

## Genus och arbete: vad berättar forskningen från 1990-talet?

Kunskapen är idag är stor om den könsuppdelade svenska arbetsmarknaden och de processer som skapar den. Trots detta har inga större förändringar skett – kvinnor och män verkar ännu på olika arenor.

LENA PETTERSSON

Syftet med denna artikel är att presentera, i delar och i stora drag, resultaten av den översikt över svensk 1990-talsforskning om genus och arbete som jag nyligen färdigställt, *Genus i och som organisation. Översikt om svensk arbetslivsforskning med genusperspektiv* (Pettersson 2001). Syftet är också att tentativt diskutera de teoretiska perspektiv som används inom de respektive forskningsområden som nedan behandlas.

I översikten behandlas kapitelvis struktur-omvandling, politik och korporativa organisationer, ledarskap, universitet/högskola och skola, teknik och organisation samt arbete

och hälsa.<sup>1</sup> Uppdraget, från dåvarande Rådet för arbetslivsforskning, avsåg en kartläggning av arbetslivsforskning med genusperspektiv i Sverige under 1990-talet, gällande förhållanden och förändringar *under 90-talet*. Vidare att forskningen skulle vara genomförd på *organisationer*. Jag har utvidgat arbetet till att också omfatta forskning som kanske inte direkt uppfattas som genomförd på organisationer, men som i delar bygger på att det är organisationer som faktiskt studeras. Ett sådant område rör "struktur-omvandling" i vilket forskningen inte har "rena" organisationsperspektiv men ofta an-

vänder kategorier som "bransch" eller "region" och där fokus och analys helt eller delvis bygger på organisatoriska förhållanden och förändringar. Ett annat område rör utbildningsinstitutioner som "universitet/högskola och skola". Bakgrunden till denna utvidgning är att den distinktion som traditionellt görs mellan arbete och utbildning bidragit till att dessa utbildningsorganisationer inte anses höra till arbete/arbetsliv, men deras betydelse för hur kön formas tidigt i våra liv, i exempelvis för- och grundskola, har naturligtvis starka implikationer för såväl gymnasie- och högskolestudier som arbete/arbetsliv. Ett tredje område rör forskning som behandlar kvinnors och mäns hälsa/ohälsa relaterat till arbete. En del av denna forskning är genomförd med kvantitativa metoder som bygger på stora populationsundersökningar och statistiskt material där uttalade organisationsperspektiv inte finns. Jag har bedömt att ett antal sådana studier ändå varit av intresse därför att de ger kunskap om viktiga förhållanden rörande hälsa/ohälsa ur ett genusperspektiv och där ett organisationsperspektiv ofta utgör en bakomliggande "variabel" – om än implicit.

När det gäller *avgränsningar* fokuserar arbetet kön/genuskategorin och inte andra kategorier som exempelvis etnicitet, ålder/generation, funktionshinder och relaterade till arbetsliv och organisation. Detta har inte att göra med att dessa kategorier inte är viktiga, tvärtom förefaller sådana kategorier i hög grad verka "sorterande" i/för arbetskraften. Att dessa, och andra sådana kategorier, inte finns med motiveras av att fokus är studier med genusperspektiv och att tiden inte medgett djupdykningar i dessa fält. Vidare ingår generellt sett inte utrednings- och utvecklingsprojekt, vilket har med uppdragets karaktär att göra, här ville man veta vad forsk-

