

Johanna Kumlin

# Har kvinnor och män blivit mer jämnt fördelade över yrken, organisationer och arbetsplatser i Sverige under perioden 1990- 2003?



Johanna Kumlin

# Har kvinnor och män blivit mer jämnt fördelade över yrken, organisationer och arbetsplatser i Sverige under perioden 1990–2003?

*Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:8  
Working Paper/Institute for Futures Studies; 2010:8*

Stockholm 2010

**Johanna Kumlin** är fil. dr och forskare i sociologi vid Institutet för Framtidsstudier.

**Sammanfattning: Har kvinnor och män blivit mer jämnt fördelade över yrken, organisationer och arbetsplatser i Sverige under perioden 1990-2003?**

Syftet med denna studie är att beskriva utvecklingen i fördelningen av kvinnor och män över yrken, organisationer och arbetsplatser på den svenska arbetsmarknaden under perioden 1990 till 2003, med fokusering på utvecklingen på arbetsplatsnivå. Studien baserar sig på data som inkluderar alla svenskar över 15 års ålder vid varje mättillfälle. Fokus i analyserna ligger på vad som händer under de ekonomiska krisåren i början av 1990-talet. Analyserna visar att nivån på den horisontella könssegregeringen har varit relativt stabil i Sverige under denna 13-årsperiod. Utvecklingen mot en jämnare fördelning av kvinnor och män i yrkesstrukturen verkar fortsätta mellan åren 1990 och 2001, men mellan åren 2001 och 2003 har denna utveckling avstannat. Fram till lågkonjunkturen i början av 1990-talet minskade nivån på könssegregeringen bland arbetsplatserna och organisationerna, men därefter började den öka. Mönstret som träder fram är att andelen arbetstagare på mansdominerade arbetsplatser minskade och samtidigt ökade andelen arbetstagare på starkt kvinnodominerade arbetsplatser efter krisåren, vilken kan förklaras med det större utflödet av män från arbetsmarknaden i jämförelse med kvinnor under krisåren. Sammanfattningsvis visar analyserna med tydlighet att de politiska målen att könsintegrera den svenska arbetsmarknaden har inte realiserats då nivån på könssegregeringen har varit relativt oförändrad under denna trettonårsperiod och är på hög nivå år 2003.

**Summary: Have women and men become more equally distributed across occupations, organizations, and workplaces between 1990 and 2003?**

This study aims at describing shifts in horizontal sex segregation in the Swedish labour market between 1990 and 2003. The study adds to previous studies by exploring changes in three dimensions of horizontal sex segregation, i.e. in workplace, organizational and occupational sex segregation, and by using data including all Swedes over 15 years of age at each year of measurement. The focus is on changes in the sex distribution at workplaces and on the changes that occurred during the recession in the beginning of the 1990s. The estimates show that there is hardly any change in the overall level of horizontal sex segregation in the Swedish labour market between 1990 and 2003. The trend towards a more equal sex distribution across occupations seems, however, to continue between 1990 and 2001, although the change between 2001 and 2003 is non-existing. Up until the recession in the mid-1990s, the level of workplace and organizational sex segregation decreased, but afterward it increased somewhat. Moreover, the greater outflow of men from the labour market during the recession can be one explanation to the decrease in share of employees at male dominated workplaces and increase in share of employees at highly female dominated workplaces at these time points. The study clearly shows that the political goals to sex integrate the Swedish labour market have not been realized. The Swedish labour market continues to be profoundly horizontally sex segregated to present day, and the analyses give no optimistic view on future changes towards labour market sex integration.

## **Har kvinnor och män blivit mer jämnt fördelade över yrken, organisationer och arbetsplatser i Sverige under perioden 1990-2003?\***

Den svenska arbetsmarknaden är tydligt horisontellt segregerad efter kön, vilket innebär att det är en skev fördelning av kvinnor och män i t.ex. branscher, yrken, organisationer och på arbetsplatser. Kvinnor och män är mer skevt fördelade över yrken i Sverige jämfört med exempelvis USA, Västtyskland, Portugal och Italien (Charles & Grusky 2004). Under perioden 1960-1990 har däremot den horisontella könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden utjämnats något. De stora förändringarna verkar dock ha skett fram till 1980-talet. Efter det verkar utvecklingen mot en mer könsintegrerad arbetsmarknad ha avtagit (Nermo 1999; se även Tyrkkö & Westberg 2001, Löfström 2004).

Varför den svenska arbetsmarknaden fortsätter att uppvisa en sådan tydlig isärhållning avseende kvinnors respektive mäns arbetsmarknad har väckt undran hos många forskare på sistone (t.ex. Blackburn, Jarman & Brooks 2000, Charles & Grusky 2004). Speciellt med tanke på att Sverige har nått så långt i andra avseenden när det gäller jämställdheten. Under de senaste decennierna har ett flertal könsojämlikheter såsom utbildningsnivå och andel kvinnor i förvärvsarbete utjämnats. Det har vidare skett stora förändringar avseende det offentliga trycket på arbetsgivarna att verka för en balanserad representation av kvinnor och män på arbetsmarknadens positioner. Exempelvis är den svenska Jämställdhetslagen (SFS 1991:433) väldigt specifik avseende kraven på att arbetsgivarna ska verka för en balanserad könssammansättning i företagen (se fotnot 3).

Är det ett problem att kvinnor och män klustras i olika delar av arbetsmarknaden? Kan man prata om att det är ojämnt att det inte finns lika många kvinnor i ett yrke som män? Å ena sidan finns det forskning som visar på vissa fördelar med att ha homogena arbetsgrupper då det tenderar att sänka konfliktnivån och förbättrar kommunikationen (Williams & O'Reilly 1998). Å andra sidan är det väl känt att den horisontella könssegregeringen på arbetsmarknaden är starkt sammankopplad med processer som skapar och vidmakthåller ojämlikheter mellan könen. Exempelvis kan en betydande del av könsskillnader i lön tillskrivas kvinnors och mäns skeva fördelning över yrken och arbetsplatser (Arai, Nekby & Skogman Thoursie 2004). Även individers löneutveckling kan relateras till könssammansättningen i deras yrken (Bihagen & Ohls 2007). Därmed hänger den horisontella könssegregeringen samman med den vertikala och är därför ytterst problematisk. Följaktligen är utökad kunskap om den horisontella könssegregeringens uppkomst och utveckling viktig.

Syftet med denna studie är att beskriva utvecklingen i fördelningen av kvinnor och män över yrken, organisationer och arbetsplatser på den svenska arbetsmarknaden under perioden 1990 till 2003, med fokusering på utvecklingen på arbetsplatsnivå. Denna trettonårsperiod är av specifikt intresse att studera då den omfattar en kraftig konjunkturedgång och återhämtning från densamma. Konjunktursvängningar inverkar på t.ex. selektionen av kvinnor och män till och från arbetsmarknaden, konkurrens om jobb och arbetsgivarnas ekonomiska marginaler vid rekryteringar. Genom att studera utvecklingen av könssegregeringen under 1990-talets kraftiga konjunktursvängningar kan vi öka vår kunskap om möjliga framtida förändringar i den horisontella könssegregeringen när det svenska samhället ånyo går in i hög- respektive lågkonjunktur. Studien baserar sig på registerdata innehållandes information om alla förvärvsarbetande i den svenska arbetskraften som är över 15 år gamla vid varje tidpunkt.

Kunskap om könsfördelningen över yrken, organisationer och arbetsplatser är av stor betydelse då samtliga tre dimensioner medverkar i processer som (åter)skapar könsojämlikheter (t.ex. Arai, Nekby & Skogman Thoursie 2004). Det finns inga storskaliga studier likt denna som beskriver förändringar i könssegregeringsmönstret på arbetsplatser och i organisationer i Sverige. Däremot finns det ett flertal studier som har beskrivit utvecklingen avseende yrkeskönssegregeringen över tid (t.ex. Jonung 1993, Neramo 1996, Tyrkkö & Westberg 2001, Löfström 2004, se även Charles & Grusky 1995, 2004, Anker 1998, Neramo 2000 för internationella jämförelser av yrkeskönssegregeringen), varför fokus på denna dimension är mer blygsamt än på de övriga två dimensionerna. Däremot har jag inte funnit några studier som kartlägger nivån på yrkeskönssegregeringen efter millenniumskiftet.

I det följande kommer en diskussion om olika teorier om hur könssegregering kan uppstå och förändras för att sedan följas av en beskrivning av några förändringar som har skett i det svenska samhället som kan ha inverkat på den horisontella könssegregeringen. Därefter redovisas de empiriska resultaten följt av en slutdiskussion. Beskrivning av data, urval och definitioner av olika klassificeringar presenteras i bilaga A.

### **Hur kan vi förklara förändringar i nivån av horisontell könssegregering på arbetsmarknaden?**

Även om denna studie mer syftar till att beskriva snarare än att förklara eventuella förändringarna i könssegregeringen, kommer jag nedan presentera några vanligt förekommande sociologiska teorier om hur könssegregering kan uppstå och förändras. Men först måste det klargöras vad som åsyftas när jag talar om könssegregering på de tre analyserade nivåerna: yrkes-, organisations- respektive arbetsplatsnivå. Analyser av yrken fångar könsfördelningen av yrkeskompetens. Medan

kvinnors och mäns spridning över de svenska arbetsgivarna fångas av analyserna om könssegregering bland organisationer, visar arbetsplatskönssegregeringen på kvinnors och mäns tendens att jobba på samma fysiska arbetsställe (se bilaga A).

Förändringar över tid i könssegregering på yrkes-, organisations- och arbetsplatsnivå är relaterade till varandra. Yrken är klustrade på arbetsplatser och i organisationer, och arbetsplatser är i sin tur klustrade i organisationer. Med andra ord kan förändringar i yrkens könssammansättning påverka könsfördelningen vid arbetsplatser och organisationer och förändringar i arbetsplatsers könssammansättning kan ha påverkan på könsfördelningen på organisationsnivå. Vi vet dock inte hur exakt förändringar i könssegregationen på dessa olika nivåer är relaterade.

Nedan kommer jag att diskutera hur förändringar i könssammansättningen på arbetsplatser, i organisationer och yrken kan bero på förändringar i a) tillgången av kvinnor och män (d.v.s. rekryteringsbasens könssammansättning) och b) efterfrågan av kvinnliga och manliga arbetstagare till vissa jobb.<sup>1</sup> Annorlunda uttryckt söker jag förklaring till varför kvinnor och män gör så olika arbetsmarknadsval samt varför arbetsgivarnas rekryteringar kan vara könsmärkta. En idag vanlig uppfattning är att arbetstagarnas och arbetsgivarnas agerande står i ett inbördes beroendeförhållande, vilket jag kommer att ge exempel på nedan. Likaså kommer det att diskuteras hur samhällsliga förändringar kan inverka på arbetstagarnas och arbetsgivarnas agerande.

