägledarens direkta påverkan successivt avtar är vi då garanterad en könsneutral

²⁴ Ure 2003:2, s. 51, tab. 3.

²⁵ Prora 2002:3.

²⁶ AMS "Strategi för det fortsatta arbetet med..." (Se appendix 6:1).

och värderingsfri information via Nätet? Finns det anledning att granska den typen av vägledning ur ett könsperspektiv? Ett par exempel hämtad från verkets hemsida belyser vad som avses. Det handlar dels om yrkesbeskrivningar som man kan hämta hem från nätet, dels om ett specifikt intressetest där man snabbt och lätt kan få sin intresseprofil fastställd.²⁷

6.4.1 Yrkesbeskrivningar

På verkets hemsida²⁸ under rubriken ”Yrken/studier” kan man söka information om olika yrken vad de innehåller, vilka krav de ställer osv. Varje yrke introduceras med en *ingress* som är tänkt att väcka den arbetssökandes intresse för yrket. Efter att ha tagit del av några olika yrkesbeskrivningar framkom vissa skillnader som går att hänföra antingen till den könsstämpel respektive yrke har och/eller till den värdering som görs av olika yrken.

Inledningen för två mycket vanliga yrken på svensk arbetsmarknad idag är följande:²⁹

VVS-montör Vad vore ett hus utan värme och utan varmt och kallt vatten till disk, bad, matlagning och dusch? Vad vore samma hus utan avlopp. Som VVS-montör installerar du och reparerar rör och ansluter till anläggningar för värme, vatten och sanitet.

Undersköterska Vill du jobba med människor? Kan du tänka dig att ta hand om gamla och sjuka? Vill du jobba inom sjukvården? Då kan undersköterska vara ett yrke för dig?

Yrkena är visserligen helt olika men man frågar sig om sättet att presentera respektive yrke för läsaren/sökanden måste vara så olika som exemplet ovan visar. I det första exemplet, vvs-montören, går det inte att missa sig på hur viktigt detta arbete är för att få ett hus att fungera. I det andra exemplet, undersköterskan, handlar det inte alls om att det skulle vara ett speciellt viktigt arbete utan snarare om någon kan tänka sig att göra detta (offra sig?). Varför inte använda sig av samma ordvändningar som för vvs-montören – hur viktigt det är med en ”hjälpande hand för gamla och sjuka” och ”Vad vore sjukvården utan....” osv.

²⁷ Eftersom det inte varit möjligt att göra en mer ingående granskning går det inte att uttala sig om nedanstående exempel skulle vara typiska eller ej.

²⁸ www.amv.se

²⁹ I appendix 6:2 presenteras exemplen i sin helhet.

Det betonas för vvs-yrket att "arbetsmarknaden är utomordentlig god" på flera ställen i den efterföljande texten och att den kommer att förbli god. Ofrivillig arbetslöshet är alltså osannolik och "Detta antas även gälla 2004 trots att byggbranschen räknar med låga byggvolymer." Så klart och koncist skriver man inte för undersköterskeyrket trots att samma, om inte bättre, situation råder där. Man kan räkna med ett ökat behov av undersköterskor. Och lite mer inbäddat kan man också få reda på att "Enligt vissa bedömningar behövs det nyrekryteras 120 000 omvårdnadspersonal under en tioårsperiod."

6.4.2 Ett intressetest

På samma hemsida finns också ett "Intressetest". Det är ett test som innehåller 120 frågor och där man, på en fyrgradig skala, kan ange vad man tycker om olika yrkes/arbetsrelaterade saker. Eftersom det riktar sig till någon, en kvinna eller man, som vill veta hur hans eller hennes intresseprofil ser ut bör urvalet vara så representativt som möjligt för hela arbetsmarknaden. Vad innehåller då testet? Efter en snabb (och också här ytlig) genomgång befanns att av de 120 frågorna kunde hälften eller mer associeras med man/manligt/teknik/industri/data medan endast ett fåtal var associerbara med kvinna/kvinnligt. Detaljeringsgraden är dessutom betydligt högre för de "manliga" områdena än de "kvinnliga".

Några exempel från testet belyser detta.³⁰ Svartalternativen var: 1) inte alls, 2) en aning, 3) ganska och 4) mycket, och frågan var:

"Är du intresserad av ...?"

"att tillverka föremål i plåt, t ex skåp och stuprör?",

"att arbeta i kontrollrum med datorer och mätinstrument?",

"att arbeta med tekniska apparater och mätinstrument på ett laboratorium?",

"att göra mätningar av terrängen för ett nytt bostadsområde?"

"att ge råd (support) till kunder som har problem med sin dator"?

"att arbeta med skogsvård och avverkning av skog?"

