

## 4. Den nya arbetsdelningen ur ett köns-genusperspektiv

*Elisabeth Sundin*

I programskissen ”Den nya arbetsdelningen” återfinns några etablerade indelningsgrunder för nutida samhälle och debatt. De som nämndes var bland annat privat och offentlig sektor, arbetsgivare och arbetstagare och manligt och kvinnligt. Programmet måste ta sin utgångspunkt i det etablerade, från hur det är, men också ifrågasätta det som är så etablerat att det tas för givet. Detta ifrågasättande genomsyrar bokens alla kapitel. Ifrågasättandet rör både praktiken och retoriken och avser både de etablerade indelningsgrunderna och vad som ryms på ömse sidor om de så skapade gränserna. I det här kapitlet är det manligt och kvinnligt som står i fokus. Som kommer att framgå är manligt och kvinnligt, med andra ord kön och genus, något som alltid genomsyrar alla delar av samhället ända ner till dess minsta beståndsdelar – det vill säga det är, i allmänhet, den mest identitetsbärande egenskap individerna har och en kraftfull struktureringsprincip på alla nivåer. Det motiverar att dimensionen bör beaktas i alla de ansatser som här presenteras. I denna första volym från projektet väljer vi dock att göra ett separat kapitel som rör kön och genus för att explicitgöra dimensionens relevans och tydliggöra utgångspunkterna, det vill säga dagsläget. Det är en stor uppgift som kan göras på många olika sätt. Som det blir imorgon beror på hur det är idag och hur det är idag beror på hur det var igår – eller med andra ord det blir som det blir för att det är som det är för att det var som det var. Den seghet som uttrycks i föregående mening gäller i hög grad kön/genusdimensionen. Påståendet kan ses som den övergripande tes som drivs i detta kapitel. För att driva den kommer vi att explicitgöra de skillnader som finns mellan kvinnor och män, mellan det manliga och det kvinnliga. Det är ingen unik ståndpunkt. Åren 1995–1998 arbetade till exempel en utredning med uppdraget att ”kartlägga och analysera fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män” i korthet kallad Kvinnomaktutredningen. I dess slutbetänkande, SOU 1998:6, konstateras inledningsvis bland annat att ”Sverige inte är ett jämställt land, att arbetslivet inte fungerar rationellt och att könskvotering är vanligt”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Påstående ”könskvotering är vanligt” syftar framförallt på att män väljs just för att de är män mestadels utan att det uppmärksammas och ibland helt omedvetet både för den som kvoterar och för den som kvoterar.

Att betona stabiliteten i genusrelationerna innebär inte att blunda för förändringar. Vid varje tid finns ”sprickor i mönstret”.<sup>2</sup> Den nya arbetsdelning som vi har börjat beskriva i denna bok kan, kanske, föra med sig en ny könsarbetsdelning – åtminstone i vissa dimensioner. Det återstår dock att undersöka och analysera med avseende på drivkrafter och eventuella variationers bestämningsfaktorer. Det bör i det sammanhanget erinras om att förändringar i sig inte med automatik innebär ökad jämställdhet vare sig i Sverige eller annorstädes. Jämställdheten är en historia med många exempel på två steg framåt och ett, eller rentav två eller tre bakåt.

Upplägget i kapitlet är så här: I nästa avsnitt presenteras några begrepp som används flitigt både i den allmänna debatten och i vetenskapliga sammanhang. Att de är så allmänt förekommande har fördelen att de är kända och accepterade men nackdelen att de ibland används på ett flytande och motsägelsefullt sätt. Därefter ges en statistisk bild av den svenska arbetsmarknadens könssegregering såsom den ser ut idag men också med några tillbakablickar och exempel på yrken som ”bytt kön”.

Den beskrivande delen av den horisontella arbetsdelningen följs av en del om den vertikala, och så ytterligare en del som närmare beskriver andra aspekter av könsarbetsdelningen. Både löner och andra ersättningar, tider och arbetsvillkor, risker och krav ska beröras – men mycket kortfattat. Det avsnittet anknyter särskilt till det kapitel som har ”tid” som genomgående tema men även till de delar av retorikkapitlet som behandlar flexibilitetskrav och flexibilitetsbegreppet.

I projektet ”Den nya arbetsdelningen” lägger vi tonvikten på den organisatoriska nivån och organisationernas avgörande roll i ”könskonstrueringsspelet” eftersom vi, som nämndes redan i kapitel 1, är övertygade om att organisationernas funktionssätt avgör utfallen på både individuell och samhällelig nivå. De beskrivande delarna koncentreras till Sverige och svenska förhållanden. Könskonstruktion är dock ingen svensk specialitet och inte heller den segregering och hierarkisering som relateras nedan. Könsarbetsdelningen är globalt etablerad och tillämpad även om den varierar i räckvidd och styrka (Thurén 1996). En rumslig dimension finns för övrigt också på andra nivåer såsom nationell, regional eller till och med lokal.

Liksom ”Den nya arbetsdelningen”-projektet i sin helhet behandlar detta kapitel framförallt formell och registrerad verksamhet. Utanför statistik och organiserad arbetsmarknad finns annat organiserande som går under olika beteckningar såsom svart marknad, oreglerad arbetskraft och så vidare. Också denna del har starka genusdimensioner. Så konstaterade till exempel David Noble redan 1992 att kvinnor är en av de viktigaste varorna i världshandeln. Som ett nationellt exempel på förekomsten av en svart marknad kan nämnas att städbranschens

---

<sup>2</sup> Uttryckt ”sprickor i mönstret” är hämtat från Anna Fogelberg-Erikssons (2005) avhandling *Ledarskap och kön. En studie av ledare och maskuliniteter i ett verkstadsindustriföretag*.

seriösa företagare klagar på att oregistrerade företag förstör marknaden (Sundin 2005). I diskussioner kring kvinnors och mäns skilda positioner och strategier på arbetsmarknaden brukar ibland hänvisas till deras skilda villkor i den så kallade privata sfären. Det är en realitet men vi lämnar den trots det åt sidan i det här skedet av projektet.

### **Kvinnliga män och manliga kvinnor – några centrala begrepp**

Då vi talar om kvinnor och män använder vi ofta begreppen kvinnlig och manlig synonymt med kvinnor och män. Rubriken ”kvinnligt ledarskap” tolkas exempelvis av de allra flesta som att det ska handla om kvinnor som är ledare – inte om män och kvinnor som leder på ett sätt som vi vill beskriva som kvinnligt. Det förekommer tre olika begreppspar som är värda att beröra i sammanhanget.

**Tabell 4.1.** Begreppspar ur ett köns-/genusperspektiv.

---

Kvinna/or	Man/män
Kvinnlig	Manlig
Feminint	Maskulint

---

Det första paret, kvinna-man, avser biologi – kvinnor och män som biologiska varelser. Det absolut särskiljande i den indelningen är rollerna i reproduktions-sfären. Det är ingen invändningsfri klassificering. Det finns många komplikationer både av teoretiskt och empiriskt slag som dock är av mindre betydelse i detta sammanhang.