Det är omtvistat varför kvinnor och män gör olika arbetsmarknadsval och hur förändring i dessa val kan uppstå. Ändringar i könssocialisationen kan vara en förklaring till förändringar i preferenser som får kvinnor och män att göra andra arbetsmarknadsval än tidigare generationer (Marini & Brinton 1984; se även Subic m fl. 1989 för en översikt). En annan teori baserad på nyklassiskt ekonomiskt resonemang betonar att kvinnors och mäns preferenser styrs av rationella överväganden. Att kvinnor och män gör olika rationella val beror på att kvinnor specialiserar sig på hushållsarbete och män på arbetsmarknadsarbete (Becker 1957/1971, Mincer & Polachek 1974). Kvinnor och män väljer således jobb som ger mest avkastning givet denna specialisering.<sup>2</sup>

En kritik som har riktats mot den senare teorin är att de förutsätter att preferenser formas innan inträdet på arbetsmarknaden. Kritikerna hävdar att den bortser ifrån hur kvinnors och mäns rationella val och preferenser påverkas av könsskillnader i uppfattningar om vilka jobb som är tillgängliga (Kanter 1977, Reskin & Hartmann 1986, England 1992). Preferenser påverkas även

---

<sup>1</sup> För mer detaljerad genomgång av teorier om orsaken till könssegregering på arbetsmarknaden, se t.ex. England (1992), Jonung (1998) och Charles och Grusky (2004).

<sup>2</sup> Det finns också biologiska förklaringar till uppkomsten av könssegregering som betonar t.ex. att kvinnors och mäns olika arbetsmarknadsval reflekterar könsskillnader i fysisk styrka (Collins 1975). Dessa teorier kan däremot inte förklara förändringar i könssegregeringsmönster.

av förväntade sanktionerna som kan följas av att göra val som är ovanligt/atypiskt för arbetstagare av samma kön att göra (fortsättningsvis i texten kallas dessa för könsatypiska val) (West & Zimmerman 1987). Charles och Grusky (2004) med flera framhäver att uppfattningar om förmågor och färdigheter i sig är könsmärkta. De menar att oavsett om det verkligen finns könsskillnader i förmågor och färdigheter, påverkar uppfattningen om att dessa könsskillnader existerar kvinnors och mäns arbetsmarknadsval. Enligt de senare resonemangen kan förändringar i könssegregeringsmönster uppstå som följd av exempelvis ökad tillgång till och mindre problem som uppstår vid val av könsatypiska jobb.

Kontroversen handlar således främst om ursprunget till kvinnliga och manliga arbetstagares olika preferenser snarare än om det verkligen föreligger könsskillnader i preferenser eller ej. För att kvinnor och män har olika yrkeskarriärer i åtanke är odiskutabelt och återspeglas med tydlighet i deras olika val av utbildningsinriktning. Men oavsett anledning leder könsskillnader i arbetsmarknadspreferenser/-val till obalans i tillgängligheten av kvinnor och män i rekryteringsbasen, vilket begränsar arbetsgivarnas möjlighet att könsintegrera deras personal (Reskin, McBrier & Kmec 1999, Bygren & Kumlin 2005).

Arbetsgivarnas preferenser och könsstereotypa uppfattningar, och förändringar i dessa, inverkar också på möjligheterna för arbetstagarnas vägval i arbetslivet (se t.ex. statistisk diskriminering [Phelps 1972], diskriminering p.g.a. smak [Becker 1957/1971], social utestängning [Weber 1978, Tomaskovic-Devey 1993], monopolisering [England 1992], etc.). Kvinnors tyngre ansvar för hushållsarbete och mer oregelbundna arbetsmarknadsanknytning över livsrytmen anses ofta vara en källa till diskriminering. Exempelvis kan kvinnor anses som sämre lämpade för chefsyrken då det kan finnas en rädsla för att kvinnors större familjeansvar inskränker deras möjlighet att vara flexibla i och satsa på jobbet.

Cockburn (1988), Acker (1990), bland andra, utvidgar teorin om social utestängning genom att understryka vikten av att arbetsgivarna inte bara spelar en central roll vid rekryteringar, utan även vid utformningen av jobb och karriärvägar. Arbetsgivarnas uppfattning om vilket kön som är bäst lämpat för ett specifikt jobb kan påverka utformningen av jobbet samt vägar att nå detta jobb, d.v.s. jobb och karriärvägar är könsmärkta. Några exempel är att den genomsnittliga arbetstiden och övertiden är något högre i mansdominerade yrken (le Grand 1997), vilket kan avskräcka/utesluta många tänkbara kvinnliga sökande till dessa yrken p.g.a. kvinnors större familjeansvar. Arbetsgivarnas och arbetstagarnas beteende står dock i ett ömsesidigt beroendeförhållande. Om exempelvis könsmärkningen av jobb ändras som följd av ändringar i arbetsgivarnas synsätt och/eller markant expansion av ett visst yrke (d.v.s. efterfrågan förändras),



kan det leda till en ökad tillgång av det underrepresenterade könet då chanserna till tillträde ökar och risken för diskriminering minskar.

Förändringar på samhällsnivå, såsom politiska, ekonomiska eller institutionella, har också en inverkan på nivån av könssegregering, vilket konkretiseras i följande avsnitt. Arbetstagarnas och arbetsgivarnas agerande förstås bättre i ljuset av ett bredare samhällsligt sammanhang och förändringar i detta. Exempelvis är det möjligt att arbetsgivarnas tendens att könsdiskriminera minskar när jämställdhetslagar introduceras eller skärps, teknologiska utvecklingar kan förändra karaktären på jobben och efterfrågan på personal (t.ex. många kvinnliga sekreterare blev överflödiga vid introduktionen av PC, samtidigt som det uppstod nya jobb inom IT-branschen), förändringar i familjepolitiken (t.ex. introduktionen av den så kallade pappamånaden i föräldraförsäkringssystemet) kan ändra anställningsmönstret för kvinnor och män, osv.

Sammanfattningsvis bestäms könssegregeringen på arbetsmarknaden av samspelet mellan processer på makro-/samhälls- och mikro-/individnivå samt genom processer på både tillgångs- och efterfrågesidan. Några förändringar som har skett i det svenska samhället före och under den undersökta perioden som kan ha inverkat på den horisontella fördelningen av kvinnor och män på arbetsmarknaden kommer att diskuteras nedan.

### **Samhällsförändringar i Sverige före och under den studerade perioden**

Vilka är då de förändringar som det svenska samhället genomgick före och/eller under den undersökta perioden som kan ha inverkat på arbetstagarnas och arbetsgivarnas agerande och således påverkat den horisontella könsfördelningen på arbetsmarknaden?

Till en början har politiker vidtagit en rad åtgärder under senare decennier med mål att åstadkomma en mer balanserad fördelning av kvinnor och män på arbetsmarknaden. Exempelvis introducerades den första Jämställdhetslagen 1980. Samma år etablerades den statliga myndigheten Jämo som övervakade att jämställdhetslagen följs. Jämo granskade även jämställdhetsarbetet i arbetslivet och skolsystemet. Sedan 1980 har en rad tillägg gjorts till Jämställdhetslagen med syfte att öka trycket på arbetsgivarna att rekrytera personal av det underrepresenterade könet.<sup>3</sup> I början av 1990-talet introducerade dessutom den svenska regeringen ett program som skulle uppmuntra kvinnor och män (mestadels kvinnor) att göra

---

<sup>3</sup> Jämställdhetslagen (SFS 1991:433) säger exempelvis att arbetsgivarna skall »underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap« (§5), »verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män« (§8) och »varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete« (§13). Vidare säger lagen att »[n]är det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar« (§9). Denna författning är i skrivande stund upphävd och ersatt med en allmän lag om diskriminering (SFS 2008:567), men den är för ny för att ha kunnat ha haft någon inverkan under undersökningsperioden 1990-2003.

könsatypiska utbildningsval (prop. 1992/93:169). Målsättningen var att utjämna könsfördelningen över yrken. Det formella trycket på arbetsgivare att göra könsatypiska rekryteringar har med andra ord ökat och handlingsplaner för att balansera fördelningen av yrkeskompetens mellan könen har utvecklats. Möjligen kan dessa institutionella förändringar ha gjort arbetsmarknaden mer horisontellt könsintegrerad.

Utbildningssystemet har likaså genomgått stora förändringar. Under de senare decennierna har utbildningssystemet i Sverige expanderat påfallande och sedan början av 1980-talet har kvinnor och män ungefär samma genomsnittliga utbildningsnivå. Trots detta har det inte skett någon utjämning avseende könsskillnader i val av utbildningsinriktning (Jonsson 1999). Den totala nivån av horisontell könssegregering i utbildningssystemet var konstant från mitten av 1970-talet till 1990. Vissa utbildningsinriktningar har däremot könsintegrerats något. Fram till mitten av 1970-talet ökade exempelvis andelen män som valde kvinnodominerade utbildningsinriktningar. Efter det föll kvinnor och män tillbaka i mönstret av mer könstypiska utbildningsval, med konsekvensen att kvinnodominansen ökade i dessa utbildningsinriktningar. Under 1990-talet blev de teknikinriktade utbildningarna på universiteten mindre mansdominerade. Samtidigt så blev kvinnor och män mer könstypiska i deras val av gymnasieprogram, så totalt sett ökade nivån av könssegregering i utbildningssystemet under denna period (Jonsson 2004b).

Vidare har det skett förändringar i klasstrukturen under de senaste decennierna, vilket kan ha inverkat på kvinnors och mäns fördelning på arbetsmarknaden. Som i så många andra länder har servicesektorn växt och industrijobben har minskat (Jonsson 2004a, Oesch 2006), vilket återspeglar de ökade kvalifikationskraven i yrkesstrukturen (le Grand, Szulkin & Thålin 2001). Till exempel har serviceklassen (chefer, administratörer, etc.) ökat och den okvalificerade arbetarklassen och jordbrukarna minskat. Totalt sett har fördelningen av kvinnor och män över klasspositionerna utjämnats något sedan 1980-talet, mestadels som följd av kvinnors ökade tillgänglighet till kvalificerade yrken (Jonsson 2004a). Det senare indikerar att det kan ha skett en minskning i den horisontella könssegregeringen. Samtidigt har det skett förändringar i klasstrukturen som talar emot en utjämning av den horisontella könsfördelningen och som gör en förutsägelse likt den sista svår. Medan de manuella industrijobben blir allt färre och de lågkvalificerade servicejobben blir allt fler, har kvinnor blivit det dominerande könet i den traditionellt mansdominerade och okvalificerade arbetarklassen.