ningen på fältet bidragit med kunskapsmässigt. Ett fåtal utrednings- och utvecklingsprojekt ingår dock, så till exempel den så kallade Kvinnomaktutredningen (Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män; 1995-1997) och också ALFA Q-projektet samt KOM-projektet. I den förra var det utslutande forskare som genomförde vetenskapliga undersökningar för utredningen ifråga, i de senare bedrevs forskning eller forskningsliknande verksamhet med empiriska såväl som teoretiska perspektiv och ansatser. Jag har således helt uteslutit sådana utvecklingsprojekt vars syfte har varit att utveckla arbetet för att till exempel få ner sjukfrånvaro, öka effektivitet eller produktivitet. Sådana projekt har i regel inte heller några vetenskapliga/teoretiska utgångspunkter eller reflektioner vad gäller könsordningar, organisation, samhälle etcetera. Kategorin arbete, slutligen, tar fasta på betalt arbete och inte obetalt sådant (hushållsarbete, ideellt arbete etcetera). Arbetslivsforskningen inbegriper oftast förhållanden på arbetsplatser och huvuddelen av forskningen fokuserar därmed på det betalda arbetet – ett problematiskt förhållande som jag återkommer till nedan. De knappt 200 studier som ingår i översikten representerar organisationer framför allt från den privata och offentliga sektorn, inga studier rör frivilligorganisationer och endast ett fåtal studier inbegriper familjen och/eller obetalt arbete. Den mångfacetterade forskning som kan definieras som hörande till "genus och arbete" innebär att det är svårt att kategorisera och presentera den på något logiskt sätt just därför att forskningen handlar om olika samhällsfärer, men också för att den ligger på olika analytiska och/eller samhälleliga nivåer. Jag har valt att presentera forskningen i form av en sorts tratt-modell

vilken upptill motsvaras av ”hög” samhälls-  
lig nivå med start i strukturomvandling för  
att sedan övergå till det politiska systemet  
och de korporativa organisationerna, följt av  
ledarskap på organisatoriskt sett ”hög” res-  
pektive ”låg” nivå. Därefter följer forskning  
om organisationer inom utbildningsområdet,  
universitet/högskola och skola, samt i ett ka-  
pitel studier som är branschrelaterade – indu-  
stri, försäkringsbranschen, städbranschen,  
barnomsorg och hemtjänst, sjukvård, handel,  
reklam- och databranschen och sist ett kapi-  
tel om arbete och hälsa. Denna konstruerade  
uppdelning har gjorts för att möjliggöra nå-  
gon sorts ordning i materialet. I det som föl-  
jer presenterar jag de huvudsakliga ”resulta-  
ten” av forskningen inom tre av områdena  
och diskuterar de teoretiska perspektiv som  
används i desamma. De områden som pre-  
senteras i denna artikel är ”strukturomvand-  
ling”, ”ledarskap” samt ”teknik och organi-  
sation”. Att jag valt just dessa områden har  
inte att göra med att de andra inte är lika vik-  
tiga men själva artikelformatet innebär att  
jag tvingats välja några områden före andra.  
Artikelformatet innebär också att beskriv-  
ningen här i delar blir relativt övergripande,  
vilket läsaren anmodas vara medveten om  
(för den som i mer detalj vill läsa/sätta sig in i  
de olika områdena och de enskilda studierna  
rekommenderas läsning av forskningsöver-  
sikten i sin helhet).

#### **Strukturomvandlingsstudier**

När det gäller *industri och strukturomvand-  
ling* visas att nedläggningar av företag får  
könsmissiga konsekvenser, de speglar så att  
säga den könsuppdelning som rått på de före-  
tag som lagts ned. Männerna får oftare nya  
fasta arbeten medan kvinnor ofta får arbeten  
av tillfällig karaktär, kvinnorna blir också of-  
tare än männen arbetslösa (Gonäs 1989,

1991, Forsberg 1989). Lena Gonäs beskriver  
det som att ”kvinnornas och männens värld  
på arbetsmarknaden är helt olika och att kön  
är ett grundläggande element i arbetsmark-  
nadens uppbyggnad” (Gonäs 1989:13).  
Kvinnornas möjligheter att få nya arbeten be-  
ror mer på tillgången till traditionella  
kvinnojobb på den lokala arbetsmarknaden  
än på deras yrkeserfarenhet och utbildning.