Kvinnlig och manlig avser, liksom maskulin och feminin, kännetecken och beteenden som i sin kontext åsatts dessa beteckningar. De är alltså socialt konstruerade. För det socialt konstruerade könet har beteckningen genus kommit att användas först i den vetenskapliga och senare också i den allmänna och politiska debatten kring män-kvinnor, manligt-kvinnligt, och jämställdhet. Debatten, både den vetenskapliga och den allmänna, kring dessa frågor och begrepp är livlig och inte sällan känsloladdad. Vi nöjer oss här med att hänvisa till några tidskrifter och annan litteratur som den intresserade kan gå vidare till.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> I Sverige finns en webblista som sköts av genussekretariatet i Göteborg där dessa frågor ofta diskuteras. Som exempel på tidskrifter kan nämnas *Kvinnovetenskaplig tidskrift* på svenska och *Signs* på engelska. Som exempel på böcker som behandlar organisationer och arbetsmarknad där en diskussion förs om kön och genus kan nämnas Alvesson och Due Billing (1999) *Kön och organisation*; Pettersson (2001) *Genus i och som organisation – Översikt över svensk arbetslivsforskning med genusperspektiv*; Sundin (1998a) ”Genus i organisationer” i Czarniawska (red.) *Organisationsteori på svenska*; Wahl (2001) *Det ordnar sig – teorier om kön och organisation*; En engelsk tidskrift *Gender Work & Organization* är specialinriktad mot området genus-organisation.

Som varje vuxen vet ändras det som är kvinnligt respektive manligt över tiden. Och varje utlandsresenär har upplevt förvåning över att det vi anser vara kvinnligt inte är det på vissa andra håll i världen. Vad, när, varför och hur dessa förändringar sker har intresserat forskare. Det illustreras längre fram i kapitlet med exempel från arbetslivet. Den process som leder fram till att något åsätts beteckningen kvinnligt eller manligt brukar, i sådana här sammanhang, benämnas *stämpling* (fast ”etikettering” kanske vore mera illustrativt), på engelska *labelling* och beteckningarna som sådana som ”stämplar” eller engelskans ”labels”. Stämplarna, eller etiketterna, tycks allomfattande. De sitter på artefakter, yrken, sätt att tala, mat, färger, kläder och så vidare. Insikten om stämplarna är kulturellt gemensamma och ofta så internaliserade att de ses som ”naturliga” och inte sällan biologiskt givna.

Det kvinnliga är som regel underordnat det manliga. Påståendet kommer att styrkas genom exempel i kommande avsnitt. Det systematiska i underordningen och det allomfattande i könsstämplingen motiverar begreppet *genussystemet*. Några viktiga texter för att beskriva genussystemet är Yvonne Hirdmans kapitel i den svenska maktutredningen publicerat 1990 och hennes bok (2001) *Genus – om det stabila föränderliga former* skriven mer än tio år senare. Hirdmans beskrivning och analys är, enligt mitt förmenande, skarp och användbar i sammanhang som detta. Det hjälper oss både att beskriva och tolka. Jag återkommer därför till dessa begrepp och synsätt senare i kapitlet.

### **Den svenska arbetsmarknadens könssegregering**

Den svenska arbetsmarknaden sägs ibland vara den mest könssegregerade i världen. Påståendet är nog inte särskilt välgrundat. Det är svårt att göra internationella jämförelser dels på grund av att tillgången på statistik varierar mellan olika länder dels på grund av att klassificeringarna är olika. Som exempel kan nämnas att i en del länder måste man vara på jobbet och i arbete för att räknas som förvärvsarbetande medan man i Sverige kan vara frånvarande av en rad olika orsaker, till exempel sjukdom, föräldraledighet eller arbetslöshet och ändå räknas som förvärvsarbetande. I nästa avsnitt ges en statistisk bild av den svenska arbetsmarknadens könssegregering så som den ser ut idag men också med några tillbakablickar och exempel på yrken som bytt kön. Poängen kan redan nu avslöjas: könssegregeringen tycks evig men vad som betecknas som kvinnligt eller manligt och vad som utförs av kvinnor respektive män varierar över tiden. Kanske innebär dock de nya företeelserna i närings- och arbetsliv något genuint nytt? En viss minskning av andelen sysselsatta i branscher med ojämn könsfördelning kan konstateras för de senaste tio åren även om det på senare tid blivit en liten ökning igen.

Påståendet ovan att den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad förmärks på olika sätt. Ett är könsfördelningen bland de anställda på näringsgrens- eller sektorsnivå. Där ser mönstret ut som följer:

**Tabell 4.2.** Anställda i åldern 16–64 år efter näringsgren och sektor 2003. 1 000-tal och procentuell fördelning

Näringsgren/sektor	Kvinnor		Män		Könsfördelning i procent	
	Antal	%	Antal	%	Kv	M
Vård och omsorg*	301	16	47	3	86	14
Hälso-, sjukvård	259	14	52	3	83	17
Detaljhandel	126	7	54	3	70	30
Utbildning och forskning	366	20	140	8	72	28
Personlig service	11	1	7	0	62	38
Rekreation, restaurang och hotell	90	5	71	4	56	44
Finansiell verksamhet	221	12	271	15	45	55
Bil- och partihandel samt kommunikation	139	7	347	19	29	71
Industri utom byggnadsverksamhet	173	9	503	27	26	74
Jord- och skogsbruk, fiske m.m.	8	0	24	1	24	76
Byggnadsverksamhet	16	1	172	9	8	92
Övrigt	162	9	150	8	52	48
Totalt	1 872	100	1 838	100	52	48
<i>därav</i>						
Kommuner	661	35	179	10	79	21
Landsting	194	10	43	2	82	18
Stat	111	6	122	7	48	52
Privat	906	49	1492	81	38	62
Totalt, procent		100		100	50	50

\* Förskoleverksamhet redovisas under Utbildning och forskning enligt Svensk Näringsgrensindelning (SNI) 2002. Källa: *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2004*. Örebro: SCB.

Av tabellen ovan framgår att av de tolv näringsgrenarna är det tre som kan betecknas som jämställda enligt den officiellt fastställda gränsen, det vill säga som har en andel av kvinnor och män mellan 40 och 60 procent. Dessa tre – Rekreation, restaurang och hotell, Finansiell verksamhet samt Övrigt – är sektorer som förväntas växa. De mest ojämsställda är det av kvinnor dominerade Barn- äldreomsorg och social omsorg och det av män dominerade Byggnadsverksamhet. Omsorgsverksamhet förväntas också växa på grund av demografiska förändringar.

Alla sektorerna består av en rad olika yrken och en rad olika arbetsplatser. Inom Barn-, äldreomsorg och social omsorg arbetar exempelvis sjukvårdsbi-

träden, vårdbiträden, personliga assistenter och barnskötare. En granskning av de 30 största yrkena visar att endast ett fåtal av dessa uppfyller jämställdhetskriteriet definierat som nämndes ovan. Dessa är kockar/kokerskor, revisorer med flera och gymnasielärare i allmänna ämnen.

De mest könssegregerade yrkena är Kontors- och läkarsekreterare respektive Motorfordonsmekaniker och motorfordonsreparatör med 98 respektive 99,6 procent tillhörande det dominerande könet. Sammantaget innebär detta att endast drygt tio procent av svenska kvinnor och män återfinns i yrken som kan betecknas som jämställda.