Det är dock viktigt att komma ihåg att jag studerar en period initialt präglad av samhällsekonomiska krisår samt återhämtning från desamma. I figur 1 kan man se att antalet sysselsatta personer sjönk med mer än 550 000 personer och arbetslösheten ökade från 1,6

procent till 8 procent mellan åren 1990 och 1994 (Statistiska centralbyrån [SCB] 2005). Ökningen i arbetslösheten var mer påtaglig bland män än bland kvinnor (speciellt i början av lågkonjunkturen) och kvinnors andel av den totala arbetskraften ökade i enlighet mellan åren 1990 och 1993. Under lågkonjunkturen var arbetslösheten högst för de yngsta arbetstagarna (i åldersintervallet 16 till 34 år) och lägst för medelålders arbetstagare (i åldersintervallet 35 till 54 år). Vissa hävdar att när konkurrens om jobben tättnar, tenderar arbetsgivarna att välja jobbsökande med välkända karaktäristika för att undvika kostsamma urvalsprocesser (t.ex. Mayhew 1968). Enligt detta resonemang kan man förvänta sig att rekryteringarna vart mer könstypiska under krisåren i början av 1990-talet. Lågkonjunkturen borde med andra ord sammanfalla med en ökning i den horisontella könssegregeringen eller en dämpning av en pågående trend mot horisontell könsintegrering.<sup>4</sup> Emellertid bör man se till det stora flödet av kvinnor och män till och från arbetsmarknaden under krisåren, då detta inverkar på könssammansättningen i arbetskraftsutbudet. Eftersom det var en större andel män än kvinnor som lämnade arbetsmarknaden, kan det ha inverkan på könsfördelningen av de arbetstagare som är kvar på arbetsmarknaden.

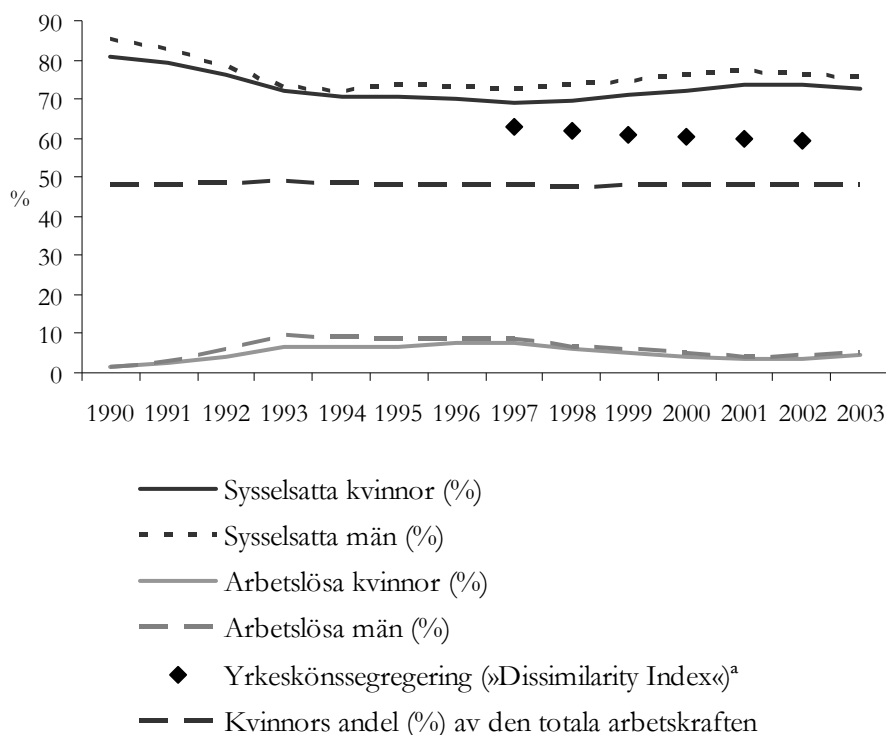
Slutligen finns det studier som visar på en pågående trend av könsintegrering i yrkesstrukturen före 1990-talet (Nermo 1996). Minskningen i nivån på yrkeskönssegregeringen var däremot mer blygsam under 1980-talet jämfört med de förgående två decennierna (ibid.) och det verkar vara en väldigt blygsam könsintegrerande trend i slutet av 1990-talet (Löfström 2004). Det finns inga studier som har undersökt förändringar i könssegregeringsmönstret bland yrken under lågkonjunkturen i början av 1990-talet i Sverige, troligtvis p.g.a. brist på jämförbara data. Men de ovan nämnda studierna indikerar att vi kunna förvänta oss en minskning av yrkeskönssegregeringen mellan åren 1990 och 2003. Givet att yrkeskönssegregeringen har minskat före 1990-talet och i slutet av 1990-talet är det troligt att även nivån på könssegregeringen på arbetsplatser och i organisationer har minskat. Det antagandet följs av logiken att om kvinnors och mäns yrkesfördelning har blivit jämnare under denna period och om arbetsgivarnas preferenser för att anställa arbetssökande av ett visst kön är konstant, borde inflödet till arbetsplatser och organisationer vara av könsintegrerande karaktär då rekryteringsbaserna (d.v.s. yrkena) har blivit mer könsbalanserade. Studier visar emellertid att under krisåren verkade inflödet till svenska arbetsplatser vara av könssegregerande karaktär (Bygren & Kumlin 2005) och utflödet av könsintegrerande karaktär (Bygren 2009). Två processer som möjligtvis slår ut varandra.

---

<sup>4</sup> Eftersom jag inte har hittat någon tidigare studie som beskriver utvecklingen av könssegregeringen på arbetsplats- och organisationsnivå före 1990 kan jag dock inte uttala mig om förändringarna före denna tidpunkt.

Figur 1.

Förändringar i könsammansättning på den svenska arbetsmarknaden, 1990-2003.



Källa: Statistiska centralbyrån (2005). Estimaten är baserade på förvärvsarbetande i åldersspannet 16 till 64 år.

<sup>a</sup>Löfström (2004), tabell 3.7. Estimaten är baserad på fyrsiffrig SSSYK och på arbetstagare i åldersspannet 16 till 64 år.

Sammanfattningsvis är det svårt att predicera vad vi kan förvänta oss avseende den horisontella könssegregeringen i Sverige under denna trettonårsperiod. Under de senaste decennierna finns det förändringar i det svenska samhället som skulle kunna verka både för och emot en horisontell könsintegrering på arbetsmarknaden under perioden 1990-2003. Vad säger då de empiriska resultaten?

### Förändringar i den horisontella könssegregeringen i Sverige under perioden 1990-2003

Denna empiriska del av studien inleds med att rapportera eventuella förändringar i *nivån* på könssegregering bland yrken, organisationer och på arbetsplatser i Sverige mellan åren 1990 och 2003. Därefter kommer jag att i mer detalj undersöka förändringar i *mönster* av könssegregering på arbetsplatsnivå. Valet att i dessa analyser fokusera på könsfördelningen på arbetsplatsnivå beror på att det främst är på arbetsplatser som (arbets)relationer formas och det ger oss en bild av tendensen av att kvinnor och män jobbar på samma ställe.

Figur 2 visar estimat för »Association index« (hädanefter förkortat A) (Charles & Grusky 1995, 2004) för varje observerat år. Den visar alltså förändringar i nivån på könssegregering bland arbetsplatser, organisationer och yrken under denna trettonårsperiod. Tabell A i bilaga B visar de exakta estimaten för A samt för det mer vanligt förekommande segregeringsmättet, »Dissimilarity Index« (hädanefter förkortat D) (Duncan & Duncan 1955). Man bör tolka D med försiktighet då detta index påverkas av förändringar över tid i den relativa storleken på arbetsplatser, organisationer och yrken (d.v.s. av marginalförändringar). A är ett mer lämpligt segregeringsmått när man vill jämföra könssegregationen över tid (eller mellan länder) då A inte förändras om marginalerna skiftar mellan mätstillfällena (eller mellan länderna).<sup>5</sup> Figuren talar för sig själv. Påfallande lite händer mellan 1990 och 2003 avseende nivån på den horisontella könssegregeringen i Sverige. Linjerna i figur 2 visar en ytterst blygsam minskning av könssegregeringen på arbetsplatsnivå och en lika svag ökning på organisationsnivå mellan åren 1990 och 2003. Genomgående för hela perioden gäller resultatet att ungefär hälften av alla kvinnor eller män skulle behöva lämna arbetskraften eller, annorlunda uttryckt, en fjärdedel av alla kvinnor eller män skulle behöva byta arbetsplats/organisation med varandra för att könssammansättningen på arbetsplatserna och i organisationerna ska återspegla könssammansättningen i arbetskraften som helhet.

Slutligen kan man också se i figur 2 att trenden mot könsintegrering på yrkesnivå verkar fortsätta under 1990-talet. Däremot har trenden avstannat mellan åren 2001 och 2003. Trots att yrkesstrukturen har blivit mer könsintegrerad under denna trettonårsperiod, har det alltså inte skett någon utjämning i fördelningen av kvinnor och män över arbetsplatser och organisationer.

---

<sup>5</sup> Trots det rapporterar jag resultaten från uträkningarna av D eftersom det är ett så pass vanligt segregeringsmått och att det är relativt lättbegripligt. D jämför den rådande fördelningen av kvinnor och män med en perfekt könsfördelning och visar andelen kvinnor eller män som skulle behöva lämna arbetsmarknaden för att få samma könsfördelning på alla t.ex. arbetsplatser liksom könsfördelningen på arbetsmarknaden i stort. Eftersom uträkningarna av D påverkas av marginalförändringar såsom i storleken på den fördelningsenhet som är av intresse, har jag även använt mig av ett segregeringsmått, »Association Index« (A) (Charles & Grusky 1995), som ej låter sig påverkas av förändringar i marginalerna, d.v.s. förändringar i antalet enheter eller storleken på dessa. Genom att använda följande ekvation erhålls värdena för A som presenteras i studien.