De *offentliga organisationernas omvand-  
ling* bör ses i sina lokala kontexter eftersom  
de medieras och uttolkas lokalt. Att det finns  
utrymme för särpräglade lokala strategier  
och att de som driver förändringarna väljer  
olika metoder, med olika utfall, visas i en un-  
dersökning av just lokala utfall av den offent-  
liga sektorns omvandling med exemplen den  
tidigare Skolöverstyrelsen, Länskolnämnder-  
na och Uppsala kommuns barnomsorg  
(Gonäs, Johansson & Svärd 1997). En av  
huvudfrågorna i undersökningen är vad som  
händer med kvinnors arbeten när den offent-  
liga sektorn omvandlas, och författarnas  
spontana svar är att kvinnors arbete försvin-  
ner och att det tidigare genuskontrakt som  
grundade sig på den under efterkrigstiden  
uppbyggda offentliga sektorns storlek och  
funktionssätt inte längre gäller. När genus-  
perspektiv anläggs på vård och omsorg,  
barnomsorg, makt och deltagande i lokal-  
politiken, inkomster, deltidsarbete och ut-  
bildning med mera framträder ”regionala  
könskontrakt” hävdar Gunnel Forsberg  
(1997:33). Dessa regionala könskontrakt  
utgör de dominerande informella kontrakt  
mellan könen vilka reglerar vardagslivet i  
termer av kvinnors och mäns olika ansvar-  
sområden i olika regioner. Indelningen är  
inte helt entydig, till exempel kan Siljans-  
bygden eller Roslagen utgöra en egen kate-  
gori med egna former av könskontrakt, enligt  
författaren. Tre typer av regionala könskont-

rakt identifieras: *det traditionella* där segregeringen på arbetsmarknaden är omfattande och inslaget av familjebaserade lösningar stort; *det modernistiska* där en större integrering råder och där mer offentliga omsorgsformer gäller; samt *det otraditionella* könskontraktet vilket bildar en egen form som utgör en kombination av de två förra. Med utgångspunkt i Gunnel Forsbergs resultat blir det således möjligt att "rita en karta" över geografiska/regionala genusregimer i Sverige. *Det traditionella kontraktet* återfinns i det inre av Västmanland, Örebro län och delar av Dalarna – områden där kvinnor i liten utsträckning deltar i den kommunala politiken och även om industriarbetet haft en betydande roll i regionen har kvinnoandelen däri varit liten. Kvinnorna dominerar däremot stort inom den offentliga sektorn i dessa områden, utflyttningen från regionen har varit större än inflyttningen, arbetslösheten har varit hög särskilt för den manliga arbetskraften, och regionen präglas av djupa inkomstklyftor mellan könen (delvis beroende av omfattande deltidsarbete bland kvinnor). *Det traditionella könskontraktet* återfinns också i skogs- och fjällbygder som Värmland/Dalsland, inre Norrland exklusive Jämtland och Tornedalen samt i religiösa bygder som exempelvis inre Småland, Västerbotten och Bohuslän. *Det modernistiska könskontraktet* bygger på en funktionalistisk snarare än en patriarkal idé om ett effektivt samhälle – det mogna industrisamhällets könskontrakt där kvinno-dominansen inom den offentliga sektorn är en effekt av att kvinnor utgjorde den stora arbetskraftsreserven vid den tid då denna sektor expanderade. *Det modernistiska könskontraktet* visar att det finns ett samband mellan omflyttning och utjämning av relationen mellan kvinnor och män – ju mer influenser genom inflyttning som en re-

gion haft, desto större förefaller jämställdheten vara. Kvinnor och män är relativt integrerade med varandra i politiken och den sociala infrastrukturen sker i huvudsak i offentlig regi. *Det modernistiska könskontraktet* karakteriserar Mälardalen/huvudstadsregionen, Göteborg, Malmö samt residensstäder/utbildningsorter. Så slutligen *det otraditionella könskontraktet* som utmärker Gotland och Jämtland ("autonoma" regioner), men också kustregioner som västkusten, ostkusten och norrlandskusten samt "dynamiska landsbygder", till exempel Mälardalenregionen men också landsbygder med omfattande turism, främst kustregionen. Dessa regioner utmärks således av att könen är relativt väl integrerade på arbetsmarknaden och i det politiska livet. Den offentliga infrastrukturen är väl utbyggd men det finns också ett stort inslag av privat och ideell organisering. De regioner som karakteriseras av *det otraditionella könskontraktet* avviker från sin rumsliga omgivning på olika sätt, till exempel vad gäller näringsliv och historia och de har alltid haft ett omfattande utbyte med andra länder/regioner och också ett livligt internationellt handelsutbyte. Alla tre typer av könskontrakt är enligt författaren

genderiserade, det vill säga de bygger på en könsmässig sortering och värdering av arbetsuppgifter, fenomen och artefakter. Det som skiljer dem åt är graden av särskiljande mellan könen. Däremot är den grundläggande relationen mellan könen i samtliga könskontrakt en asymmetri där individernas biologiska kön avgör deras position i arbetslivet, i politiken och i familjelivet (Forsberg 1997:63).