³⁰ I appendix 6:3 finns hela testet.

För några typiska ”kvinnliga” områden var detaljeringsgraden betydligt mindre:

- ”Är du intresserad av...?”
- ”att vårda sjuka?”
- ”att sköta små barn?”
- ”att vara gympaledare”
- ”att beställa resor och hotellrum?”
- ”att ta blodprov och lägga om sår?”
- ”att sälja varor i en butik?”

Ett annat exempel på den höga detaljeringsgraden för specifikt ”manliga” arbetsområden är följande:

- ”Är du intresserad av...?”
- ”att reparera bilar?”
- ”att köra buss och taxi?”
- ”att smörja och reparera en cykel?”
- ”att köra långtradare?”
- ”att styra och navigera ett fartyg?”
- ”att köra grävmaskin”
- ”att läsa motortidningar?”

Det är möjligt att man skall ha denna detaljeringsgrad för att fånga in en persons intressen men frågan är då varför inte områden som räknas till de kvinnliga är lika noggrant specificerade? Det finns troligen flera förklaringar, men det intrycket man får är att det inte ger hela arbetsmarknaden. Orsaken är att det saknas flera vitala arbetsområden i testet, varav många som riktar sig mot kvinnor, dessutom är kunskapen god vad gäller ”manliga” områden men bristfällig om ”kvinnliga”. Specificeringsgraden för de manliga intresseområdena är mycket högre än för kvinnliga. Det är dock möjligt att testet medvetet är utformat på detta sätt eftersom syftet är att fånga in individernas intresse för några specifika arbetsområden. Oavsett förklaring bör testets utformning analyseras närmare ur ett genusperspektiv. Intressetestet i sig är kanske mindre viktigt, men då det berör många människor, kan små förändringar få stora effekter på samhällslig nivå.

6.5 Sammanfattning

Uppdraget att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden är stort. Det är ett uppdrag som inte går att lösa på ett administrativt enkelt sätt utan något som kräver engagemang, kunskap och aktiva åtgärder från många, inte minst därför att det måste ske på många olika plan och arenor samtidigt.³¹ Skolan och Arbetsmarknadsverket är således bara två av många som skall åstadkomma en *breddad arbetsmarknad* men eftersom de förfogar över ett av de mer centrala verktygen i denna process, utbildningsinstrumentet, är de viktiga. Enligt min bedömning är det också en *process* uppdraget handlar om, den skall startas, underhållas och förnyas. Processen påverkas/störs dessutom hela tiden av externa faktorer som påverkar arbetskraftens och arbetslöshetens sammansättning, nationellt, regionalt och lokalt, något som självklart ställer stora krav på verket och dom som arbetar där. Därför är det viktigt med kontinuerlig fortbildning, till alla, om vad uppdraget *att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden* innebär och hur det kan hanteras under olika situationer.

Utbildningsinsatserna för ett otraditionellt val har nästan enbart varit inriktade på flickor/kvinnor och det har främst handlat om att öka deras intresse för teknik och naturvetenskapliga ämnen. Eftersom deras andel ökat inom tidigare mansdominerade utbildnings- och yrkesområden verkar det sannolikt att satsningarna haft viss effekt, men hur mycket de betytt är självfallet svårt att veta eftersom andra faktorer samtidigt påverkat utvecklingen.

Det går dock inte att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden genom att enbart påverka den ena halvan av arbetskraften, kvinnorna. För att lyckas måste också männens utbildnings- och yrkesval påverkas. Hur skall då männens intresse för yrken som idag har en kvinnlig dominans kunna öka? Ett sätt vore att undersöka i vad mån de satsningar som gjorts på flickor/kvinnor också skulle kunna göras på pojkar/män för att väcka deras sociala intresse. Ett viktigt inslag i teknikkurserna för flickor var engagerade kvinnliga lärare och praktiker. Motsvarande insatser på kurser riktade till pojkar skulle då kräva att manliga lärare och män från olika vård- och omsorgsprofessioner engagerades. För den grupp unga män som redan lämnat skolan men inte fått arbete bör

³¹ Andra myndigheter som har eller har haft i uppdrag att arbeta för att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden men som inte behandlats här är bl.a. länsstyrelserna, Jämställhetsombudsmannen (JämO) samt Närings- och teknikutvecklingsrådet (Nutek).

förutsättningarna för att åstadkomma något liknande inom ramen för t.ex. det kommunala ungdomsprogrammet (KUP) undersökas.