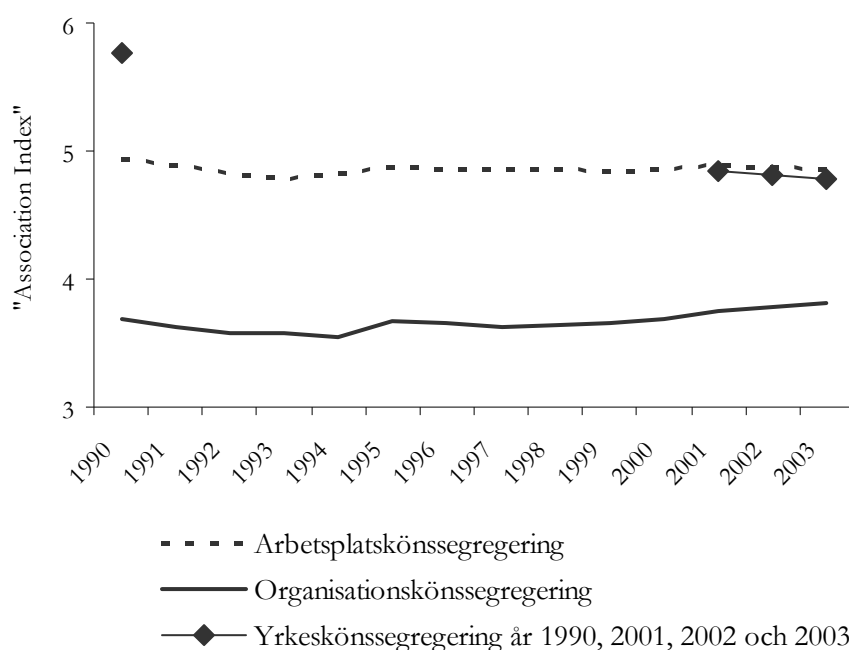
$$A = \exp \left( \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n \left\{ \ln(F_j / M_j) - \left[ \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n \ln(F_j / M_j) \right] \right\}^2 \right)^{1/2} \quad (1)$$

där  $n$  hänvisar till antalet arbetsplatser/organisationer/yrken,  $M_j$  och  $F_j$  hänvisar till antalet kvinnor och män på arbetsplats eller i organisation/yrke  $j$ . A kan tolkas som i vilken utsträckning den arbetsplats-, organisations- eller yrkesspecifika (logaritmerade) könskvoten avviker från den genomsnittliga (logaritmerade) könskvoten beräknat över alla arbetsplatser, organisationer eller yrken. A visar således med vilken (multiplikativa) faktor som kvinnor och män i genomsnitt är överrepresenterade på arbetsplatserna eller i organisationerna/yrkena. A är lika med 0 och  $\exp(A)$  lika med 1 när arbetsmarknaden är perfekt könsintegrerad. Det bör understrykas dock att man inte bör jämföra den absoluta nivån av A mellan arbetsplatser, organisationer och yrken, utan snarare fokusera på att jämföra förändringar över tid i A inom samma analysenhet. Eftersom vissa arbetsplatser och organisationer inte har några män eller kvinnor anställda och då det inte går att ta logaritmen av noll, har jag adderat en man och en kvinna till alla arbetsplatser. (För en utförligare diskussion om fördelar respektive nackdelar med dessa olika segregeringsmått, se t.ex. Neramo [1999] och Charles & Grusky [2004].)

Dessvärre kan jag inget säga om avstannandet av könsintegrering på yrkesnivå startade före 2001, eftersom det saknas jämförbar yrkesinformation under perioden 1991-2000. Den exakta förändringen i nivån på yrkeskönssegrering mellan 1990 och 2001 ska vidare tolkas med försiktighet då insamlingen av informationen om arbetstagarnas yrken skiljer sig åt mellan dessa två tidpunkter (se bilaga A).

## Figur 2.

Förändringar i horisontell könssegrering i Sverige (estimerat med "Association Index"), 1990-2003.



Not: Estimaterna för arbetsplats- och organisationskönssegrering baserar sig på förvärvsarbetande i åldersspannet 15 till 75 år och för yrkeskönssegrering 16 till 64 år.

Figur 2 visar några intressanta förändringar i könssegreringen bland arbetsplatser och organisationer när den svenska ekonomin började dala i början av 1990-talet. I grova drag ser det ut som om det var en svag minskning av könssegreringen vid arbetsplatser och organisationer fram till mitten av 1990-talet, följt av en könsegrerande utveckling. När arbetslösheten var som högst och mäns arbetslöshetssiffror översteg kvinnors som mest, d.v.s. åren 1993 och 1994 (se figur 1), kan vi se de lägsta nivåerna av könssegrering på arbetsplats- och organisationsnivå. När arbetslöshetssiffran bland män blev mer lik kvinnornas under åren 1995-1996 började samtidigt nivån på könssegrering bland arbetsplatser och organisationer att öka. Under de åren lämnade alltså en större andel av männen arbetsmarknaden jämfört med kvinnor, vilken kan ha resulterat i en mer könsbalanserad sammansättning på arbetsplatserna och i organisationerna. Speciellt med tanke på att uppsägningar var mer vanligt förekommande på mansdominerade

företag. Eftersom män tenderar att återfinnas i mer konjunkturkänsliga delar av arbetsmarknaden, kan det också vara möjligt att ett flertal män bytte till arbetsplatser/organisationer med fler kvinnor under krisåren för att undvika arbetslöshet.<sup>6</sup>

Nedan kommer jag att fokusera på utvecklingen i mönstret av könssegregering på arbetsplatsnivå. Inledningsvis ligger fokus på skillnader mellan födelsekohorter och åldrar. Tidigare studier visar att förändringen i den horisontella könsfördelningen på arbetsmarknaden kan skilja sig åt mellan födelsekohorter. Nermo (1996) visar att medan yrkeskönssegregeringen ökade bland äldre kohorter mellan åren 1968 och 1981, minskade könssegregeringen bland de allra yngsta kohorterna under samma period. Då våra arbetsmarknadskarriärer ser olika ut över livscykeln, kan eventuella skillnader mellan kohorter avseende förändringar i könssegregeringsmönster likväl vara en ålderseffekt. För att inte blanda ihop kohortskillnader med åldersskillnader, visar figur 3 (kvinnor) och 4 (män) följaktligen genomsnittliga andelen kvinnor på kvinnors respektive mäns arbetsplatser givet samma ålder, uppdelat på kohorttillhörighet.

I dessa (och följande) analyser använder jag mig således av genomsnittlig andel kvinnor på arbetstagarnas arbetsplatser som ett mått på könsfördelningen över arbetsplatser istället för tidigare använda index. Detta mått är lite mer intuitivt när vi vill få en bild av könssammansättningen i arbetstagarnas arbetsmiljöer. Linjerna representerar förvärvsarbete i åldersintervallen 20 till 63 år för att utesluta de åldersgrupper med en relativt svag sysselsättningsgrad (se fotnot 7). Dessa två figurer möjliggör alltså urskiljandet av vissa kohortskillnader i hur könssammansättningen på de förvärvsarbetandes arbetsplatser förändras med ålder under den studerade perioden. Detta möjliggörs när man jämför olika kohorters genomsnittliga andel kvinnor på arbetsplatserna vid givna åldrar.

I figur 3 och 4 kan man se att för de allra flesta förvärvsarbetare ökar den genomsnittliga andelen kvinnor på arbetsplatserna med åldern under denna mätperiod. Detta resultat gäller både män och kvinnor. Ökningen är dock mer markant för kvinnor, vilket stärker könssegregeringen (jfr Kumlin kommande). För kvinnor och män i den yngsta födelsekohorten (d.v.s. kvinnor födda mellan 1966 och 1970) minskar den genomsnittliga andelen kvinnor på deras arbetsplatser med åldern. Avseende skillnader mellan födelsekohorterna var kvinnor födda under 1950-talet och män födda under åren 1946-1955 anställda på arbetsplatser med en synbart högre andel kvinnor jämfört med andra födelsekohorter vid samma ålder under denna period. När man exempelvis

---

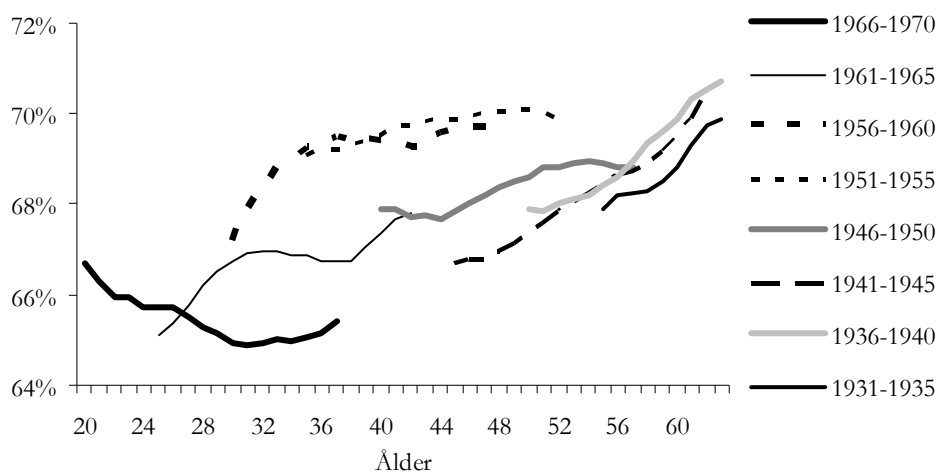
<sup>6</sup> När jag även inkluderar arbetstagare på arbetsplatser/i organisationer med färre än 10 anställda får jag ungefär samma resultat. Små arbetsplatser och organisationer har däremot en mer ojämn fördelning av kvinnor och män, varför nivån av arbetsplats- och organisationskönssegregering är något högre vid alla tidpunkter när dessa mindre arbetsplatser och organisationer inkluderas. Exempelvis är 60 procent av alla organisationer med färre än 10 anställda starkt mansdominerade och 23 procent av dessa organisationer är starkt kvinnodominerade (resultat redovisas ej).

jämför genomsnittlig andelen kvinnor på arbetsplatserna vid 40års ålder kan man se att kvinnliga 50-talisternas andel summeras till ca 70 procent, medan andelen för kvinnor födda tidigt 60-tal och kvinnor födda sent 40-tal summeras till ca 67 procent. Eftersom andelen kvinnor är högre på kvinnliga 50-talisternas arbetsplatser i jämförelse med mer senfödda kvinnor kan detta tyda på en framtida könsintegration på svenska arbetsplatser när kvinnorna födda under 1950-talet pensionerar sig.

Det bör dock hållas i åtanke att skillnaderna mellan födelsekohorterna är blygsamma och undersökningsperioden är kort att tolkningar om framtida utvecklingar bör göras med försiktighet. Det är också viktigt att betona att förändringar i könssammansättningen på arbetsplatserna kan uppstå på grund av att arbetstagarna har bytt till arbetsplatser med andra könssammansättningar och/eller att arbetstagarnas arbetsplatser har ändrat könssammansättning under de studerade åren. Eftersom yngre arbetstagare byter jobb oftare än äldre arbetstagare, är det mest troligt att arbetsplatsbyten förklarar en större del av förändringen i könssammansättningen bland de yngre jämfört med de äldre.