Gunnel Forsberg använder metaforen "rulltrapperegion" för att visa på det rumsliga sammanhangets betydelse för våra utvecklingsmöjligheter. För varje man och kvinna som vill leva ett så jämställt liv som

möjligt är det förstås mer attraktivt att bo i eller flytta till en region som är karakteriserad av det modernistiska könskontraktet – huvudstadsregionen, Göteborg, Malmö samt residensstäderna/utbildningsorterna.

Den offentliga sektorns omvandling under 1990-talet diskuteras också i termer av att den "maskuliniserats" genom ett okritiskt överförande av företagsekonomiska diskurser och också målstyrning, vilket bidrar till en maskuliniseringstendens som både kvinnor och män medverkar till att reproducera (Johansson 1997). Detta trots att sektorn omtalas som starkt inriktad på jämställdhet. Även om ett ökande antal kvinnor leder till mer "kvinnligt relaterade förhållningssätt" (som i sin tur bygger på ett resonemang om ansvars- och omsorgsrationalitet versus ett traditionellt maskulint förhållningssätt som separerar tanke och känsla, kropp och förnuft) i den offentliga sektorn, finns det mycket som tyder på att kvinnor tvingats anpassa sig till männens villkor. Författaren hävdar att sådana kvinnliga förhållningssätt har haft svårare att vinna inträde i jämförelse med "de kvinnliga kropparnas arbetskraft".

En diskussion förs om huruvida nya anställningsformer kan tänkas vara ett uttryck för en pågående strukturomvandling. Denna diskussion bottenar i att de *tillfälliga anställningarna* ökat från cirka 400 000 personer 1990 till cirka 500 000 år 1996. Under samma period har de fasta anställningarna minskat från 3,6 till 3,0 miljoner i antal personer räknat. Siffrorna från 1999 visar att inga förändringar skett i jämförelse med 1996. 285 000 kvinnor och 205 000 män har 1999 tidsbegränsade anställningar (SCB 2000:52). Uppskattningsvis uppgår andelen tidsbegränsat anställda i arbetskraften till 15-17 procent. Något entydigt svar på om dessa

siffror speglar en pågående strukturomvandling kan inte ges, men från exempelvis LO-håll hävdar man att utvecklingen av högre grad av tillfälligt anställda troligen mest har att göra med det under perioden dåliga sysselsättningsläget (Karlsson & Schantz 1998, Nelander & Lindgren 1998). De tidsbegränsade anställningarna har delvis olika karaktär vid en jämförelse mellan könen: för kvinnor är "vikariat" den vanligaste formen, och därefter kommer "kallas vid behov" (särskilt inom vård- och omsorgssektorn). För männen utmärker sig ingen tillfällig anställningsform på samma sätt som för kvinnorna, och generellt sett är män tryggare i sina tidsbegränsade anställningar än kvinnor genom att männen har så kallade objekts- och projektanställningar. Dessa utgör en form av tidsbegränsade anställningar, oftast längre i tid än vikariatsformen och de betraktas som sagt som en ganska trygg anställningsform även om den är tidsbegränsad. Forskningen inom området strukturomvandling är starkt empiriskt grundad och statistiska underlag (*till exempel* AKU, SCB:s Regionalstatistiska Databas) och enkäter och, i mindre omfattning, intervjuer används för att belysa frågeställningar. Forskningen omfattar såväl tjänstemanna- som arbetargrupper. De kön/genusperspektiv som används utgår ofta från jämförelser mellan kvinnor och män. Merparten av studierna laborerar med jämförelser som utgår från "kön som variabel", det vill säga ett perspektiv som innebär en relativt enkel och oproblematisk bild av könsbegreppet. De flesta av studierna intresserar sig för både kvinnor och män, endast ett par kan kategoriseras som så kallad tilläggsforskning, det vill säga att utgångspunkten tas i att den traditionella forskningen exkluderat kvinnor, vilket motiverar studier som endast behandlar kvinnor. Här ska dock

betonas att de flesta studier implicit utgår från ett könsperspektiv som är konstruktivistiskt snarare än essentialistiskt.