Den kraftiga fokuseringen på arbetskraftutbudet som både skolan och arbetsmarknadsverket genom sina utbildningssatsningar bidrar till, tenderar att reducera arbetskraftsefterfrågans betydelse för arbetsmarknadens könsuppdelning. Ett problem som också framkommit i flera av rapporterna är att intresset för otraditionella rekryteringar från arbetsgivarhåll många gånger varit lågt. Man skulle mycket väl kunna tänka sig att det är *först* när arbetsgivarna tydligt markerat att de är helt öppna för att *rekrytera ur alla grupper* på arbetsmarknaden som de arbetssökandena också får de rätta incitamenten att söka sig mot mer otraditionella utbildningar och yrken. Arbetsgivarna borde därför bli föremål för särskilda satsningar inte minst för att undvika det för många projektdeltagare nedslående resultatet att inte komma ifråga för ett icke-könstypiskt arbete trots att de innehar de rätta kvalifikationerna.

Vägledning är en av arbetsförmedlingarnas viktigaste uppgifter. Med den nya formen av vägledning, Internetvägledning, ställs nya och andra krav på förmedlandet av information. Förhoppningen är att den skall bli både värderingsfri och fri från diskriminering. Emellertid kommer det att ställa stora krav på vad som skall publiceras, hur det skall publiceras m.m. En centralt initierad översyn, och uppföljning av den information som erbjuds via nätet utifrån ett könsperspektiv bör här komma till stånd. Det finns uppgifter om att andelen kvinnor som använder datorunderstödd vägledning är högre än andelen män, men vad kvinnor respektive män tycker om innehåll och uppläggning är okänt.

Appendix 6:1

Rapporter och skrivelser som använts i avsnittet om Arbetsmarknadsverkets Brytprojekt

AMS Vin 1996:4	Redovisning av projekt som syftar till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden (BRYT-projekt) bå 94/95. Av Lilian Helmerius.
AMS Apjm 1997:1	Brytprojekten. Redovisning av Arbetsmarknadsverkets insatser för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden, de s.k. Brytprojekten, under budgetåren 1993–1996. Av Lilian Helmerius.
AMS Apjm 1997:4	Kvalitativ uppföljning av brytprojekt genomförda under åren 1993–1996. Av Anna Språnt.
AMS Apjm 1998:3	1997 års Brytprojekt. Av Anna Spånt.
AMS Apra 1999:3	1998 års brytprojekt.
AMS Prora 2000:3	1999 års Brytprojekt. AMV:s särskilda insatser för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.
AMS Dnr Pro 01-5624-01 2001-08-08	PM: Uppdrag 1.2.e enligt regeringens regleringsbrev 2002. Av Erna Hellberg.
AMS Dnr Pro 02-3844-20 2002-08-03	Redovisning och analys av insatser för att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Av Erna Hellberg.
AMS (odat)	Strategi för det fortsatta arbetet med att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden.
AMS 2003-06-14	Redovisning och analys av AMV:s insatser för att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Åtterrapporering.
AMS Ure 2003:2	Arbetsmarknadspolitiska program. Årsrapport 2002.
AMV Verksamhetsberättelse år 2002	
Aurell, Harrieth (2001)	Teknik på kvinnors vis

Riksrevisionsverket
RRV 1997:45

Zamore Utveckling &
Lärande mars 2003

www.arbetsmarknadsverket.se

Arbetsmarknadspolitiska åtgärder – ett effektivt styrmedel mot könsuppdelningen på arbetsmarknaden?

Samordningsprojektet Teknikan. Utvärdering med fokus på hinder för projektarbetet 2002. Av Kristina Zamore.

Appendix 6:2

Källa: www.amv.se

VVS-montör

Arbete

Vad vore ett hus utan värme och utan varmt- och kallt vatten till disk, bad, matlagning och dusch? Vad vore samma hus utan avlopp. Som VVS-montör installerar du och reparerar rör och ansluter till anläggningar för värme, vatten och sanitet.

Du kan som VVS-montör arbeta på ett VVS-installationsföretag, vara anställd av ett fastighetsbolag, industriföretag eller t.ex. ett sjukhus alternativt ha ditt eget företag. Du arbetar dels med en eller flera av yrkets många inriktningar och dels i både ny och gammal miljö; både i nybyggnation och i ROT-sektorn.

Vid installationer i nybyggen arbetar du efter ritningar och tekniska beskrivningar. Rör kan vara av koppar, plast, rostfritt stål svartjärn eller gjutjärn. Rören kapas, bockas och fogas samman genom gängning, olika kopplingar eller svetsning. Plaströren sammanfogas genom plastsvetsning, med fogar eller med kopplingar. Andra rör svetsas eller löds ihop med en för varje materialtyp lämplig metod. Rören kopplas till styrsystem, till värmepannor e.d., till sanitetsenheter etc. Som montör är du bekant med de olika materialen och hur de kan kombineras. Svetsning är en viktig del av VVS-montörens arbete.