Könssegregeringen på arbetsmarknaden kan dock beskrivas som ännu starkare än vad tabellen och de hittills redovisade siffrorna visar på grund av att segregationen ”slår till” på olika nivåer. Som exempel på det kan vi ta de jämställda yrkena Gymnasielärare samt Kockar och kokerskor. Kvinnor och män som är gymnasielärare är ojämnt fördelade mellan olika ämnen och de män som är kockar och de kvinnor som är kokerskor lagar inte mat i samma kök och inte för samma typ av gäster. Vi kan på goda grunder anta att det är kvinnor som dominerar bland dem som lagar mat till skolbarn och äldreomsorg och att det är män som dominerar bland dem som lagar mat till Operakällarens gäster. Dessa förmodanden styrks av det i statistiken fastställda förhållandet att av de privat anställda är 62 procent män, av de statligt anställda är 52 procent män medan de endast utgör 21 procent av kommunalt och 18 procent av landstingsanställda.

Gymnasielärare liksom läraryrket i stort är exempel på ett yrke där andelen kvinnor har ökat kraftigt över tid. Vissa lärarkategorier är nu helt kvinnodominerade, vilket är intressant att konstatera ur flera infallsvinklar. En är att de kvinnor som ville bli lärare länge mötte stort motstånd – utom om de ville undervisa de allra minsta barnen. *Kampen om katedern* (Florin 1990) är den illustrativa titeln på en avhandling som skildrar det förloppet. Läraryrkets olika delar illustrerar också att yrken är jämställda under en period då de är på väg från mansdominans till kvinnodominans och tvärtom. Då kan det verka som att jämställdhet råder i yrket men det tycks sällan bli fallet på lång sikt. Könssegregeringen tycks alltså väldigt seg och beständig men vad som är på ömse sidor om den segregande gränsen varierar över tiden.

Det händer att yrken byter kön. I den ovan nämnda maktutredningen nämns som exempel på yrken där andelen kvinnor kraftigt ökat under de senaste decennierna; lärare, veterinär, biolog, jurist, kemist, journalist och ekonom. Alla dessa är yrken som föregås av en universitetsutbildning. Utbildning är en vanlig strategi hos underordnade grupper för att skaffa sig tillgång till yrken och arbeten som anses vara bra, och som ger status och god lön. Det finns också exempel på andra, icke-professionella, yrken där kvinnors andelar ökat i anmärkningsvärt hög grad. Det gäller till exempel postiljon och busschaufförer. Kvinnor tycks vara rörligare på arbetsmarknaden än män i de flesta avseenden (se Nyberg 2006). Att kvinnor kommer in på av män dominerade arbeten är betydligt

vanligare än motsatsen, det vill säga att män kommer in i av kvinnor dominerande yrken. Sådana exempel finns dock till exempel mejerist (Sommestad 1992). På senare tid är det svårt att hitta något exempel – vilket kanske mer är ett tecken på att det är svårt att se det som pågår än ett tecken på att inga sådana rörelser äger rum. Nya organisationsformer, såsom projektorganisering, och framväxande branscher, såsom sådana skapade av intermediärer, kan vara exempel på rörelser som utmanar bestående könsarbetsdelningar och genusstämplat. Eventuellt kan relativt hög arbetslöshet och inslag av invandrad arbetskraft göra att ”stämpel-byten” blir mera vanligt framöver. Både invandrade kvinnor och män arbetar oftare i yrken med ”fel” könsmärkning än vad som är fallet för svenska kvinnor och män (Wadensjö 1997).

### **Den svenska arbetsmarknadens vertikala könssegregering, det vill säga hierarkisering**

Kvinnor och män arbetar inte bara i stor utsträckning i olika sektorer, yrken och hos olika arbetsgivare – de arbetar också i stor utsträckning på olika nivåer i organisationer. Det uttrycks i Kvinnomaktutredningen som att:

Chefsjobb förknippas helt enkelt med män. Föreställningarna om vilka egenskaper en chef skall besitta överstämmer med existerande föreställningar om manlighet. Det är svårare för kvinnor än för män att göra karriär, bli chef och få hög lön (SOU 1998:6, s. 107).

På kvinnodominerade arbetsplatser har männen större chans att bli chefer än de skulle ha haft på ett mansdominerat jobb. För kvinnor tycks det vara tvärtom. På 43 procent av arbetsplatserna finns inga kvinnliga chefer överhuvudtaget, på 5 procent finns inga manliga chefer (SOU 1998:4, s. 96 ff.). Kvinnor på de högsta befattningsnivåerna har högre utbildning än män på motsvarande nivå.

Dessa förhållanden medför att mäns andel av ledande befattningar som regel är högre än deras andel av de anställda som helhet, och att kvinnors andel av ledande befattningar som regel är lägre än deras andel av de anställda i stort. Kvinnor tycks utgöra många organisationers golv. I siffror avspeglas det som följer av tabell 4.3. Som nämndes i det inledande kapitlet har en viss förändring noterats i dessa avseenden under senare år. Av historien att döma finns det ingen klar och enkelriktad linje.

Den hierarkiska dimensionen som återspeglas i tabellen är en maktdimension, som kan användas i aktuella organisationer. Beslut om bland annat nya organisationsformer fattas som regel av individer i organisationernas övre skikt men ska tillämpas av dem längre ned.

**Tabell 4.3.** Anställda och chefer efter sektor 2003. Könsfördelning (%).<sup>4</sup>

Sektor	Anställda		Chefer	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Privat	38	62	19	81
Stat	48	52	35	65
Kommuner	79	21	59	41
Landsting	82	18	48	52

### Olika arbetsmarknader för kvinnor och män?

Ovan har vi sett att svenska kvinnor och män befinner sig på arbetsmarknaden i (nästan) samma utsträckning. Förvärvsintensiteten är något högre för män men mönstret varierar över landet. I vissa kommuner i Stockholm är nu kvinnors förvärvsintensitet faktiskt högre än mäns. Vi såg också att kvinnor och män i hög utsträckning finns i olika yrken och att män ofta är chefer också över kvinnor – men inte tvärtom. Nedan uppmärksammas en rad andra olikheter. Vissa forskare och debattörer menar att vi kanske bör tala om två arbetsmarknader – en för kvinnor och en för män – hellre än om en eftersom betingelserna och förväntningarna för kvinnor och män, för kvinnliga och manliga yrken är så olika (se Nyberg 1997). Det ska illustreras i de kommande avsnitten. Dessa två arbetsmarknader skiljer sig i väsentliga avseenden från varandra. Hur ska beskrivas nedan men först följer ett avsnitt om löneskillnader.