### Figur 3.

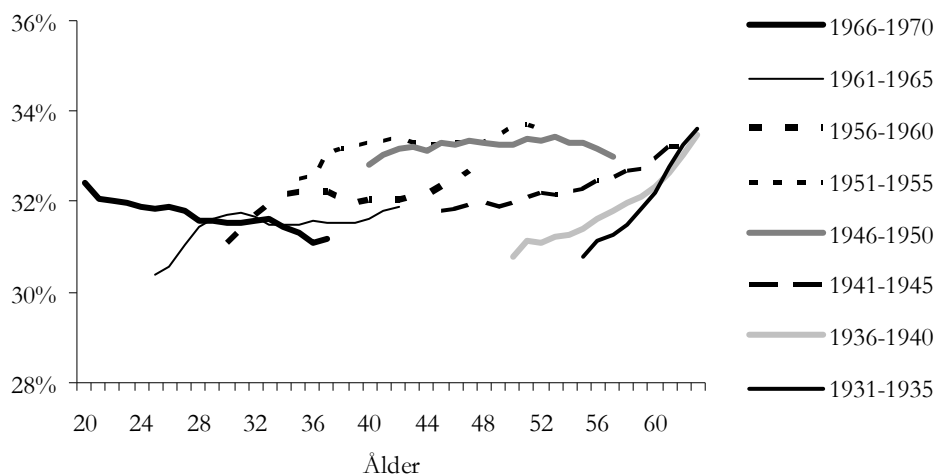
Förändringar över ålder i genomsnittlig andel (%) kvinnor på kvinnliga arbetstagares (i åldersspannet 20 till 63 år) arbetsplatser uppdelat på kohorttillhörighet, 1990-2003.





**Figur 4.**

Förändringar över åldern i genomsnittlig andel (%) kvinnor på manliga arbetstgares (i åldersspannet 20 till 63 år) arbetsplatser uppdelat på kohorttillhörighet, 1990-2003.



Figur 3 och 4 kan summeras med att under perioden 1990 till 2003 återfanns kvinnor i nästan alla födelsekohorter och män i den yngsta födelsekohorten på allt mer könstypiska arbetsplatser ju äldre de blev, medan män i nästan alla andra födelsekohorter och kvinnor i den yngsta födelsekohorten återfanns på allt mindre könstypiska arbetsplatser ju äldre de blev. De födelsekohorter som sticker ut som mest könstypiska i sina placeringar av arbetsplatser är kvinnor födda under 1950-talet och de allra yngsta männen. Minst könstypiska är kvinnor i den yngsta kohorten och män födda under 1940- och 1950-talet.<sup>7</sup>

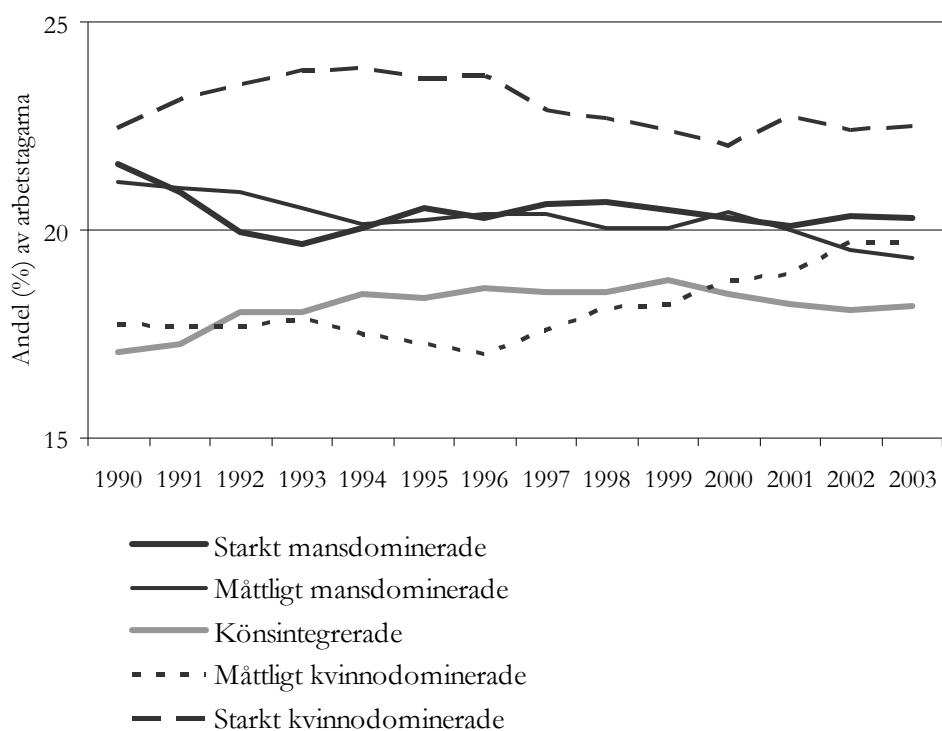
Uppenbarligen behövs en längre tidsserie för att kunna predicera huruvida de skillnader mellan födelsekohorterna som man kan se i figur 3 och 4 kommer att framkalla några förändringar i nivån på arbetsplatskössegreringen i framtiden. De korta tidsserier som redovisas här går heller inte i någon tydlig riktning. Det är dock tydligt att de flesta kvinnor tenderade att vara anställda på allt mer könstypiska arbetsplatser ju äldre de blev mellan åren 1990 och 2003. Trots att kvinnor i den yngsta kohorten var anställda på arbetsplatser med en genomsnittligt lägre andel kvinnor när de var exempelvis 30 år jämfört med när de var 20 år, kan vi se att efter 30 års ålder ökar andelen kvinnor på dessa kvinnors arbetsplatser. För män i den yngsta kohorten, d.v.s. födda i slutet av 1960-talet, ökar dessutom den genomsnittliga andelen av deras egna kön på arbetsplatserna med åldern. En ännu inte diskuterad men möjlig orsak till

<sup>7</sup> Det är viktigt att komma ihåg att anknytningen till arbetsmarknaden bland de allra yngsta och äldsta förvärvsarbetarna är svagare i jämförelse med medelålders. Exempelvis valde många yngre svenskar att förlänga sina studier under krisåren i början av 1990-talet istället för att riskera att hamna i arbetslöshet eller att ta ett jobb som de inte ville ha. År 1990 är vidare den äldsta kohorten i åldrarna 55-59 år och trots att estimaten enbart representerar förvärvsarbetande under 64 års ålder kan en viss andel av denna äldsta födelsekohort pensionera sig i förtid.

varför förändringsmönstret i figur 3 och 4 ser lite annorlunda ut för de allra yngsta födelsekohorterna är att det kan vara en periodeffekt snarare än en kohorteffekt. Yngre förvärvsarbetare är mycket mer sårbara vid samhällsekonomiska nedgångar och det var de allra yngsta arbetstagarna som blev hårdast drabbade under de ekonomiska krisåren i början av 1990-talet (SCB 2005).

### Figur 5.

Förändringar i andelen (%) arbetstagare (i åldersspannet 15 till 75 år) på arbetsplatser (med tio eller fler anställda) med olika könssammansättning, 1990-2003.

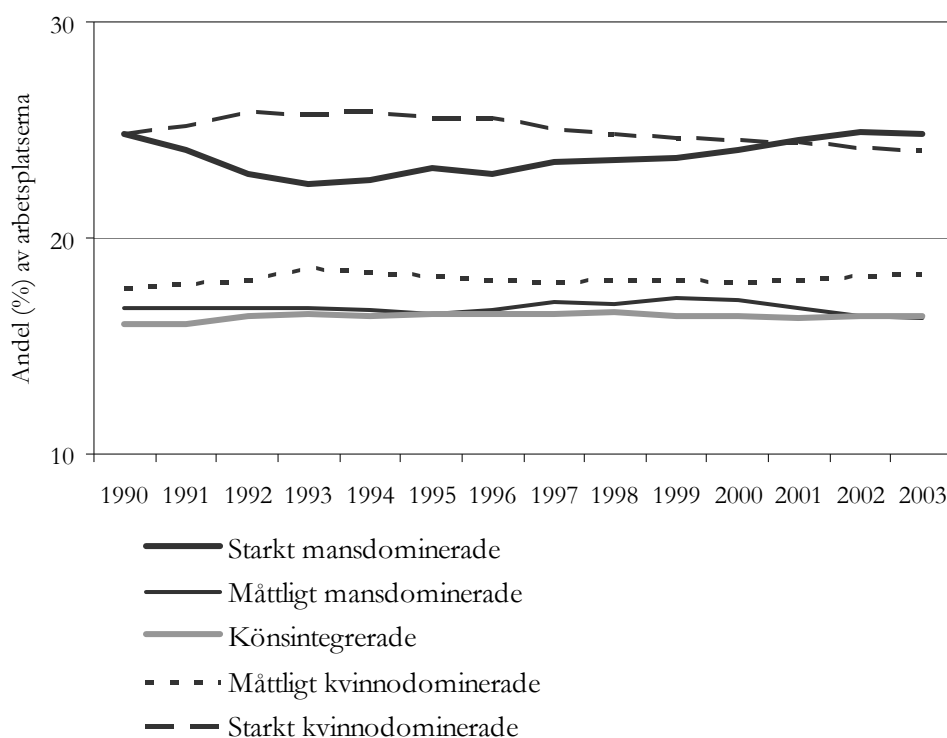


Figur 5 visar förändringar i andelen förvärvsarbetande anställda på starkt respektive måttligt mansdominerade, könsintegrerade och måttligt respektive starkt kvinnodominerade arbetsplatser under perioden 1990-2003 (se bilaga A för en definition av kategoriseringarna). Denna figur kompletterar tidigare figurer genom att visa mer specifikt hur strukturen av könsfördelning över arbetsplatser har förändrats. Figuren visar att under hela denna period var drygt 40 procent av alla förvärvsarbetande anställda på kvinnodominerade arbetsplatser (>60 procent kvinnor) och ungefär lika stor andel på mansdominerade arbetsplatser (<40 procent kvinnor). Separata analyser för kvinnor och män (resultaten redovisas ej) visar att enbart ca fem procent av kvinnor respektive män är anställda på arbetsplatser där det motsatta könet starkt dominerar under denna period. I figur 5 kan man också se att knappt 20 procent av alla i arbetskraften var anställda på

könsintegrerade arbetsplatser. Det verkar således som om den blygsamma minskningen av könssegregation på svenska arbetsplatser som skedde mellan åren 1990 och 2003 (se figur 2) delvis återspeglar en minskning i andelen arbetstagare på starkt och måttligt mansdominerade arbetsplatser och en ökning i andelen arbetstagare på främst måttligt kvinnodominerade och könsintegrerade arbetsplatser. Värt att notera är att andelen anställda på starkt mansdominerade arbetsplatser minskade med några procentenheter fram till recessionen och låg under 20 procent under krisåren. Därefter har andelen anställda på starkt mansdominerade arbetsplatser legat och flackat kring lite dryga 20 procent av de förvärvsarbetande.