Som VVS-montör kan du arbeta med många olika inriktningar. T.ex. med att installera och reparera och serva olika slags värmepannor, värmepumpar, värmeväxlare, golvvärmsystem, ventilationssystem, sanitetsprodukter, pumpar, varmvattenberedare och styr- och reglerutrustning, kylteknik. Kylteknik och ventilation har i regel sina egna specialiserade yrkesutövare som kan vara VVS-montörer i botten. Men även VVS-montören har viss utbildning och bör ha viss kompetens i dessa ämnen.

Som VVS-montör skall du vara godkänd för att arbeta med el enligt normerna för BB2, en utbildning som kräver att du har matematikkunskaper motsvarande matematik B på gymnasiet. Du bör behärska olika svets- och lödmetoder enligt EN-287 respektive 13133. Du klarar att läsa ritningar och bör kunna föreslå kund tekniska lösningar och även kostnadsberäkna dessa.

Service och underhåll av VVS-anläggningar är ett arbetsområde som ökar i omfattning allteftersom anläggningarna blir allt mer avancerade och datoriserade.

Som VVS-montör kan du arbeta ensam eller i lag. Vid större nybyggen eller anläggningar arbetar du i arbetslag med en arbetsledare medan du vid underhåll- och reparationsarbeten oftast arbetar ensam.

VVS-montör är ett självständigt arbete och du måste vara beredd att fatta egna beslut.

Obekväma arbetsställningar i trånga utrymmen förekommer och arbetsmiljön kan vara bullrig och dammig. Du kan behöva körkort.

Sedan flera år är det brist på VVS-montörer i Sverige. Arbetsmarknaden är utomordentligt god.

Framtid

Arbetsmarknaden för VVS-montörer är utomordentligt god (2004) och kommer så att förbli inom överskådlig tid. Ofrivillig arbetslöshet är alltså osannolik för VVS-montörer med yrkesbevis på de flesta håll i landet. Detta antas även gälla 2004 trots att byggbranschen räknar med låga byggvolymmer.

Arbetsmarknaden för VVS-montörer påverkas av hur mycket bostäder och andra fastigheter som byggs eller byggs om. Detta påverkas i sin tur av den ekonomiska utvecklingen i samhället och av politiska beslut. I nuläget (2004) pareras den låga byggnivån av en ännu lägre tillgång på utbildad arbetskraft inom VVS-området. Byggandet av bostäder och andra fastigheter varierar, särskilt inom storstadsområden och på universitetsorter. Även reparationer och ombyggnader varierar.

För närvarande går alltför få elever på utbildning till VVS-montör för att de ska kunna täcka det väntade behovet av montörer.

Effektivare utnyttjande av energiresurserna och ökat användande av naturgas och biobränslen kan ge branschen nya arbetsuppgifter.

Lön

Lönen varierar från person till person bland annat beroende på utbildning, erfarenhet, arbetsuppgifter och var du arbetar. Ackord förekommer.

Medellönen för en VVS-montör med fast timpenning är 128:-kr/timme ggr 175=22 400:-/mån. Genomsnittsinkomsten för ackordsarbetande VVS-montörer är 148:- kr/timme ggr 175 = 25 900:-/mån. Uppgiften är från januari 2003.Tillägg för arbete på obekväma arbetstid tillkommer.

Att tänka på

Du bör ha god fysik då obekväma arbetsställningar kan förekomma.

Körkort är ibland ett krav.

Undersköterska

Arbete

Vill du jobba med människor? Kan du tänka dig att ta hand om gamla och sjuka? Vill du jobba inom sjukvården? Då kan undersköterska vara ett yrke för dig.

Som undersköterska kan du jobba på olika platser inom vården och ha varierande arbetsuppgifter. Undersköterskan på en vårdavdelning hjälper patienterna att tvätta sig och klä på sig. Du bäddar, delar ut mat och gör allt annat som ingår i den dagliga vården. Du kontrollerar temperaturen, mäter blodtryck, tar prover och lägger om sår. Att förbereda patienterna för olika behandlingar som läkaren ordinerat är en annan uppgift. Det kan till exempel handla om att ge ett lavemang inför en röntgenundersökning.

På sjukhus arbetar du ofta i ett vårdpar tillsammans med en sjuksköterska. Det är du som har den mesta kontakten med patienterna. Därför är det viktigt att du också ger dig tid att prata med patienterna och ger stöd när det behövs.

Undersköterskor arbetar också med omvårdnad och vissa sjukvårdsuppgifter på sjukhem, i servicehus och gruppboheter.