#### *Löner och andra ersättningar*

Fram till en bit in på 1960-talet fanns i Sverige särskilda så kallade kvinnolöne-listor. De innebar i korthet att kvinnor hade sämre betalt då de utförde samma jobb som män bara för att de var kvinnor. De officiella kvinnolönelistorna är nu borta men det är inte utan att man ibland kan få en känsla av att de finns kvar i praktiken. Det finns, troligtvis, en acceptans för att löneskillnader kan vara berättigade av en rad olika orsaker. Jag går inte in i den debatten annat än antydningssvis utan begränsar mig till att ge några sifferuppgifter och i övrigt hänvisa till den myckna forskning som finns inom detta område.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män är cirka 18 procent. De 18 procenten sammanhänger med en rad olika omständigheter såsom yrkets könssammansättning, individrelaterade egenskaper, arbetsrelaterade villkor och yrkesklass/näringsgren. Enligt SCB finns det en löneskillnad på cirka 8 procent i Sverige

<sup>4</sup> Källa: *På tal om kvinnor och män. Lathund om kvinnor och män 2004*. Örebro: SCB. Även [www.scb.se/templates/tabelOrChart](http://www.scb.se/templates/tabelOrChart)



som förklaras av kön. Det skulle kunna ges beteckningen könslönediskriminering.<sup>5</sup>

Det ekonomiska utbytet av arbete består inte enbart av lönen utan också av andra intäktsökningar eller kostnadsminskningar. Män får, enligt en studie gjord av Lena Granqvist (1997) del av alla typer av anställningsförmåner, utom subventionerade luncher, mer än kvinnor. Störst är skillnaderna för de mest värdefulla förmånerna såsom tjänstebil och del av vinst

### *Arbetstider*

I inledningen nämndes att svenskar har en hög förvärvsintensitet i jämförelse med i många andra länder – men – att de som verkligen arbetar kanske inte andelsmässigt är så många fler. I Sverige räknas nämligen också många som av olika anledningar inte är i arbete som sysselsatta. Deltidsarbete är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män, vilket resulterar i att antalet och andelen arbetade timmar på marknaden utförda av kvinnor är betydligt mindre och lägre än de utförda av män.

Kvinnors myckna deltidarbete är och har varit föremål för diskussion på olika arenor. Ibland, till exempel från Handelsanställdas förbund, beskrivs ofta deltidarbetet som ofrivilligt, det vill säga det är snarast fråga om en ofrivillig deltidarbetslöshet.<sup>6</sup> Andra menar tvärtom att särskilt många kvinnor efterfrågar deltidarbete och gärna på ”udda” tider. Exempel kan hämtas från handeln där många kvinnor arbetar helger och kvällar – tider då en make med andra arbetstider kan passa barnen.

Oberoende av vad som är orsak och vad som är verkan kan hävdas att deltidarbete är något som förväntas inom kvinnliga yrken och verksamheter och av de kvinnor som har de arbetena. Kvinnor förväntas acceptera, eller kanske rentav föredra, deltid. De förväntas också acceptera så kallade splittrade scheman och att ha korta anställningskontrakt. Också på män ställs könsspecifika förväntningar exempelvis på att arbeta övertid och göra tjänsteresor som inkluderar bortavaro över natten. Krav på flexibilitet finns alltså på både kvinnor och män – men förväntningarna är könsstereotypa.

Låt oss fortsätta på detta tidstema genom att se på förekomsten av tidsbegränsade anställningar och andra så kallade icketyypiska anställningsformer ur ett köns/genusperspektiv.

---

<sup>5</sup> På tal om kvinnor och män, *Lathund om jämställdhet 2004*. tabell s. 72, samt SOU 1998:6 s. 122. Några delar av Kvinnomaktutredningen behandlade explicit denna fråga. Se särskilt SOU 1997:136 *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* och i den särskilt artikeln skriven av Carl le Grand.

<sup>6</sup> Den ofrivilliga deltidarbetslösheten har diskuterats mycket under senare år. Arbetslivsinstitutet har under några år beforskat området under beteckningen HELA-projektet. En rad publikationer har framställts inom projektets ram. Se också *Slutrapport från HELA-projektet* (2006) i samverkan mellan Arbetsmiljöverket, Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Jämställdhetsombudsmannen och Svenska ESF-rådet ([www.HelaProjektet.com](http://www.HelaProjektet.com)).

### *Atypiska anställningsformer*<sup>7</sup>

Begreppet atypiska anställningsformer är inte entydigt. Ofta menas med det en hel rad varianter av tider och kontraktsformer som endast har det gemensamt att det inte är fasta anställningar för en arbetsgivare och att arbetet utförs även på andra tider än mellan 8–17 på vardagar. Atypiska anställningsformer har alltid funnits – men de varierar kraftigt mellan sektorer, organisationer, grupper och individer. I detta avsnitt relateras några exempel på vilka skilda uttryck dessa villkor tar sig för kvinnor respektive män.

Att vara tidsbegränsat anställd är i hög grad en ålders- och könsfråga. 58 procent av kvinnorna under 24 år var vid senaste sekelskiftet tidsbegränsat anställda men bara 6 procent av männen över 55 år. Det är de två extremgrupperna. Skillnaderna sammanhänger med skilda branschlogiker och därmed med arbetsmarknadens könssegregering. Tidsbegränsade anställningar är ojämnt fördelade mellan olika branscher. Det är ovanligast inom den av män dominerade tillverkningssektorn och vanligast inom hotell- och restaurang. Olika branscher tillämpar dock olika typer av atypiska anställningskontrakt.

*Behovsanställningar* återfinns i hög utsträckning inom hotell- och restaurang, äldre och handikappomsorg samt handel, sektorer med en stor andel kvinnor. Två tredjedelar av de behovsanställda är kvinnor. Den ökande andelen av behovsanställda anses inte sällan vara ett uttryck för att arbetsgivarnas ställning gentemot arbetstagarna stärkts (förutom de i noten nämnda kan också nämnas Storrie 2001). Behovsanställningar används framförallt på arbetsgivarnas initiativ för att hantera de situationer som uppstår efter det att organisationerna slimmats så att inget internt ”slack” finns kvar.

*Projektanställningar* som andelsmässigt ökat något har inte denna maktimage. Projektanställningar har gamla traditioner inom den av män dominerade byggnadssektorn. Männen dominerar också nu bland de projektanställda. Som grupp betraktat har de projektanställda hög utbildning, väsentligt högre än de behovsanställda. Särskilt markant är de projektanställda kvinnornas höga utbildning. 40 procent av dem har en postgymnasial utbildning. Vissa studier tyder på att projektarbete inte fungerar på samma sätt för kvinnor och män. För kvinnor kan de vara en väg ut ur det organisatoriska karriärspåret medan det för män oftare tycks vara meriterande (Lindgren & Packendorff 2001).

---

<sup>7</sup> Siffrorna i avsnittet är framförallt hämtade från SCB:s *Anställda i åldern 20–64 år efter anknytning till arbetsmarknaden 1987–2001* och Kristina Håkansson's *Språngbräda eller segmentering? – En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Uppgifter har också hämtats från flera skrifter av Michael Allvin till exempel (2001) *Distansarbete – Ett instrument för frihet eller kontroll?* samt Allvin (2004) ”The individualisation of labour”. Gunnar Aronsson och hans forskargrupp har också ägnat frågor av detta slag stort intresse och kopplat dem till de anställdas hälsa. Se exempelvis ”New employment contract” och ”Yrkes- och arbetsplatsinlåsning – en empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser” med samma medförfattare, Gustafsson och Dallner. Toomingas med flera (2003) har särskilt skrivit om callcenters ur samma synvinklar.

*Vikariat* är tillfälliga anställningar som mest innehas av kvinnor och är särskilt förekommande inom offentlig sektors ”mjuka” delar såsom barnomsorg, äldre- och handikappomsorg, och utbildning.