**Figur 6.**

*Förändringar i andelen (%) arbetsplatser (med tio eller fler anställda) med olika könssammansättning, 1990-2003.*



I figur 6 är analysenheten arbetsplatser istället för arbetstagare. Denna sjätte figur redovisar hur stor andel av alla analyserade arbetsplatser som är könsintegrerade respektive har en skev könsfördelning vid varje mättilfälle. Figur 6 visar att andelen arbetsplatser som är starkt mansdominerade minskar när lågkonjunkturen drabbar den svenska arbetsmarknaden. Det faktum att den ekonomiska krisen initialt svårast drabbade den mansdominerade delen av arbetsmarknaden, såsom byggnadsbranschen och tillverkningsindustrin, kan vara en förklaring till denna minskning i andelen av arbetsplatserna som är starkt mansdominerade. Trots att andelen

arbetstagare som är anställda på starkt mansdominerade arbetsplatser minskade mellan åren 1990 och 2003 (se figur 5), är andelen av alla arbetsplatser som är starkt mansdominerade densamma år 2003 som år 1990. I samma figur kan vi också se att andelen av alla arbetsplatser som är kvinnodominerade (>60 procent kvinnor) och könsintegrerade år 2003 är ungefär densamma som år 1990. Andelen stark kvinnodominerade arbetsplatser ökar dock något under recessionen, d.v.s. samtidigt som andelen arbetstagare på starkt kvinnodominerade arbetsplatser ökar (se figur 5).<sup>8</sup>

## **Slutdiskussion**

Syftet med den här studien är att fördjupa vår kunskap om utvecklingen över tid avseende den horisontella könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden. Studien omfattar inte bara analyser av förändringar i könssegregering på yrkesnivå, vilket är den vanligaste avgränsningen i studier om den horisontella könssegregeringen, utan även på arbetsplats- och organisationsnivå. De empiriska analyserna i studien redovisar förändringar i arbetsplats- och organisationskönssegregeringen under en mycket intressant period präglad av en kraftig lågkonjunktur och återhämtningen från densamma.

Estimaten visar att nivån på arbetsplats- och organisationskönssegregering har varit relativt stabil i Sverige mellan åren 1990 och 2003. Detta kan uppfattas som märkligt då det har gjorts en rad insatser under de senaste decennierna för att integrera kvinnor och män i arbetslivet. Att man inte har sett en större tendens till könsintegrering på organisationsnivå är kanske mest överraskande. Det är organisationer som lyder under Jämställdhetslagen och denna lag har blivit allt mer stringent under de senaste decennierna avseende trycket på arbetsgivarna att könsintegrera deras personal. Analyserna visar vidare att utvecklingen mot en mer jämn fördelning av kvinnor och män i yrkesstrukturen verkar fortsätta mellan åren 1990 och 2001, men att den avstannade mellan åren 2001 och 2003. Det känns viktigt att betona att den utjämning av kvinnor och mäns yrkeskompetens som har ägt rum åtminstone fram till 1990-talet alltså inte har resulterat i en jämnare fördelning av kvinnor och män över organisationer och arbetsplatser. Arbetsplatsernas/organisationernas rekryteringsbaser borde ha könsutjämnats något då könsfördelningen över yrkena generellt sett har blivit något mindre skev. En förklaring kan vara att arbetsgivarna trots allt har fortsatt att rekrytera könstypiskt vid jobb tillsättningar på/i deras arbetsplatser och arbetsorganisationer (Bygren & Kumlin 2005).

---

<sup>8</sup> Det var en ökning med 2046 starkt mansdominerade, 994 måttligt mansdominerade, 1699 könsintegrerade, 1948 måttligt kvinnodominerade och 1493 starkt kvinnodominerade arbetsplatser mellan åren 1990 och 2003. Med andra ord ökade antalet starkt mansdominerade arbetsplatser mest i absoluta tal räknat, trots att andelen av alla arbetsplatser som är starkt mansdominerade var densamma mellan åren 1990 och 2003.

Vid analys av hur utvecklingen av könssammansättningen på olika födelsekohorters arbetsplatser över åldern ser man att kvinnor i nästan alla födelsekohorter och män i den yngsta födelsekohorten blev mer könstypiska ju äldre de blev under denna period. Män i nästan alla övriga födelsekohorter och kvinnor i den yngsta födelsekohorten blev i motsats mindre könstypiska ju äldre de blev avseende arbetsplatstillhörighet. Dessa analyser visar dessutom att för de allra flesta kvinnliga såväl som manliga förvärvsarbetare ökar den genomsnittliga andelen kvinnor på arbetsplatserna med åldern under denna mätperiod och att ökningen är mer markant för kvinnor. Tydligare trender hade möjligen kunnat urskiljas med längre tidsserier. Men vid försiktiga tolkningar av resultaten kan man se att de yngsta generationerna befinner sig på arbetsplatser med genomsnittlig lägst andel kvinnor och femtiotalisterna befinner sig på arbetsplatser med högst andel kvinnor. Resultaten indikerar likaså att vi kan komma att se en viss utjämning av kvinnor och män över svenska arbetsplatser när de kvinnliga 50-talisterna pensionerar sig. Detta är givet att kvinnor i de yngre kohorterna inte börjar selekteras till lika könstypiska arbetsplatser som de kvinnliga 50-talisterna. Då de manliga 40- och 50-talisterna befinner sig på de mindre könstypiska arbetsplatserna i jämförelse med de yngre kohorterna, är det dock möjligt att pensionsavgångarna bland dessa män tar ut denna utjämning. Eftersom vi inte vet så mycket om hur kvinnors och mäns karriärvägar inverkar på könssegregeringen i Sverige (se däremot Kumlin kommande), är detta en viktig uppgift för framtida studier.

Sverige befinner sig i nuläget i en ny lågkonjunktur, varför ett syfte med denna studie var att undersöka hur den horisontella könssegregeringen påverkades under förgående lågkonjunktur i början av 1990-talet. Analyserna visar att utvecklingen avseende nivån på könssegregering bland organisationer och arbetsplatser vände under denna period och började istället öka. Ökningen började först på arbetsplatsnivå och ungefär ett år senare på organisationsnivå. Lågkonjunkturen sammanföll vidare med en ökning i andelen kvinnor på starkt kvinnodominerade arbetsplatser och en minskning av män på starkt och måttligt mansdominerade arbetsplatser. Möjligen är detta en följd av det stora utflödet av män från arbetsmarknaden under denna period. Arbetsplatser som var måttligt kvinnodominerade före och efter krisåren blev kanske starkt kvinnodominerade under lågkonjunkturen som en följd av att fler män än kvinnor på dessa arbetsplatser blev arbetslösa. Eftersom uppsägningar var mer vanligt förekommande på mansdominerade företag under lågkonjunkturen, kan en annan tolkning vara att många män bytte till mindre mansdominerade arbetsplatser i rädsla för att bli arbetslösa.

En annan spekulation till ökningarna i könssegregeringsnivån under lågkonjunkturen är att arbetsgivarna på kvinnodominerade arbetsplatser gjorde mer könstypiska rekryteringar under krisåren, vilket stärker dominansen av det redan överrepresenterade könet (d.v.s. kvinnor) på

dessa arbetsplatser. Det finns en studie som de facto visar att det var mer sannolikt att arbetsplatser med en överrepresentation av ett kön nyrekryterade arbetstagare av det redan överrepresenterade könet jämfört med det underrepresenterade könet mellan åren 1992 och 1995 (Bygren & Kumlin 2005). Det känns däremot rimligt att inflödet av nya arbetstagare på arbetsplatserna var relativt litet under krisåren. Utflödet av arbetstagare ifrån arbetsplatserna borde därför ha en större inverkan på, och är därför en mer trolig förklaring till, förändringar i könsfördelningen över arbetsplatser under lågkonjunkturer. Studier av utflödet från svenska arbetsplatser under krisåren visar att det var av könsintegrerande karaktär, eftersom arbetstagare med det på arbetsplatsen dominerande könet har större sannolikhet att lämna arbetsplatsen i jämförelse med arbetstagare tillhörande det till antalet underlägsna könet (Bygren 2009). Detta pekar på vikten av att se till både in- och utflödet av kvinnor och män till/från arbetsplatserna (samt arbetsmarknaden i stort) i framtida studier om man vill skapa förståelse för förändringar i nivå på könssegregationen.

Trots att det skedde vissa förändringar i den horisontella könsfördelningen på arbetsmarknaden under recessionen, kvarstår det faktum att det är en påtaglig likhet i strukturen av arbetsplats- och organisationskönssegrering år 1990 och 2003. Kvinnor och mäns yrkeskompetens har blivit något mer utjämnad mellan dessa två tidpunkter, men om det har skett en förändring så har den skett i början av 1990-talet. Detta antagande grundar sig på empiri redovisat i denna studie och i tidigare studier som visar att den tidigare könsintegrerade trenden har avstannat kring millenniumskiftet (Löfström 2004). Min gissning är att förändringarna i den horisontella könsfördelningen på den svenska arbetsmarknaden fortsätter att vara blygsamma även under kommande decennium. Nermo (1999) visar däremot att könsintegrerande trender på åtminstone branschnivå är oregelbundna, vilket antyder att förändringar i könssegreringsmönstren kan vara periodiska. Å andra sidan har könssegreringen bland yrken minskat sakteliga men med relativ regelbundenhet under de senaste tre decennierna (Nermo 1996, Löfström 2004). Framtida studier får utvisa hur den nutida lågkonjunkturen i Sverige kommer att inverka på fördelningen av kvinnor och män på arbetsmarknaden och på ojämlikheter mellan könen i stort. Möjligtvis kan vissa mönster komma att upprepa sig, beroende på vilka delar av arbetsmarknaden som kommer att påverkas mest av den ekonomiska nedgången och på de politiska satsningarna som sätts in för att hantera lågkonjunkturen. Men oavsett vad vi kan förvänta oss i framtiden avseende utvecklingen på den horisontella könssegregationen på arbetsmarknaden, är det viktigt att inse att de politiska målen att könsintegrera den svenska arbetsmarknaden inte har realiserats. Den svenska arbetsmarknaden fortsätter att vara starkt uppdelad efter kön.