Du kan också arbeta inom hemsjukvården. Då gör du medicinska kontroller och omläggningar hemma hos patienterna och kan också ha andra sjukvårdsuppgifter, till exempel ge vissa injektioner efter personlig delegering från sjuksköterska. Inom den sjukhusanslutna hemsjukvården är det ibland fråga om vård i livets slutskede. Du arbetar i team i nära samarbete med sjuksköterskorna i teamet.

Om vårdbiträden och undersköterskor i hemtjänst, se beskrivningen Vårdbiträde i Yrken A-Ö.

Du kan arbeta som undersköterska på en mottagning eller specialavdelning och assistera läkare och sjuksköterskor vid undersökningar, behandlingar och operationer. Du tar temperatur och blodprover, plockar fram provsvar och journaler och förbereder patienterna för behandling. Du plockar också fram instrument inför undersökningar och ingrepp och rengör och desinficerar instrumenten efteråt.

Som undersköterska måste du ha ett stort intresse för människor. Du möter många olika människor som har behov av din hjälp och du behöver ha tålamod och förmåga att förstå patienternas situation. Arbetet kan vara fysiskt och psykiskt ansträngande och tunga lyft förekommer.

Eftersom vårdavdelningar på sjukhus är bemannade dygnet om, innebär detta att schemat för undersköterskor på dessa avdelningar innehåller dag-, kvälls- och helgtjänstgöring. Det kan också ingå nätter men oftast har undersköterskor som arbetar natt eget schema. Det finns också möjlighet att själv kunna påverka sin arbetstid. Undersköterskor i kommuner har i allmänhet liknande arbetstider. Många kommuner har särskild personal anställd för att arbeta på kvällar och nätter.

På vårdcentraler arbetar du vanligen kontorstider.

Framtid

Antalet lediga platser för undersköterskor och motsvarande har ökat under senaste året, framför allt inom kommunerna, men även landstingen har börjat rekrytera fler undersköterskor. Behovet av undersköterskor ökar främst inom äldrevården, den kvalificerade hemsjukvården och långtidssjukvården. Inom akutsjukvården motsvarar i stort sett tillgången på undersköterskor den efterfrågan som finns, utom i storstadsregionerna. Detsamma gäller inom primärvården, till exempel vårdcentraler.

Man kan räkna med ett ökat behov av undersköterskor i framtiden. Enligt vissa bedömningar behövs det nyrekryteras cirka 120 000 omvårdnadspersonal under en tioårsperiod. Inom kommunerna kommer en fortsatt utbyggnad att ske när det gäller de äldres hälso- och sjukvård. Samtidigt kommer antalet som pensioneras att öka år från år under den närmaste perioden. Det gör att inte bara

kommunerna utan också landstingen nyanställer undersköterskor. De som går omvårdnadsprogrammet kommer därför att ha goda möjligheter att få arbete inom hälso- och sjukvården, framför allt i kommunerna men också i landstingen.

Lön

Genomsnittslönen för undersköterskor anställda inom landstinget var cirka 15 200 kronor i månaden år 2000. Det skiljer mindre än 3 000 kronor mellan högsta och lägsta lön. Till lönen kommer ersättning för obekvämt arbetstid, i genomsnitt cirka 1 500 kronor i månaden. (Källa: Landstingsförbundet).

Undersköterskor inom kommuner har vanligen en grundlön som varierar mellan 14 000–15 800 kronor i månaden enligt Kommunförbundets lönestatistik för 2000. Ersättning för obekvämt arbetstid tillkommer.

Att tänka på

Du måste vara intresserad av människor.

Förmåga att sätta dig in i patienternas situation är viktig.

Arbete kan vara tungt och problem med rygg, nacke och skuldror är inte ovanliga.

Att arbeta med sjuka människor kan vara psykiskt ansträngande.

Du har ofta kontakt med vatten vilket kan orsaka besvär om du har anlag för allergi.

Appendix 6:3

Intressetest som finns på AMS hemsida: www.amv.se

Svarsalternativ: 1) Inte alls 2) En aning 3) Ganska mycket 4) Mycket

ÄR DU INTRESSERAD AV

1. att bygga en sommarstuga?
2. att installera elektrisk belysning?
3. att styra och övervaka processer (t.ex. framställning av pappersmassa)?
4. att informera restauranggäster om lämpliga viner?
5. att arbeta i lantbruk?
6. att arbeta i tullen och förhindra smuggling?
7. att göra ritningar till bostadshus?
8. att läsa om naturvetenskapliga ämnen i böcker och tidskrifter?
9. att undersöka ungdomarnas levnadsvanor?
10. att köpa in varor till en affärskedja?
11. att ta emot beställningar i en taxiväxel?
12. att ta blodprov och lägga om sår?
13. att hjälpa elever med svårigheter i skolan?
14. att leda möten och debatter i en förening?
15. att arbeta med musik?
16. att tapetsera och måla om hemma?
17. att reparera bilar?
18. att köra buss och taxi?
19. att laga mat på restaurant?
20. att sköta och ta hand om djur?
21. att hjälpa folk i nödsituationer vid olyckor och brott?
22. att formge mobiltelefoner?
23. att lägga upp och planera experiment?
24. att ge placeringsråd till kunder på en bank?
25. att sörja för säkerheten till enskilda och företag?
26. att beställa resor och hotellrum?
27. att vårda sjuka?
28. att ge råd till dom skall välja yrke?
29. att arbeta som cirkelledare i ett studieförbund?
30. att utforma en hemsida på Internet?