Atypiska anställningsformer används och fungerar således inte lika för kvinnor och män. ”Kön som förklaring” är en delrubrik i Håkanssons (2001) här refererade arbete. Jag citerar här hennes slutsatser så som de formuleras på sidan 57:

Sammanfattningsvis visar resultaten att tidsbegränsade anställningar leder till helt olika effekter för kvinnor respektive män. Oavsett vilken typ av tidsbegränsad anställning, bransch eller socioekonomisk tillhörighet det handlar om, leder en tidsbegränsad anställning till fast jobb för män i betydligt större utsträckning än för kvinnor. Störst är skillnaden för projektanställda där nästan dubbelt så många män som kvinnor övergår till fast jobb. Hypotesen att tidsbegränsade anställningar fungerar som en språngbräda in på arbetsmarknaden stämmer alltså i större utsträckning för män medan segregeringstesen i större utsträckning får stöd av resultaten av kvinnors tidsbegränsade anställningar.

Med segregeringshypotesen menas i Håkanssons framställning att de som har den nämnda typen av anställningar fastnar i sådana situationer och inte kommer in på den ”vanliga” arbetsmarknaden. Arbetsmarknaden är därmed inte en – utan flera med ett begränsat antal övergångar. Om, och i så fall vilka, förändringar som pågår i dessa avseenden är en del av programmet ”Den nya arbetsdelningen”.

Låt mig så övergå till att presentera och diskutera under vilka förhållanden som kvinnor och män arbetar. Hur hårda är jobben? Hur farliga är jobben? Under vilka organisatoriska förhållanden utförs de?

#### *Arbetsförhållanden som leder till skador eller som innebär våld och hot om våld*

Trots att många av de miljömässiga missförhållandena i arbetslivet har förbättrats över åren och risker minskats så är de inte borta. Vissa har visserligen helt försvunnit men andra har tillkommit (se t.ex. Järvholm 2004). Också därvidlag kan vi relatera skillnaden mellan de förhållanden som kvinnor och män arbetar under – det vill säga skador, sjukdom och ohälsa är ett resultat av arbetsförhållandena. Innan några siffror och faktauppgifter refereras ska nämnas att det är svårt att också i detta avseende jämföra över tid och plats. Det är inte bara arbetslivet som förändras utan det gör också regelsystemen, rapporteringsmönstren och individernas upplevelser. Uppgifterna är också spridda och måste sökas i olika databaser och statistik. (För en översikt över dagens statistik och terminologi i Sverige hänvisas till *Samlad statistik från SCB avseende ohälsa*, 2005:1.) Det finns heller inget entydigt och enkelt samband mellan att vara sjukskriven, ha en av läkare konstaterad orsak till att vara sjukfrånvarande och att känna sig sjuk.

Ofta framförs uppfattningen att det finns ett samband mellan konjunkturerna och korttidssjukfrånvaro och mellan strukturella förändringar och långtidssjukfrånvaro och förtidspensioneringar.

Var man arbetar och vad man gör är av avgörande vikt för vilka risker man utsätts för. Det är följaktligen stora skillnader mellan olika näringsgrenar och yrken. Könsarbetsdelningen slår igenom och förmärks genom att män oftast har större olycksfallsfrekvens än kvinnor verksamma i samma näringsgren. Ett undantag är vård- och omsorg. Där är olycksfallsfrekvensen densamma. Olyckornas art är också en avspegling av arbetsuppgifterna. Män drabbas oftare än kvinnor av sårskador och frakturer medan kvinnor oftare stukar sig och sträcker sig. Händer och handleder är de kroppsdelar som oftast får ta stryk, det gäller båda könen, män dock väsentligt oftare än kvinnor. Höfter, ben och fötter skadas ofta både kvinnor och män medan ryggen är den kroppsdel som kvinnor oftare än män skadar sig i (Arbets-skador 2004, Rapport 2005:1, Arbetsmiljöstatistik).

De organisatoriska och sociala faktorerna är mera svår-mätbara än buller och kemiska ämnen. Det är den subjektivt upplevda känslan som avgör exempelvis om krav är otydliga eller ej. Också i dessa avseenden är skillnaderna mellan kvinnor och män tydliga.

**Tabell 4.4.** Vanligast angivna orsaker till anmälda arbetssjukdomar av organisatorisk och social art, år 2004. Procent.

Orsaksfaktor	Män	Kvinnor	Totalt
Allt för mycket arbete	32	27	28
Mycket hög arbetstakt	29	21	23
Omorganisation, omplacering, konkurs	16	19	18
Problem i relation med överordnade	18	18	18
Problem i relation med kollegor	9	17	15
Otydliga krav	14	18	17
Problem med relationer på arbetsplatsen med tredje person	13	16	15

Källa: Arbets-skador 2004. Rapport 2005:1. Arbetsmiljöstatistik. Preliminära uppgifter. Arbetsmiljöverket. SOS.

En särskild variant av det farliga arbetslivet är våld och hot om våld. Våld och hot om våld kanske är mera stressande än vetskapen om att man kan skada sig på jobbet eftersom våld kan upplevas som opåverkligt och okontrollerbart och därmed särskilt skrämmande. Våldet i arbetslivet har blivit uppmärksammat och debatterat under senare år bland annat beroende på att det ökade kraftigt under andra delen av 1990-talet. Handelsanställdas förbund har exempelvis vänt sig mot ensamarbete, särskilt då nattetid, i affärer och bensinstationer.

Flera kvinnor (drygt 18 procent) än män (omkring 10 procent) uppgav i 2003 års undersökning av arbetsmiljön att de utsatts för våld i arbetet under det senaste

året. För kvinnor är det framförallt delar av vården som är aktuella; skötare/vårdare, sjuksköterskor, socialsekreterare/kurator, undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter, sjuksköterskor och behandlingsassistenter men också vissa tjänstemän och kassapersonal, medan bland män poliser och säkerhetspersonal ligger i topp följda av fordonsförare av olika slag samt grundskollärare (Arbetsmiljön 2003; Statistiska meddelanden AM 68 SM 0401; AV & SCB 2004).

Vård- och omsorgssektorn är ingen verksamhet som associeras med våld. Flera studier har dock visat att så är fallet i praktiken. Huruvida det är ett nytt fenomen eller något som alltid funnits men inte tidigare uppmärksammats är svårt att säga. I vård- och omsorgssektorn är dock våldet enligt rapporteringen ständigt närvarande. Mer än hälften av de anställda anger att de drabbats under det senaste året och nästan 10 procent utsätts i stort sett dagligen (Viitasara m.fl. 2003). Personliga assistenter tycks vara särskilt våldsdrabbade, vilket kan vara särskilt känsligt eftersom det i hög utsträckning är ett ensamarbete (Menckel 2000).