### Ledarskap

Organisationsstrukturer har en stark inverkan på det ledarskap som utformas i organisationer. Forskningen inom området hävdar också att det inte är sannolikt att kvinnor på ledande positioner har en annan ledarstil än män. Bevisningen för att kvinnor de facto har en annan ledarstil (till exempel att de skulle värna om relationer, vara mer omhändertagande och ta socialt ansvar) än män är bristfällig. Det ledarskap som är möjligt att utforma i organisationer bygger på att starka, historiskt och kulturellt lagrade, organisatoriska krafter återskapar ett manligt normerat ledarskap (Avotie 1997, Holgersson & Höök 1997, Hultbom 1997).<sup>2</sup> Forskningen om ledarskap tycks alltid behöva brottas med frågan om *varför* kvinnliga ledare behövs, en föräldrad fråga som ändå tycks pocka på svar. Tre argument förs fram för att fler kvinnor borde vara ledare (Alvesson & Due Billing 1989): *Demokratiargumentet* som innebär att båda könen bör vara representerade inom alla samhällsområden, på alla beslutsnivåer för att kunna påverka samhällsutvecklingen på lika villkor. *Resursargumentet* som innebär att om kvinnor och män anses lika blir urvalet till chefspositioner dubbelt så stort vilket i sin tur ökar chanserna att få rätt person till rätt plats. Om kvinnor och män anses olika på grund av olika erfarenheter och olika värderingar används resursargumentet så att kvinnor och män därmed har olika kunskap – vilket får konsekvensen att samhället går miste om kompetens och kunskaper när kvinnor inte finns med på ledande/beslutande positioner i organisationer. *Intresseargumentet* innebär

att kvinnor och män ibland har motstridiga intressen och att män inte kan representera kvinnor – det handlar om mäns makt och kvinnors underordning, en intressekonflikt mellan könen. För att förstå och förklara konstruktionen av ledarskapets starka manliga normering är det mer fruktbart att analysera maktrelationen mellan könen för att vinna kunskap om den snedfördelning som råder mellan könen snarare än att, som tidigare nämnts, söka svaren i vissa ledaregenskaper (Wahl 1996). Hur ser då snedfördelningen ut? I statistik från SCB visas med kvantitativa mått att inom den privata sektorn är 17 procent av cheferna kvinnor år 1998 (mig veterligen den senast tillgängliga statistiken) medan motsvarande siffra för den offentliga sektorn är 51 procent (SCB 2000: 94). Åtta år tidigare, 1990, var 9 procent av cheferna i privat sektor kvinnor medan motsvarande siffra för den offentliga sektorn var 29 procent. Vid en jämförelse mellan de i forskningsöversikten ingående studier som behandlar ledarskap med genusperspektiv i privat respektive offentlig sektor visar de senare på mer "positiva" resultat för kvinnor som är chefer. De allra flesta av studierna inom fältet är av kvalitativ karaktär. Denna "positiva" tendens motsvaras således av den offentliga kvantitativa statistiken över chefer – både de kvalitativa undersökningarna och de kvantitativa måtten berättar om sektorernas olikhet. De teorier som rör till exempel konstruktionen av ledarskapets manliga normering (och manlighetskonstruktionens nära koppling till konstruktionen av ledarskap), eller att bakom kompetensbegreppet återfinns föreställningar om att chefskap är kopplat till att det är ett mansdominerat yrke i mansdominerade miljöer, är relevanta för den privata sektorn och i synnerhet i de privata or-