31. att snickra en bokhylla?
32. att bygga en ljudanläggning?
33. att arbeta i ett kontrollrum med datorer och mätinstrument?
34. att arbeta med kött och charkuterier?
35. att arbeta med naturvård?
36. att bevaka byggnader och värdefulla saker?
37. att rita kartor med hjälp av datorer?
38. att undersöka vad ett visst material består av?
39. att undersöka intresset för en ny vara?
40. att sälja varor i en butik?
41. att arbeta i en reception och ge upplysningar?
42. att träna personer med ryggbesvär?
43. att hjälpa människor att bearbeta personliga problem?
44. att undervisa ungdomar i en skola?
45. att arbeta med teater?
46. att svetsa eller löda ihop föremål i metall?
47. att skruva isär apparater för att se hur de fungerar?
48. att köra grävmaskin?
49. att gå på en matlagningskurs?
50. att ge råd om djurskötsel?
51. att arbeta med riskfyllda uppgifter som brandman eller dykare?
52. att konstruera tekniska hjälpmedel för handikappade?
53. att analysera vattenprover för att spåra miljögifter?
54. att utreda det framtida behovet av bostäder i en kommun?
55. att lägga upp en reklamkampanj?
56. att servera och se till att gäster trivs?
57. att sköta små barn?
58. att ge vägledning i samlevnadsfrågor?
59. att skriva en instruktionsbroschyr för en CD-spelare?
60. att formge möbler?
61. att arbeta med robotar för att tillverka saker?
62. att sätta in nya rör i ett badrum?
63. att styra och navigera ett fartyg?
64. att baka bröd för försäljning?
65. att odla växter?
66. att kontrollera arbetsmiljön på arbetsplatsen och ge råd om förbättringar?
67. att göra mätningar av terrängen för ett nytt bostadsområde?
68. att forska fram nya läkemedel?
69. att analysera och följa upp det ekonomiska resultatet i ett företag?

70. att förmedla köp och försäljning av villor?
71. att organisera och hjälpa till vid konferenser?
72. att undersöka patienter på en vårdcentral?
73. att ge råd och stöd till personer som har missbruksproblem?
74. att ordna en utställning med bilder och text?
75. att skriva manus till TV?
76. att klä om möbler?
77. att smörja och reparera en cykel?
78. att dirigera trafiken från ett kontrolltorn?
79. att läsa tidningar om hälsokost?
80. att arbeta med skogsvård och avverkning av skog?
81. att delta i räddningsuppdrag vid olyckor till sjöss?
82. att konstruera ett datorprogram?
83. att arbeta med tekniska apparater och mätinstrument på ett laboratorium?
84. att tolka avtal och lagar?
85. att följa upp resultaten av annonsering i tidningar och TV?
86. att ge turister tips om sevärdheter och utflykter?
87. att träna människor som kan ha talsvårigheter?
88. att hjälpa personer i juridiska frågor?
89. att lägga upp en utbildning för en grupp anställda?
90. att fotografera?
91. att tillverka föremål i plåt, t ex skåp, stuprör?
92. att reparera en trasig hushållsmaskin?
93. att köra långtradare?
94. att göra en veckomatsedel för 10-12 personer?
95. att planera parker och grönområden?
96. att ta reda på vad som hänt vid brott och olyckor?
97. att konstruera apparater för vattenrening?
98. att undersöka om en ny uppfinning fungerar praktiskt?
99. att utreda hur skador på miljön kan förebyggas?
100. att ge råd (support) till kunder som har problem med sin dator?
101. att hjälpa handikappade ungdomar?
102. att arbeta på fritidsgård och ordna aktiviteter för barn och ungdomar?
103. att vara gympaledare?
104. att inreda hotell?
105. att läsa tidskrifter om modern teknik?
106. att felsöka datorer på en arbetsplats?
107. att läsa motortidningar?