Inledningsvis i detta avsnitt stod att det inte är enkelt att ur tillgänglig statistik och uppgifter få veta hur det är (om det nu någonsin går att veta hur någonting är). Ett uttryck för det är det faktum att kvinnor tycks ha betydligt svårare än män att få sina anmälningar om arbetsskador godkända. I en studie av Marklund med flera (2004) visas att endast en tredjedel av ansökningar om livskaderänta för yrkesskada eller sjukdom orsakad av arbetet från kvinnor beviljas, medan mer än hälften av de ansökningar som kommer från män tillstyrks. Forskarna spekulerar om orsakerna som förmodligen är multipla. ”Först trodde vi att förklaringen är att kvinnor råkar ut för mindre allvarliga olyckor än män, men det stämmer inte” säger Marklund i ett pressuttalande från Arbetslivsinstitutet i samband med studiens publicering. Bland de bidragande orsakerna finns, menar forskarna, att arbetarskydd och skademätningar under lång tid utarbetats och utvecklats i av män dominerande områden. Det finns också anledning att tro att kvinnor och män inte behandlas likvärdigt i det organisatoriska system som handhar dessa ärenden. Det är till exempel vanligare att ifrågasätta att kvinnors problem hänföra sig till lönearbetet och inte till hemarbete än att ifrågasätta att mäns problem inte är relaterade till lönearbetet.

### **Arbetets organisering**

Allt det som tidigare skrivits om arbetsmarknadens könssegregering, arbetstider och arbetsskador är resultatet av vad som utspelas på landets arbetsplatser, det vill säga i organisationer. Hur det är i organisationerna är resultatet dels av beslut fattade vid olika tidpunkter och av en rad handlingar utformade i stunden. Genus och köns- och genusrelationer skapas och skapas i de organisatoriska processerna och verkligheterna. Här ska jag belysa några olika förhållanden och möjligheter som olika typer av verksamheter har.

Den första aspekten som ska beaktas är om organisationer tillhör den offentliga eller den privata sektorn – en indelning som återfinns i den inledande projektbeskrivningen för ”Den nya arbetsdelningen”. I den privata sektorn är det, som regel, ägarnas intressen som styr och som ska styra. Styrprinciperna i den offentliga sektorns organisationer är demokratiska, ytterst fastställda av medborgarnas/väljarnas vilja. Andra punkter som karaktäriserar den offentliga sektorns organisationer är att: *ansvarsområdet* är, på något sätt, offentligt och reglerat i lag, *ägandet* är offentligt, *finansieringen* sker via skattemedel eller politiskt beslutade avgifter, *vinstsyfte* ska inte föreligga och *verksamheten* ska präglas av tillgänglighet och allas likställighet (Ringqvist 1996).

### *Tjänsteproduktion*

Som nämnts tidigare är en hög andel av kvinnorna på arbetsmarknaden verksamma inom den offentliga sektorn och en betydligt lägre andel män. Som grupp betraktat är kvinnor också i högre utsträckning än män verksamma i tjänsteproduktion. I grundböcker i organisationsteori sammanfattas tjänsters särprägel som att: 1) tjänster kan konsumeras i samma form som de produceras; 2) de är abstrakta; och 3) de kan inte lagras (Hatch 1997). Det gör dem svårplanerade och svårstyrda. En stor del av den tjänsteproduktion som sker inom den offentliga sektorn är vård, omsorg och utbildning. Det är dessutom verksamheter med en stark känsloladdning och stor politisk tyngd. Inom de delarna dominerar kvinnor bland de verksamma. Produktivitet och effektivitet i tjänsteproduktion är svår att mäta och att rationalisera både i stort och i smått. Många har skrivit om de problemen. Jag väljer här att bygga på Lillemor Westerbergs artikel från 1997.

Westerberg skriver att målen i tjänsteproduktion är svårare att fastställa än i varuproduktion. Inom tillverkning kan det vara fråga om antal, det vill säga kvantitet, medan det inom tjänster ofta uttrycks i kvalitativa termer exempelvis ”en god omsorg” eller ”ett stabilt försvar”. Hur mäter man det? Vem ska mäta det och ur vems synvinkel? På vilken sikt ska omdömet gälla? Hur ska målet relateras till resursinsatsen? Får det goda kosta hur mycket som helst? Vilken omsorg är mest effektiv? Vilka vårdanställda är mest produktiva? Hur ska produktiviteten respektive effektiviteten ökas? När har de anställda gjort nog? Det går ju alltid att utföra litet mera omsorg. Det skrivna räcker förmodligen för att illustrera att tjänsteproduktion kan ställa alldeles särpräglade och svårsmätta krav både på dem som utför tjänsterna och för dem som ska leda verksamheterna. Det diffusa och avsaknaden av kopplingen mellan krav på de anställda och deras bristande kontroll över sitt arbete kan skapa stor stress vilket är väl belagt. Den vanligaste referensen för att påvisa det är Karaseks och Theorell från 1990. Vissa forskare menar att det innebär en extra påfrestning att vara anställd i den offentliga sektorn då dess företrädare ofta har en ambivalent inställning till sin arbetsgivarposition (Gustafsson 2000).

### *Moderna organisationskoncept*

De senaste decennierna har svenskt arbets- och näringsliv präglats av starkt fokus på produktivitet och effektivitet i produktionen. Över världen har spritts koncept såsom Just In Time (JIT), Business Process Re-engineering (BPR) och ISO 9000, det vill säga modeller för att få alla anställda i alla delar av organisationerna att göra sitt yttersta och producera noll fel. Av lätt förståeliga skäl är det svårt att tillämpa dessa modeller i tjänsteproduktion men trots det görs, och har gjorts, försök runtom i världen och landet. Beställar-utförar-modellen (BUM) som introducerades i många kommuner, men också i andra delar av den offentliga sektorn, kan ses som ett exempel på försök att tillämpa tänkesätt som utarbetats i privat sektor och för varuproduktion till den offentliga sektorns tjänsteproduktion. BUM-modellen var ibland en integrerad del av New Public Management (NPM) (se exempelvis Sundin 2000). Konceptet har beskrivits i tidigare kapitel. Här begränsar vi oss därför till några kompletteringar som belyser villkoren i den av kvinnor dominerade offentliga sektorn.

I den skarpa debatt som uppstod kring NPM framställdes ofta den privata sektorn som det eftersträvansvärda föredömet och den offentliga sektorn var ”den fula systemen” som Barbara Czarniawska (1995) uttrycker det i en artikel. Analogt med det så sågs de offentligt anställda som mindre effektiva och kanske rentav mindre duktiga än de privat verksamma. Den nedklassning av den offentliga sektorn och dess anställda som utmärkte många NPM-förespråkarna spreds till de offentliganställda själva. Maria Tullberg har i en artikel år 2003 presenterat ett antal verklighetsuppfattningar och självbilder hon funnit hos den offentliga sektorns egna anställda. Bland de vanliga påståenden hon relaterat fanns exempelvis ”Tyvärr så – är det ju fel personer som befordras till chefer inom det offentliga” och ”Tyvärr så ... är det väl det gamla kommunala myndighetstänkandet som ligger kvar ...”. Det skulle istället kunna vara så, menar Tullberg, att det ses som positivt att de som blir chefer har en gedigen kunskap om den verksamhet de ska leda och det kan ses som positivt att delar av den offentliga sektorn styrs av klara och demokratiskt baserade regelsystem.

Det som beskrivits hittills i detta avsnitt har främst varit inomorganisatoriska förändringar även om också förskjutningar mellan organisationer antydde då BUM-modellens särdrag berördes. Vissa forskare menar att det är förändringar i organisationernas yttre gränser som är det mest betydelsefulla som nu sker (Ahrne 2002). Som exempel på sådana nya företeelser som förändrar organisationers gränser kan nämnas callcenters, bemanningsföretag och outsourcing som alla har behandlats i tidigare kapitel.