Den största utmaningen för forskare inom detta forskningsfält är i dagsläget att empiriskt söka bakomliggande orsaker till den ojämna horisontella fördelningen av kvinnor och män på arbetsmarknaden och identifiera de faktorer som motverkar integrering av kvinnor och män i arbetslivet. Att identifiera de könssegregerande mekanismerna som verkar på arbetsmarknaden är angeläget för att kunna formulera effektiva åtgärder mot könssegregering och för att utjämna de ojämlikheter som följer isärhållandet av kvinnor och män på arbetsmarknaden. Att öka kunskapen om orsakerna till könssegregationen torde vara av extra relevans för politiker i Sverige då det finns indikatorer på att »lönestraffet« för att befinna sig i en typisk kvinnlig anställning kan vara högre på starkt könssegregerade arbetsmarknader såsom den svenska (se t.ex. Cohen & Huffman 2003, Kumlin 2007b). Kunskapen om faktorerna som (re)producerar könssegregering på arbetsmarknaden är dock fortfarande bristfällig. Uppenbarligen behövs fler studier som söker svar på varför kvinnor och män fortsätter att vara horisontellt könssegregerade på arbetsmarknaden samt varför och på vilket sätt könssegregationen kan relateras till könsojämlikheter i arbetslivet.

## **Bilaga A, Data, urval och definitioner**

Med sitt ursprung i databasen »Sverige över tid – Aktiviteter och relationer« (STAR) använder jag information hämtad från registret »Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier« (LISA). LISA innehåller information om alla individer i Sverige över 15 års ålder och, exempelvis, deras arbetsplatser och arbetsorganisationer (källa: Statistiska centralbyrån [SCB]). Om inget annat anges, omfattar analyserna i studien arbetstagare i åldersspannet 15 till 75 år. LISA har samlats in i december varje år sedan 1990 och än så länge finns årgångarna 1990-2003 tillgängliga i STAR.

Jag kommer att redovisa enbart förändringar i könssegregeringen på arbetsplatser och organisationer med fler än nio anställda, eftersom mindre arbetsplatser/organisationer (speciellt enmansföretag) inte så lätt kan ändra sin könssammansättning. Arbetsgivare med färre än tio anställda var dessutom befriade från vissa paragrafer i Jämställdhetslagen under denna period. Kontrollanalyser har däremot gjorts på alla arbetsplatser/organisationer oavsett storlek. Dessa resultat kommer att diskuteras men inte redovisas. I tabell 1 redovisas antal anställda och antal arbetsplatser/organisationer (med fler än nio anställda) som dessa arbetstagare är anställda på/i för varje år. Analyserna som redovisas i studien är baserade på dessa urval.

I tabell 1 kan man med tydlighet se effekterna och efterdyningarna av den ekonomiska krisen som Sverige erfor i början av 1990-talet. Det var en enorm reduktion i antalet organisationer, speciellt mindre organisationer, och antalet arbetstagare i arbetskraften mellan åren 1990 och 1993. Det är viktigt att känna till att ett stort antal organisationer togs bort från registret mellan 1990 och 1991 som följd av ändrade kriterier för att inkluderas i registret. För att inkluderas i registret skulle organisationerna ha en redovisad moms på minst 200 000 kr fr.o.m. år 1991 istället för som tidigare på minst 30 000 kr. Eftersom det var mestadels små organisationer som togs bort, kan vi knappt se någon skillnad i antalet organisationer mellan 1990 och 1991 i tabell 1. Detta syns dock mer tydligt om man tittar i motsvarande tabell där hela populationen inkluderas, d.v.s. när jag inkluderar de arbetsplatser/organisationer med färre än tio anställda (tabellen redovisas ej).

En arbetsplats definieras i studien som en arbetsplats med fysisk närhet (t.ex. samma eller närliggande adress) och identifieras i databasen via CFAR-nummer (CFAR är en förkortning av Centrala företags- och arbetsställeregister). Alla arbetstagare med identifierbar arbetsplats får ett CFAR-nummer. En organisation är en juridisk person och identifieras i databasen via organisationsnummer. Alla företag, myndigheter, religiösa samfund, etc. (d.v.s. juridiska personer) lokaliserade i Sverige har sedan 1975 tilldelats ett unikt organisationsnummer. En organisation kan bestå av flera arbetsplatser (d.v.s. en organisation kan ha flera CFAR-nummer).



**Tabell 1.**

*Beskrivande statistik av urvalet.*

År	Kvinnor	Män	Antal förvärvsarbetare	Arbetsplatser, ≥ 10 anställda	Organisationer, ≥10 anställda
1990	1 737 490	1 783 298	3 520 788	72 700	33 350
1991	1 773 148	1 783 544	3 556 692	73 996	32 637
1992	1 712 959	1 684 609	3 397 568	72 828	30 338
1993	1 656 732	1 604 298	3 261 030	70 973	29 029
1994	1 656 039	1 611 518	3 267 557	72 123	30 156
1995	1 669 532	1 645 420	3 314 952	73 352	31 493
1996	1 672 521	1 646 956	3 319 477	74 142	31 591
1997	1 650 276	1 636 527	3 286 803	74 612	32 263
1998	1 697 098	1 681 124	3 378 222	75 861	33 833
1999	1 743 919	1 724 903	3 468 822	77 594	34 675
2000	1 788 154	1 771 506	3 559 660	79 449	36 460
2001	1 833 428	1 787 492	3 620 920	80 377	36 574
2002	1 837 538	1 790 463	3 628 001	80 430	36 960
2003	1 832 211	1 783 477	3 615 688	80 879	36 551

Not: Arbetstagarna är i åldersspannet 15-75 år och är anställda på arbetsplatser med fler än nio anställda.

I vissa analyser har jag kategoriserat arbetsplatsers och organisationers könssammansättning enligt följande: starkt mansdominerat (0-19 procent kvinnor), måttligt mansdominerat (20-39 procent kvinnor), könsintegrerat (40-59 procent kvinnor/män), måttligt kvinnodominerat (60-79 procent kvinnor) och starkt kvinnodominerat (80-100 procent kvinnor). Dessa klassificeringar är naturligtvis delvis godtyckliga. Definitionen av könsintegrerade arbetsplatser/organisationer baserar sig däremot på den officiella definitionen etablerad av den svenska regeringen i slutet av 1970-talet. Detta är en definition som växte fram under arbetet med formuleringen av den första jämställdhetslagen (SFS 1979:119) och är också en vanlig definition i studier om könssegregation (t.ex. Löfström 2004).

Arbetstagarnas yrken är klassificerade enligt treställig SSYK-96 (Standard för svensk yrkesklassificering). En klassificering som nära följer den internationella yrkesklassificeringen ISCO-88 («International Standard Classification of Occupations»). Uträkningarna av nivån på yrkeskönssegregation år 1990 baserar sig på könsfördelningen bland 112 yrken och åren 2001, 2002 och 2003 bland 113 yrken (den yrkeskod som saknas år 1990 är SSYK 817 [Industrirobotoperatör]). Information om arbetstagarnas yrken är hämtat från Folk och bostadsräkningen år 1990 (FoB90) och Yrkesregistret år 2001, 2002 och 2003. Uträkningarna baserar sig på 4 026 331 förvärvsarbetande år 1990, 4 057 401 förvärvsarbetare år 2001, 4 228 318 förvärvsarbetare år 2002 och 4 334 226 förvärvsarbetare år 2003 i åldersspannet 16-64 år.

Klassificeringen av yrken i FoB90 följer ursprungligen femställig NYK-85 (Nordisk Yrkesklassificering), men dessa koder har översatts till treställig SSYK-96, baserad på en nyckel mellan klassificeringskoderna framtagen av Statistiska centralbyrån (för en diskussion om skapandet av denna nyckel, se SCB 2004). En annan skillnad mellan FoB90 och Yrkesregistret är att information om arbetstagarnas yrken är självrapporterande i FoB90 och i Yrkesregistret är det främst arbetsgivarna som rapporterar in denna uppgift. Dessutom saknar NYK vissa hierarkiska distinktioner som finns i SSYK, t.ex. gymnasieingenjörer särskiljs inte från civilingenjörer. Med andra ord ska man med försiktighet jämföra estimaten på nivån av könssegregeringen bland yrken mellan 1990 och övriga observerade år. Det finns ingen jämförbar yrkesinformation under perioden 1991 till 2000, vilket är orsaken till glappet i analyserna av yrkeskönssegregeringen under dessa år.

## Bilaga B

### Tabell A.

Förändringar i nivå på horisontell könssegrering i Sverige (»Dissimilarity Index« [D] och »Association Index« [A]) under perioden 1990-2003.

År	Arbetsplats- könssegregation		Organisations- könssegregation		Yrkes- könssegregation	
	D	A	D	A	D	A
1990	52,2	4,94	49,7	3,69	63,1	5,78
1991	52,1	4,90	49,6	3,63		
1992	51,6	4,83	49,4	3,58		
1993	51,4	4,79	50,0	3,58		
1994	51,6	4,83	50,3	3,55		
1995	51,7	4,87	50,6	3,67		
1996	51,6	4,86	50,7	3,65		
1997	51,3	4,85	50,6	3,63		
1998	51,2	4,86	50,3	3,64		
1999	51,0	4,85	50,5	3,66		
2000	51,0	4,86	50,4	3,68		
2001	51,2	4,88	50,6	3,75	57,1	4,85
2002	51,1	4,88	50,7	3,78	56,4	4,81
2003	51,1	4,86	50,7	3,81	55,8	4,78

Not: Estimaterna för arbetsplats- och organisationskönssegrering baserar sig på arbetstagare i åldersspannet 15-75 år fördelade över arbetsplatser och organisationer med tio eller fler anställda. Estimaterna för yrkeskönssegrering baserar sig på den arbetande befolkningen i åldersspannet 16-64 år.