organisationernas övre hierarkier. Däremot bör man med försiktighet använda sådana teorier avseende den offentliga sektorn – åtminstone tills vi har mer kunskap om vilka strukturer, förhållanden och situationer som karakteriserar de offentliga organisationerna och som gynnat kvinnor att komma till chefspositioner. Att den mesta ledarskapsforskningen är genomförd just på privata organisationers övre hierarkier innebär att vi vet förhållandevis mycket om hinder och svårigheter för kvinnor att nå chefspositioner där, men det innebär naturligtvis också det motsatta: att vi vet relativt lite om vad som utspelas i organisationers lägre hierarkier vad avser chefskap med genusperspektiv och också vad som karakteriserar utvecklingen i offentlig sektor. Vid en uppdelning av den offentliga sektorn i de fyra underkategorier som den offentliga statistiken visar är inom "kommunerna" hela 58 procent av cheferna kvinnor, inom "landstingen" 50 procent, inom "staden" 31 procent och inom "kyrkokommunerna" 11 procent (SCB 2000: 94). Om dessa siffror stämmer med verkligheten har vi stora behov av en kompletterande teoriutveckling inom ledarskapsforskningen. Könstrukturerande processer i organisationers lägre och högre hierarkier hänger samman. Organisationer kännetecknas av "genusregimer" (Connell 1987) vilka genomsyrar stora delar av eller hela organisationer, varför ett "organisationskulturperspektiv" med chefskap på alla hierarkiska nivåer i fokus borde kunna ge en hel del ytterligare kunskap. Den kön/genusrelaterade ledarskapsforskningen är starkt teoretiskt och empiriskt inriktad, med reservation för att den mest varit inriktad mot det privata näringslivet och de allra översta chefsnivåerna. Undantag finns förstås, till exempel en studie av pressbyråchefer eller arbetsle-

dare i byggyrkena (Sundin 1997 respektive Olofsson, Ericson & Lindell 1996). Studier om kvinnor, män och chefskap från offentliga sektorn är färre men visar, som nyss nämnts, på andra mönster (till exempel Ekvall, Gunnarsson & Frankenhaeuser 1999, Blom 1997). De teorier som används inom ledarskapsforskningen utgår mestadels från tydliga socialkonstruktivistiska perspektiv, det vill säga att kön är något som skapas relationellt och bestäms av föreställningar om vad man och kvinna betyder i olika sammanhang och av organisationsstrukturers starka inverkan på ledarskapets utformning i organisationer.

#### **Teknik och organisation**

Området "teknik och organisation" rymmer arbetslivsstudier med genusperspektiv som fokuserar teknisk och/eller organisatorisk förändring. Nya sätt att organisera arbete eller introduktion av ny teknik på en arbetsplats/i en organisation påverkar och strukturerar relationerna mellan könen, vilket visats också i studier från 1980-talet (*exempelvis* Lindgren 1985, Fürst 1985). Även under 1990-talet, i projekt för särskilda satsningar i syfte att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden, BRYT-projekt, visar det sig att svårigheterna med att nå sådana mål är stora. Inom KOM-projektet, "kvinnor och män i samverkan" (Hagberg, Nyberg & Sundin 1995), ingick projekt av BRYT-karaktär, så kallade foga-projekt. Dessa avsåg att foga samman kvinnliga och manliga arbetsuppgifter till ett nytt yrke, där såväl kvinnor som män skulle vara verksamma. Trots att man arbetade både med utbildningsinsatser och med attitydpåverkan visar det sig vara svårt att åstadkomma faktiska förändringar. Både kvinnor och män i foga-projekten visade motstånd mot att bryta arbetets traditionella

könsgränser. Man försökte foga samman till exempel det manliga biografmaskinistarbetet med det kvinnliga biografkassörskearbetet, det manliga vaktmästararbetet med det kvinnliga lokalvårdararbetet men i flera av dessa projekt sade de flesta av männen upp sig. Att som man får en ny arbetsuppgift som traditionellt betraktas som ett kvinnligt lågstatusarbete, såsom arbete med lokalvård eller i biografkassa, var svårt för de manliga vaktmästarna respektive biografmaskinisterna att acceptera. Men inte bara männen protesterade mot denna nyordning, också kvinnorna visade motstånd och ansåg att de inte skulle utföra "karlgöra".