### *Rumslig spridning*

Landets befolkning är inte jämnt spridd över landet och det är heller inte näringslivets inriktning och omfattning. Det sistnämnda indikerar att mäns och kvinnors

arbetstillfällena inte är distribuerade på samma sätt. Generaliserande uttryckt kan sägas att kvinnors arbetstillfällen i högre utsträckning än mäns följer befolkningens spridning eftersom de stora kvinnoyrkena är inom omsorg, utbildning och detaljhandel. Generaliserande uttryckt kan också sägas att kvinnors arbetsmarknad är rumsligt snävare än mäns. Det brukar förklaras med att det inte lönar sig för många kvinnor att pendla långt – deras arbetstider är för korta och deras löner för låga – och att deras omsorgsansvar förhindrar lång bortavaro från hemmet. Det är ett tydligt uttryck för att livets olika delar hänger samman på både individuell, organisatorisk och samhällslig nivå. Också i dessa avseenden diskuteras nu om gamla etablerade rumsliga fördelar och nackdelar är under omprövning (Friberg m.fl. 2004; Friberg 2005). Det diskuteras bland annat i kapitel 3.

### *Sammanfattningsvis*

Påverkar alla de här nämnda förändringarna kvinnor och män olika eftersom deras position i utgångsläget på arbetsmarknaderna och i organisationerna är olika? Callcenterbranschen är, exempelvis, i hög grad en kvinnobransch. Toomingas med flera (2003) visar i sin genomgång att branschen har karaktäristika som anses utmärka kvinnostämplade verksamheter (det är min terminologi inte Toomingas). Bemanningsbranschens könssammansättning är den som kan förväntas i de branscher där de är verksamma, det vill säga män skickas till av män dominerade organisationer och arbetsuppgifter och kvinnor till av kvinnor dominerade organisationer och arbetsuppgifter (Olofsdotter 2005). I dagsläget är vår tentativa slutsats följaktligen att dessa nya organisationstyper inte är nydanare med avseende på genusdimensionen.

Sammanfattningsvis, och generaliserande, så arbetar kvinnor och män i olika yrken, för olika arbetsgivare, i olika positioner och under olika villkor vad gäller krav, förväntningar och belöningar, det vill säga i olika organisatoriska verktyg. Även då till synes ”allt tycks lika” är det sällan lika.

### **Våffer gör di på detta viset?<sup>8</sup>**

Frågar rumpnissarna i Ronja Rövardotter och det tål att upprepas här. Varför är det på detta viset när det så ofta ter sig irrationellt ur organisationernas synvinkel? Kvinnor som grupp kan också tyckas ha mycket att tjäna på förändringar mot ökad jämställdhet medan män som grupp kan antas ha något att förlora. De senare skulle därmed förväntas vara motståndare till förändringar, vilket de också ofta är (se exempelvis Abrahamsson 2000; Kvande & Rasmussen 1993; Pettersson 2001). Men inte heller kvinnor är särskilt ofta entusiastiska tillskyndare av ökad organisatorisk jämställdhet, vilket kan tyckas mera förvånande. En variant

---

<sup>8</sup> ”Våffer gör di på detta viset?” är titeln på en studie utförd av Malin Tillmar och publicerad dels som en rapport hos NUTEK dels som artikel i *Kommunal Ekonomi och Politik*, nr 3, 2005.



på det temat är att kvinnor, och män, som startar eget sällan gör det på ett sätt som bryter arbetsmarknadens könssegregering (Sundin 1993; 1998b).

Förklaringarna till sakernas tillstånd måste sökas på både individuell, organisatorisk och samhällelig nivå. Till den sista, samhällliga nivån, vill jag hänföra genussystemet som nämndes på några av de första sidorna. Genussystemets aktuella utformning ses ”som det mest naturliga”, det vill säga vi är alla bärare av det. Det är en av de samhällliga och samhällsbärande institutionerna. I det ligger att både kvinnor och män, både ledare och ledda förväntar sig vissa beteenden av kvinnor och i vissa avseenden andra av män. Det är i organisationerna som genussystemet konstrueras och omkonstrueras. Det är därför framförallt där som förväntningar skapas och beteenden sker. Det finns, helt enkelt, organisatoriska genusordningar – vilket jag ingalunda är den första att konstatera.

### **Ska det förbli på detta viset?**

Kapitlet ingår i en första gemensam publikation från programmet ”Den nya arbetsdelningen”. Huvudtesen i kapitlet, som angavs redan på de första sidorna, är att genusrelationerna i arbetslivet, det vill säga i organisationerna, tycks stabila och sega. Deras kraft bidrar till att förändringar modifieras i genusrelationskonserverande riktning. De mellanliggande avsnitten har i första hand syftat till att ge en beskrivning av hur det ser ut idag på svensk arbetsmarknad och i andra hand till att påtala historiska förändringar. Hela programmets titel, ”Den nya arbetsdelningen”, har som syfte att visa, förklara och analysera de förändringar i arbetsdelningen som skett och som pågår, det vill säga ambitionen är också att vara framåtblickande. Hittills har vi endast mäktat att sporadiskt visa på att genusdimensionerna också fortsättningsvis tycks ha relevans, men vi har inte gjort systematiska beskrivningar och analyser i anslutning till de förändringar i andra avseenden som skisserats. Det återstår exempelvis att klarlägga om och hur tidens intermediärer deltar i konstruerandet av köns/genusrelationerna. Samverkar de med andra maktprocesser såsom klass och profession? Eller innebär de i genusavseende något nytt? På spaning efter den tid som kommer i skuggan av den tid som flytt måste förhållandena på den organisatoriska nivån beskrivas och analyseras. Det som på en aggregerad nivå tycks stabilt och oföränderligt kan ha många lokala variationer.

### **Referenser**

- Abrahamsson L. (2000) *Att återställa ordningen mellan könen – organisationsförändringar och jämställdhet*. Kvinnoforskningsnytt. 2000:3, s. 3–8, Luleå: Centrum för kvinnoforskning, Högskolan i Luleå.
- Ahrne G. (2002) ”Inledning” i Ahrne G. (red.) *Stater som organisationer*. Stockholm: Nerenius & Santérus AB.