## Referenser

- Acker, J (1990) »Hierarchies, Jobs and Bodies: A Theory of Gendered Organizations«. *Gender & Society* vol. 4, s. 139-158.
- Anker, R (1998) *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: ILO.
- Arai, M, Nekby, L & Skogman Thoursie, P (2004) »Is It What You Do or Where You Work that Matters Most? Gender Composition and the Gender Wage Gap Revisited«. Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning (FIEF), Working Paper, Stockholm.
- Becker, G (1957/1971) *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bihagen, E & Ohls, M (2007) »Are Women Over-Represented in Dead-End Jobs? A Study Using Empirically Derived Measures of Dead-End Jobs«. *Social Indicators Research* vol 84, s. 159-177.
- Blackburn, RM, Jarman, J & Brookes, B (2000) »The Puzzle of Gender Segregation and Inequality: A Cross-National Analysis«. *European Sociological Review* vol. 16, s. 119-135.
- Bygren, M (2009) »The Gender Composition of Workplaces and Men's and Women's Turnover«. *European Sociological Review*, Advance Access, publicerad mars 25, 2009.
- Bygren, M & Kumlin, J (2005) »Mechanisms of Organizational Sex Segregation. Organizational Sex Segregation and the Sex of Newly Recruited Employees«. *Work and Occupations* vol. 32, s. 39-65.
- Byrne, D (1971) *The Attraction Paradigm*. New York: Academic Press.
- Charles, M & Grusky, DB (1995) »Models for Describing the Underlying Structure of Sex Segregation«. *American Journal of Sociology* vol. 100, s. 931-971.
- Charles, M & Grusky, DB (2004) *Occupational Ghettos. The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Cockburn, C (1988) »The Gendering of Jobs: Workplace Relations and the Reproduction of Sex Segregation«. I S Walby (red.) *Gender Segregation at Work*, s. 30-41. Milton Keynes: Open University Press.
- Cohen, PN & Huffman, MT (2003) »Individuals, Jobs, and Labour Markets: The Devaluation of Women's Work«. *American Sociological Review* vol. 68, s. 443-463.
- Collins, R (1975) *Conflicts Sociology: Towards an Explanatory Science*. New York: Cambridge University Press.
- Duncan, OD & Duncan, B (1955) »A Methodological Analysis of Segregation Indices«. *American Sociological Review* vol. 20, s. 210-217.
- England, P (1992) *Comparable worth*. New York: Aldine De Gruyter.
- le Grand, C. (1997) »Occupational Segregation and the Gender Gap in Sweden«. Work, Organization, Economy. Working Paper Series No. 50, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet.
- le Grand, C, Szulkin, R & Tåhlin, M (2001) »Har jobben blivit bättre?«. I J Fritzell, M Gähler & O Lundberg (red.) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*, s. 79-119. Stockholm: Fritzes.
- Jonsson, JO (1999) »Explaining Sex Differences in Educational Choices. An Empirical Assessment of a Rational Choice Model«. *European Sociological Review* vol. 15, s. 391-404.
- Jonsson, JO (2004a) »Equality at a Halt? Social Mobility in Sweden, 1976-99«. I R Breen (red.) *Social Mobility in Europe*, s. 225-250. Oxford: Oxford University Press.

- Jonsson, JO (2004b) »Könssegregering inom utbildningssystemet: Förändringar och förklaringar«. I Å Löfström, *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*, bilaga 6, s. 339-366. Stockholm: Fritzes.
- Jonung, C (1993) »Yrkeskönssegregeringen på arbetsmarknaden«. I *Kvinnors arbetsmarknad - 1990-talet – återtågets årtionde?*, Ds 1993:8, Arbetsdepartementet.
- Jonung, C (1998) »Occupational Segregation by Sex and Changeover Time«. I I Persson & C Jonung (red.) *Women's Work and Wages*, s. 36-71. London: Routledge.
- Kanter, RM (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kumlin, J (2007a) *Disentangling Sex Segregation. Studies on the Roots and Routes of Labour Market Sex Segregation*. Avhandling nr. 70, Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet.
- Kumlin, J (2007b) »The Sex Wage Gap in Japan and Sweden: The Role of Human Capital, Workplace Sex Segregation, and Family Responsibility«. *European Sociological Review* vol. 23, s. 203-221.
- Kumlin, J (kommande) »Occupational Shifts across Sex-Type Boundaries in the Swedish Labour Market«. Kommande i *Research in Social Stratification and Mobility* (<http://dx.doi.org/10.1016/j.rssm.2010.06.003>).
- Löfström, Å (2004) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes.
- Marini, MM & Brinton, M (1984) »Sex Typing in Occupational Socialization«. i BF Reskin (red.) *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*. Washington, DC: National Academy Press.
- Mayhew, L (1968) »Ascription in Modern Societies«. *Sociological Inquiry* vol. 38, s. 105-120.
- Mincer, J & Polachek, S (1974) »Family Investments in Human Capital: Earnings of Women«. *Journal of Political Economy* vol. 82, s. S76-S108.
- Nermo, M (1996) »Occupational Sex Segregation in Sweden, 1968-1991«. *Work and Occupations* vol. 23, s. 319-332.
- Nermo, M (1999) *Structured by Gender. Patterns of Sex Segregation in the Swedish Labour Market. Historical and Cross-National Comparisons*. Avhandling nr. 41, Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet.
- Nermo, M (2000) »Models of Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation«. *European Societies* vol. 2, s. 293-333.
- Oesch, D (2006) *Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. New York: Palgrave Macmillan.
- Phelps, E (1972) »The Statistical Theory of Racism and Sexism«. *The American Economic Review* vol. 62, s. 659-661.
- Prop. 1992/93:169. Regeringens proposition om högre utbildning för ökad kompetens.
- Reskin, BF (1993) »Sex Segregation in the Workplace«. *Annual Review of Sociology* vol. 19, s. 241-270.
- Reskin, BF & Hartmann, HI (1986) *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job*. Washington, DC: National Academy Press.
- Reskin, BF, McBrier, DB & Kmec, JA (1999) »The Determinants and Consequences of Workplace Sex and Race Composition«. *Annual Review of Sociology* vol. 25, s. 335-361.
- Statistiska centralbyrån (SCB)(2004) *Jämförelse mellan yrkesuppgifter i FoB och yrkesregistret*. Stockholm: SCB.

- SCB (2005) *Sysselsättning och arbetslöshet 1976-2004*. Stockholm: SCB.
- Subic, LM, Barrett, GV, Doverspike, D & Alexander, R (1989) »The Effects of Sex-Role Related Factors on Occupational Choice and Salary«. I RT Michael, H Hartmann & B O'Farrell (red.) *Pay Equity: Empirical Inquiries*, s. 91-106. Washington, DC: National Academy Press.
- Svensk författningssamling (SFS) (1991:433, inklusive tillägg t.o.m. SFS 2005:476). Stockholm: Allmänna förlaget.
- Tomaskovic-Devey, D (1993) *Gender & Racial Inequality at Work*. New York: ILR Press Ithaca.
- Tyrkkö, A & Westberg, H (2001) »Förskjutning i segregeringsmönster på yrkesnivå. Bearbetning av folk- och bostadsräkningar 1970-1990 och arbetsmiljöundersökningar 1989-1995«. *Arbetsliv i omvandling 2001:6*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Weber, M (1978) *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Första upplagan. Berkeley, CA: University of California Press.
- West, C & Zimmerman, DH (1987) »Doing Gender«. *Gender & Society* vol. 1, s. 125-151.
- Williams, KY & O'Reilly, CA (1998) »Demography and Diversity in Organizations. A Review of 40 Years of Research«. *Research in Organizational Behavior* vol. 20, s. 77-140.

## Tidigare arbetsrapporter:

- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2000:1- 2008:15**, se [www.framtidsstudier.se](http://www.framtidsstudier.se).
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:1**  
Enström Öst, Cecilia, *The Effect of Parental Wealth on Tenure Choice. A study of family background and young adults housing situation*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:2**  
Gartell, Marie, *Unemployment and subsequent earnings for Swedish college graduates. A study of scarring effects*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:3**  
Bergman, Ann & Jan Ch Karlsson, *Från shopping till sanningsserum. En typologi över förutsägelser*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:4**  
Amcoff, Jan; Möller, Peter & Westholm, Erik, *När lanthandeln stänger. En studie av lanthandelns betydelse för flyttning in och ut och för människorna i byn*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:5**  
Lundqvist, Torbjörn, *The Emergence of Foresight Activities in Swedish Government Authorities*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:6**  
Thalberg, Sara, *Childbearing of students. The case of Sweden*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:7**  
Baroni, Elisa; Žamac, Jovan & Öberg, Gustav, *IFSIM Handbook*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:8**  
Lundqvist, Torbjörn, *Socialt kapital och karteller*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:9**  
Hernández Ibarzábal, José Alberto, *Energy policy and regulatory challenges in natural gas infrastructure and supply in the energy transition in Sweden*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:10**  
Lundqvist, Torbjörn, *Strategisk omvärldsanalys vid myndigheter*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:11**  
Minas, Renate, *Activation in integrated services?. Bridging social and employment services in European countries*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:12**  
Bohman, Samuel, *Omvärldsanalys i statliga myndigheter. Framväxt, organisation och arbetsmetoder*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:13**  
Blomqvist, Paula & Larsson, Jakob, *Towards common European health policies. What are the implications for the Nordic countries?*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:14**  
Elowsson, Maria, *Service utan lokal närvaro?. Förändringar av statlig direktservice i Dalarnas län under 2000-talet*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:15**  
Ström, Sara, *Housing and first births in Sweden, 1972-2005*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:16**  
Gartell, Marie. *Stability of college rankings. A study of relative earnings estimates applying different methods and models on Swedish data*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:17**  
Alm, Susanne. *Social mobilitet och yrkestillfredsställelse – spelar mamma och pappa någon roll?*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:18**  
Hallberg, Daniel. *Balansen mellan de unga och de gamla. Intergenerationella resursomfördelningar och en åldrande befolkning*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:19**  
Johannesson, Livia. *Könsperspektiv inom framtidsstudier. En studie av tidskriften Futures: the journal of policy, planning and futures studies 1968-2008*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:20**  
Nilsson, Anders & Estrada, Felipe. *Kriminalitet och livschanser. Uppväxtvillkor, brottslighet och levnadsförhållanden som vuxen*

- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2009:21**  
Östh, John; van Ham, Maarten & Niedomyśl, Thomas. *The geographies of recruiting a partner from abroad. An exploration of Swedish data*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:1**  
Meagher, Gabrielle & Szebehely, Marta. *Private financing of elder care in Sweden. Arguments for and against*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:2**  
Niedomyśl, Thomas & Amcoff, Jan. *Is there a hidden potential for rural population growth in Sweden?*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:3**  
Gartell, Marie. *The College-to Work Transition during the 1990s. Evidence from Sweden*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:4**  
Esser, Ingrid & Ferrarini, Tommy. *Family Policy, Perceived Stress and Work-Family Conflict. A Comparative Analysis of Women in 20 Welfare States*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:5**  
Baroni, Elisa. *Effects of Sharing Parental Leave on Pensioners' Poverty and Gender Inequality in Old Age. A Simulation in IFSIM*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:6**  
Korpi, Martin & Abbasoğlu Ösgören, Ayse. *Does Immigration Hurt Low Income Workers?. Immigration and Real Wage Income below the 50<sup>th</sup> Percentile, Sweden 1993-2003*
- **Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2010:7**  
Montanari, Ingalill & Nelson, Kenneth. *Health Care Developments in EU Member States. Regressing Trends and Institutional Similarity?*