108. att lägga upp och garnera maträtter?
109. att behandla sjuka djur?
110. att ge information om hur bränder kan förebyggas?
111. att räkna ut hållfastheten i en brokonstruktion?
112. att lösa problem med hjälp av matematik?
113. att undersöka behovet av nyanställningar i ett företag?
114. att arbeta på en resebyrå?
115. att söka information i databaser?
116. att läsa tidningar om hälso- och friskvård?
117. att ge råd om lämplig kost vid olika sjukdomar?
118. att skriva reportage för en tidning?
119. att arbeta med ljudeffekter vid skivinspelningar?

Referenser

- Anker, Richard (2001) Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world. ILO, Geneva 2001.
- Arai, Mahmood & Thoursie, Anna (1997) Individ- och yrkeskillnader mellan kvinnor och män: Hur påverkar de lönen? I SOU 1997:136.
- Baude, Annika, (1992) Kvinnans plats på jobbet. SNS.
- Dryler, Helen (1998) Educational choice in Swden: Studies on the importance of gender and social contexts. Stockholms universitet, SOFI 1998:31. Avh.
- Einarsdottir, Torgerdur (1997) Läkaryrket i förändring. En studie av den medicinska professionens heterogenisering och könsdifferentiering. Sociologiska inst. Göteborgs Universitet 1997:63. Avh.
- Everstsson, Lars (2002) Valfärdspolitik och kvinnoyrken. Organisation, välfärdsstat och professionaliseringens villkor. Sociologiska inst. Umeå Universitet 2002:25. Avh.
- Evertsson, Marie (2004) Facets of gender. Analyses of the family and the labour market. SOFI, Stockholms universitet, 2004:61. Avh.
- Frangéur, Renée (1998) Yrkeskvinna eller makens tjänarinna? Striden om yrkesrätten för gifta kvinnor i mellankrigstidens Sverige. Arkiv. Avh.
- Florin, Christina, Sommestad, Lena & Wikander, Ulla (1999) Kvinnor mot kvinnor och systerskapets svårigheter. Norstedts.
- Forsberg, Gunnel (1997) Rulltrapperegioner och social infrastruktur. I SOU 1997:83
- Furst, Gunilla (1988) Om villkoren för kvinnors arbete på mansdominerade verkstadsgolv. Göteborgs sociologiska inst.
- Gonäs, Lena (1998) Den svenska välfärdstatens omvandling och det könsuppdelade arbetet. I Starrin & Svensson (red) Sverige efter välfärdskrisen. Boréa.

- Gonäs, Lena Plantenga, Janneke & Rubery, Jill (1999) Den könsuppdelade arbetsmarknaden ett europeiskt perspektiv. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Gonäs, Lena Lindgren, Gerd & Bildt, Carina (2001) Könnssegregationen i arbetslivet. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Greiff, Mats (1992) Kontoristen: från chefens högre hand till proletär. Lunds univ. Avh.
- Göransson, Anita (2003) Kvinnor, män och karriärer. Visioner och verklighet i näringslivet. SNS Förlag.
- Göransson, Anita (1988) Från familj till fabrik. Teknik, arbetsdelning och skiktning i svenska fabriker 1830-1877. Arkiv. Avh.
- Hansen J, & Wahlberg, R (2000) Occupational gender composition and wages in Sweden. IZA, discussion paper no 217, Bonn.
- Hedenborg, Susanna & Wikander, Ulla (2003) Makt och försörjning. Studentlitteratur.
- Johansson, Lena & Österberg, Christina (2002) Lön för mödan. Fakta om arbetsvillkor och löner för kvinnor och män inom vård och omsorg. SCB, 2002.
- Johansson, M Katz, K & Nyman, H (2001) Wage differentials and gender discrimination. Changes in Sweden 1981-1998. WP 2001:15, Dep of economics, Stockholms univ.
- Jonung, Christina (1997) Yrkessegregationen mellan kvinnor och män i Persson & Wadensjö (red) Glastak och glasväggar? Den könssegrerade arbetsmarknaden. SOU 1997:137.
- Kyle, Gunhild (1979) Gästarbeterska i manssamhället. Liber.
- le Grand, Carl (1997) Kön, lön och yrke – yrkessegregation och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige. I SOU 1997:136.
- Ljunglöf, Thomas & Pokarzhevskaya, Galina (2003) Därför tjänas män mer än kvinnor. Löneskillnadernas utveckling bland SACO-förbundens medlemmar mellan 1996-2001. SACO, Stockholm
- Löfström, Åsa (1999) Skilda världar? Könnssegregationens konsekvenser för kvinnors och mäns löner. Arbetsmarknad & Arbetsliv 1999:4.
- Löfström, Åsa (2003) Att lillan kom till jorden... Barnafödande och konjunktur under det sena 1900-talet. UES 2003:603. (www.econ.umu.se)
- Löfström, Åsa (2003) Overcoming barriers to equal pay in Sweden: monitoring gender mainstreaming. I L Magnusson, L Mosesdottir & A Serrano-Pascual (eds) Equal pay and gender main-