- Allvin M. (2001) *Distansarbete. Ett instrument för frihet eller kontroll?* Arbetsliv i omvandling 2001:10, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Allvin M. (2004) "The Individualisation of Labour" i Garsten C. & Jakobsson K. (red.) *Learning to be Employable*. Houndsmills: Palgrave Macmillan.
- Alvesson M. & Due Billing Y. (1999) *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Anställda i åldern 20–64 år efter anknytning till arbetsmarknaden 1987–2001*. Stockholm: SCB.
- Arbetsmiljön 2003* (2004) Statistiska meddelanden AM 68 SM 0201. AV & SCB.
- Arbetsuskador 2004* (2005) Arbetsmiljöstatistik. Rapport 2005:1 Preliminära uppgifter. Arbetsmiljöverket. Sveriges officiella statistik (SOS).
- Aronsson G. (2001) "New Employment Contract" Editorial. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, vol. 27(6).
- Aronsson G., Gustafsson K. & Dallner M. (2000) *Yrkes- och arbetsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser*. Arbete och Hälsa 2000:5, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson G., Gustafsson K. & Dallner M. (2002) "Work Environment and Health in Different Types of Temporary Jobs" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 11(2).
- Czarniawska B. (1995) "The Ugly Sister – On Relationships between the Private and Public Sectors in Sweden" *Scandinavian Journal of Management Studies*. November, s. 83–103.
- Czarniawska B. (1998) (red.) *Organisationsteori på svenska*. Malmö: Liber.
- "Fler män än kvinnor får yrkesskador godkända". Pressmeddelande från Arbetslivsinstitutet. Stockholm. 3 juni 2004. Intervju med Staffan Marklund.
- Florin C. (1990) *Kampen om katedern: Feminiserings- och professionaliseringsprocessen inom svenska folkskolans lärarkår 1860–1906*. Stockholm: Jämfo.
- Fogelberg-Eriksson A. (2005) *Ledarskap och kön – En studie av ledare och maskuliniteter i ett verkstadsföretag*. Linköpings universitet.
- Friberg T., Brusman M. & Nilsson M. (2004) *Persontransporternas "vita fläckar" – om arbetspendling med kollektivtrafik ur ett jämställdhetsperspektiv*. Linköping: Centrum för kommunstrategiska studier.
- Friberg T. (red.) (2005) *Speglingar av rum – om könskodade platser och sammanhang*. Stockholm: Brutus Östlings Bokförlag Symposion.
- Granqvist L. (1997) "Sidoförmåner – skillnader mellan kvinnor och män" i Persson I. & Wadensjö E. (red.) *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136, Stockholm: Fritzes.
- Gustafsson R.Å. (2000) *Välfärdstjänstearbetet – dragkampen mellan offentligt och privat i ett historie-sociologiskt perspektiv*. Göteborg: Daidalos.
- Hatch M.J. (1997) *Organisationsteori – Moderna, symboliska och postmoderna perspektiv*. Studentlitteratur: Lund.

- Hirdman Y. (1990) "Genussystemet" i *Demokrati och makt i Sverige – Maktutredningens huvudrapport*. SOU 1990:44, Stockholm: Allmänna förlaget.
- Hirdman Y. (2001) *Genus – om det stabilas föränderliga former*. Malmö: Liber.
- Håkansson K. (2001) *Språngbräda eller segmentering – En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Forskningsrapport 2001:1, Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Järholm B. (2004) "Yrkessjukdomar ur ett svenskt tioårsperspektiv" i Gustafsson R.Å. & Lundberg I. (red.) *Arbetsliv och hälsa 2004*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet & Arbetsmiljöverket.
- Karasek R. & Theorell T. (1990) *Healthy Work – Stress, Productivity and Reconstruction of Working Life*. New York Basic Books.
- Kvande E. & Rasmussen B. (1993) "Organisationen en arena för olika uttryck av kvinnlighet och manlighet" *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, vol. 14:2, s. 45–56.
- le Grand C. (1997) "Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige" i Persson I. & Wadensjö E. (red.) *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136, Stockholm: Fritzes.
- Lindgren M. & Packendorff J. (2001) *Work, Life and Gender – A Study of Project Working Individuals in Two French Companies*. Umeå: Handelshögskolan.
- Marklund S. m.fl. (2004) "Gender differences in occupational disease in Sweden" Konferenspaper, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Menckel E. (2000) *Hot och våld i vård och omsorg. Fakta, forskning och förebyggande arbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Noble D.F. (1992) *A World without Women – The Christian Clerical Culture of Western Science*. New York: Knopf.
- Nyberg A. (1997) *Kvinnor, män och inkomster. Jämställdhet och oberoende*. SOU 1997:87, Kvinnomaktutredningen, Stockholm: Fritzes.
- Nyberg A. (2006) "Är kvinnor mer rörliga på arbetsmarknaden än män?" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 12:2.
- Olofsdotter G. (2005) "Att vara anställd i bemanningsföretag" i Fjaestad B. & Wolvén L.-E. (red.) *Arbetslivs och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur.
- Pettersson L. (2001) *Genus i och som organisation – Översikt över svensk arbetslivsforskning med genusperspektiv*. Stockholm: Santérus Förlag; Nordstedt.
- På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2004*. Örebro: SCB.
- Ringqvist M. (1996) *Om den offentliga sektorn. Vad den ger och vad den tar*. Stockholm: Publica.
- Samlad statistik från SCB avseenden ohälsa. 2004:1*.
- Slutrapport från HelaProjektet* (2006) Solna: Arbetsmiljöverket.
- Sommestad L. (1992) *Från mejerska till mejerist – en studie av mejeriyrkets maskuliniseringsprocess*. Lund: Arkiv.

- SOU 1997:87. *Kvinnor, män och inkomster. Jämställdhet och oberoende*. Kvinnomaktutredningen. Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:136. *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* Stockholm: Fritzes.
- SOU 1998:4. *Män passar alltid. Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 1998:6. *Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Betänkande från Kvinnomaktutredningen. Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Stockholm: Fritzes.
- Storrie D. (2001) "The Regulation and Growth of Contingent Employment in Sweden" Working paper. Centre for European labour market studies, Göteborgs universitet.
- Sundin E. (1993) *Ny teknik i gamla strukturer*. Stockholm: Nerenius & Santérus.
- Sundin E. (1998a) "Genus i organisationer" i Czarniawska B. (red.) *Organisationsteori på svenska*. Malmö: Liber.
- Sundin E. (1998b) *Män passar alltid. Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln*. SOU 1998:4, Stockholm: Fritzes.
- Sundin E. (2000) *Bibliotekarien som startade eget – ett exempel på det mesta*. Örebro: Forum för småföretagsforskning.
- Sundin E. (2005) "Arbetsgivaren som förordade heltid" Working Paper HELA-projektet 2005:4, Arbetslivsrapport 2005:20, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Thurén B.M. (1996) "Om styrka, räckvidd och hierarki, samt andra genusteoretiska begrepp" *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, vol. 3–4.
- Tillmar M. (2005) "Våffer gör di på detta viset? Villkoren för småföretag inom omsorgen ur ett institutionellt perspektiv" *Kommunal ekonomi och politik*, vol. 9:3.
- Toomingas A., Hagman M., Hansson Risberg E. & Norman K. (2003) "Arbetsförhållanden och hälsa vid ett urval av callcenterföretag i Sverige" Arbetslivsrapport 2003:10, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Tullberg M. (2003) "Orden som förnyar" *Nordiske Organisationsstudier*, vol. 4, s. 61–83.
- Viitasara E., Sverke M. & Menckel E. (2003) "Multiple Risk Factors for Violence to Seven Occupational Groups in the Swedish Caring Sector" *RI/IR*, vol. 58:2, s. 202–231.
- Wadensjö E. (1997) "Invandrarkvinnors arbetsmarknad" i Persson I. & Wadensjö E. (red.) *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137, Kvinnomaktutredningen. Stockholm: Fritzes.
- Wahl A. (red.) (2003) *Det ordnar sig – teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Westerberg L. (1997) "Dubbla rationaliteter – en diskussion kring två studier om barnstugor med resultatansvar" i Sundin E. (red.) *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*. SOU 1997:83. Stockholm: Fritzes.