De flesta studier om kön och teknik inom industrin visar att när ny teknik introduceras eller när nya sätt att organisera arbetet införs uteblir, för kvinnor, de positiva effekter som man önskat åstadkomma (till exempel Abrahamsson 1996, Christenson 1995, Petersson 1996). I någon studie relateras positiva konsekvenser för kvinnor i sådana sammanhang och det är särskilt intressant att lyfta fram vad som bidrar till detta. I det grupporienterade arbetet vid Saab-Scania gynnades så kallade kvinnliga kvalifikationer, en sorts "sociala" kvalifikationer som ansågs bestå i förmåga att kommunicera och förmåga till inlevelse i andras arbetssituation (Gunnarsson 1994). Den kanske viktigaste förklaringen till att kvinnorna bemöttes positivt och fick kvalificerade arbeten bör tillskrivas den då rådande högkonjunkturen och den långa och gedigna tekniska utbildning de genomgick. En uppföljande studie av dessa kvinnor och deras yrkesutveckling är av intresse för att kunna bedöma projektets långsiktiga verkningar. I ytterligare en annan studie visar det sig att kvinnorna – de kvinnliga kartriterskorna på Lantmäteriets topografiska kartenhet – "vinner" den nya teknik,

CAD-teknik, som introduceras på arbetsplatsen (Sundin 1993). Detta beror på att de manliga ingenjörerna inte stred för att få CAD-tekniken eftersom den kodats som tillhörande inomhusarbetet, vilket utfördes av de kvinnliga kartriterskorna. Detta bidrog till de kvinnliga kartriterskornas höjning av både kompetens, status och lön. Männen insåg inte att CAD-tekniken skulle komma att förändra yrkesgränser såväl som könsgränser. I en studie av kunskapsföretag (merparten är dataföretag plus ett mindre antal reklamföretag) i Stockholm fokuseras relationen mellan arbetsorganisation och kvinnors möjligheter inom reklam- och databranschen (Blomqvist 1994). Här återfinns ett samband, i de mest utpräglade kunskapsföretagen, mellan organisationsstruktur, färre chefsnivåer, mindre administration, störst andel professionella etcetera och strävan mot jämn könsfördelning. Författaren förklarar detta med att dessa kunskapsföretags intresse för rekrytering av kvinnor motiveras av företagets produktionsinriktning och av arbetsuppgifternas karaktär. Undersökningen visar i stort sett en positiv bild av kvinnors villkor i (reklam-) databranschen och i företagen ansågs det vara en fördel att vara kvinna och "relationsorienterad", särskilt i förhållande till kunderna. Detta resultat bör också ses mot bakgrund av att de intervjuade kvinnorna i undersökningen valts ut av företagsledningen, något som författaren själv poängterar. Kvinnor som sagt upp sig eller är missnöjda med sin arbetssituation hade sannolikt gett en mindre positiv bild av företaget. I intervjuerna framkom inte heller särskilt mycket information om vilken roll kvinnorna har i sitt umgänge med männen på arbetsplatserna, vilket i sin tur får konsekvenser för analyserna av hinder och problem för kvinnor och motstånd mot kvinnor.



Undersökningen har därför en begränsad räckvidd och kan inte generaliseras till kvinnor i allmänhet i arbetslivet (Blomqvist 1994:154-55). Även här, liksom satsningen på att utbilda kvinnor vid Saab-Scania och också CAD-introduktionen inom Lantmäteriet, är det av intresse att göra uppföljande studier i syfte att studera kvinnornas, och männens, fortsatta yrkesutveckling. I Christine Romans analys av samma empiriska material (som Martha Blomqvist använt i sin studie, se ovan) visas att det är få hinder som är direkt relaterade till kön, men de kvinnor som har de mest negativa erfarenheterna är de som arbetar i starkt mansdominerade grupper – ett mönster som ger stöd för att det relativa antalet kvinnor på en arbetsplats har betydelse för deras möjligheter (Roman 1992). Christine Roman visar också att förhållandena utanför organisationerna har stor betydelse, till exempel svårigheterna med att kombinera arbetet med små barn. Det fanns inte heller många kvinnor i de undersökta kunskapsföretagen som hade självständigt kvalificerade befattningar kombinerat med små barn. I en studie av reklamarbete och reklambyråer, med en särskilt fördjupad studie av en specifik reklambyrå, är intresset riktat mot de interna sociala relationerna, arbetsmiljöer, byråers sätt att arbeta och utvecklingsdynamik, kundrelationer och föreställningar och sätt att uttrycka sig om reklamarbete och reklambranschen (Alvesson & Köping 1993). I studien behandlas också könsrelationer på reklambyråer med fokus på könsarbetsdelning, sexualitet och könsidentitet. Reklamvärlden är kraftigt mansdominerad och arbetsdelningen beskrivs som "ganska extrem". Kvinnorna har de lägre, mer undanskymda koordinerande och "omhändertagande" rollerna. Männerna leder både företaget och reklamprojekten på