- streaming in the European employment strategy. ETUI, Bryssel, 2003.
- Markusson-Winkvist, Hanna (2003) Som isolerade öar. De lagerkransade kvinnorna och akademien under 1900-talets första hälft. Symposium. Avh.
- Melkas, Helinä & Anker, Richard (1998) Gender Equality and occupational segregation in Nordic labour markets. ILO, Geneva.
- Myrdal, Alva (1944) Folk och familj.
- Norlander, Kerstin (2000) Människor kring ett företag. Göteborgs univ. Ek-hist inst. Avh.
- Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (1997) Ledare, makt och kön. SOU 1997:135.
- Nyberg, Anita (2003) Deltidsarbete och deltidarbetslöshet – en uppföljning av DELTA-utredningen (SOU 1997:27). Arbetslivsinstitutet 2003:1.
- Olofsson, Barbro (2000) Kvinnor och män i byggyrken – en jämförande studie. Kungl. Tekniska Högskolan, Stockholm. Avh.
- Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (1997) Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden. SOU 1997:137.
- Robertsson, Hans (2003) Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet. Arbetslivsinstitutet, Arbetsliv i omvandling 2003:13. Avh.
- Rubery, Jill, Smith, Mark & Fagan, Colette (1999) Women's employment in Europe. Trends and prospects. Routledge.
- Rubery, Jill (1999) The shaping of work and working time in the service sector. Paper presented at the 21st conference of the International working party on labour market segmentation, Bremen Sept 9th 1999.
- Skogh, Inga-Britt (2001) Teknikens värld – flickornas värld. En studie av yngre flickors möte med teknik i hem och skola. Studies in Educational Science 44, HLS förlag. Avh.
- Stanfors, Maria (2003) Education, labor force participation and changing fertility patterns. A study of women and socio-economic change in twentieth century Sweden. Lunds studies in economic history. 2003:22. Avh.
- Strober, Myra (1984) Toward a theory of occupational sex segregation in Reskin, B. (red) Sex segregation in the workplace: Trends, explanation, remedies. National Academy Press.

- Sundin, Elisabeth (1998) Män passar alltid? Nivå- och organisations specifika processer med exempel från handeln. SOU 1998:4.
- Tyrkkö, Arja & Westberg, Hanna (2001) Förskjutning i segregeringsmönster på yrkesnivå. Arbetslivsinstitutet 2001:6.
- Wikander, Ulla (1999) Kvinnoarbete i Europa 1789–1950. Atlas.
- Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia & Linghag, Sophie (2001) Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön. Studentlitteratur.
- Wernersson, Inga & Lander, Rolf (1979) Män och kvinnor i barnomsorgen. En analys av könskvotering, yrkesval och arbets-trivsel. Jämställdhetskommittén.
- Wernersson, Inga (1991) Särskilda undervisningsgrupper för flickor i NO- och teknikundervisning. Ett försök till analys av barkomliggande tankegångar och förmodade effekter. Rapport 1991:19 Inst för pedagogik, Göteborgs universitet.
- Wernersson, Inga (1991) Könsskillnader i gymnasieskolan. En kunskapsöversikt. Skolöverstyrelsen 1991.
- Westberg-Wohlgemuth, Hanna (1996) Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – en dold lärandeprocess. Arbetslivsinstitutet, 1996:1. Avh.

Övrigt

- Ds 2001:57 Barnafödandet i fokus. Från befolkningspolitik till ett barnvänligt samhälle.
- SCB (1996) efter 20 år på arbetsmarknaden. Lågutbildade och andra utbildningsgruppers rörlighet 1970-1990. SCB: Information om utbildning och arbetsmarknad 1996:2.
- SCB (1995) Yrke efter utbildning. Grundskoleutbildade och gymnasieutbildade på arbetsmarknaden. SCB Information om utbildning och arbetsmarknad 1995:1.
- SCB (2000) Utbytbarhet på arbetsmarknaden. Yrken och löner för olika utbildningsgrupper.
- SCB: Information om utbildning och arbetsmarknad 2000:2.
- SCB (2001) Val av arbete.
- SCB (2002) Trender och prognoser 2002. Befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på år 2020.
- Skolverket (1999) Olika på lika villkor. En antologi om jämställdhet i förskolan. Liber förlag.

- SOU 1997:137 Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden.
- SOU 1998:6 Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.
- SOU 2003:16 Mansdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser.
- SOU 2002:62 Kunskapsläge sjukförsäkringen. Delbetänkande av utredningen om analys av hälsa och arbete (AHA-utredningen)

(Se även bilaga 6:1)