företaget och männen är de som skapar annonserna. Författarna hävdar att de interna könsrelationerna utgör en viktig aspekt av organisationskulturen och de sociala relationerna samt att reklambyråer uppvisar mer särpräglade internt strukturerade könsskillnader i jämförelse med de flesta andra arbetsplatser. Snarare än att reklambranschen speglar könsmönster, karikerar den de gängse könsmönster som finns på arbetsmarknaden i stort. Den "feminina" reklambyråns svar på de identitetssvårigheter som den tvetydiga reklamverksamheten kännetecknas av är att männen i organisationen omges av unga, attraktiva och underordnade kvinnliga anställda – vilket stärker och säkrar den manliga personalens identitet. Titeln på undersökningen, "Med känslan som ledstjärna", har att göra med att arbetet karakteriseras som feminint – egenskaper som kulturellt vanligen definieras som manliga är frånvarande, till exempel analytiskt tänkande. Arbetet kännetecknas istället av känsla och intuition och problemlösandet är inte påtagligt eller konkret. Resultaten av arbetet är tvetydiga att utvärdera och handlar mycket om attityder, tyckande och känslomässiga relationer. Den långtgående interna struktureringen av könsrelationerna är ett "svar" på den identitetsosäkerhet som delvis ligger i reklamverksamhet, enligt författarna.

Uppföljande studier är relativt sällsynta, men Gunnela Westlander och Birgit Pingel genomförde en sådan av ett BRYT-projekt 1994 (Pingel & Westlander 1995). Redan 1977/78 genomgick 17 kvinnliga metallarbetare ett ettårigt träningsprogram på en av Volvos fabriker, en utbildning som var både teoretisk och praktisk i syfte att utveckla kvinnornas yrkeskunskaper. Utvärderingar gjordes 1979 (Westlander 1979) och som nämnts 1994, vilka syftade till att ge kvinnor

nas såväl som företagsledningens syn på satsningen ifråga. Båda "parter" har en liknande syn på det omedelbara utfallet, nämligen att utbildningen har haft relativt liten betydelse för kvinnornas fortsatta karriär i företaget. Femton år senare visar det sig att kvinnornas förväntningar om utveckling med stöd från ledningen, krockar med ledningens syn om att kvinnorna själva ska ta initiativ till utveckling. Också ledningens syn om över-spridningseffekter på hela organisationen uteblev. Resultatet av satsningen i det retrospektiva perspektivet är således att några större förändringar inte har ägt rum för kvinnornas yrkesutveckling – ett resultat som stämmer väl med uppfattningen att förändringar i teknologi och ekonomi initialt kan framkalla förändringar i arbetsdelningen mellan kvinnor och män – men, exemplen är lika många på hur det hela sedan återgått till det "normala", det vill säga en traditionell och stereotyp genusarbetsdelning (Blomqvist 1997).

I försäkringsbranschen är arbetsstyrkan starkt könsuppdelad enligt en studie som undersöker vilket inflytande tekniken har på lång sikt på arbetsförhållandena i den svenska försäkringsbranschen och särskilt ur genusperspektiv (Westerström 1997).<sup>3</sup> Samtidigt med fortsatt datorisering har en fortsatt ökning av försäkringsanställda skett. Kvinnorna har ökat sin andel kraftigt inom ADB, marknadsföring/försäljning, ekonomiförvaltning och skadereglering – yrken som kräver hög utbildning och specialistkunskaper. Marknadsföring och försäljning var tidigare mansdominerade yrken och just i dem var ökningen av kvinnor stor. En ökning av män har skett inom ekonomiförvaltning vilket tidigare var ett kvinnodominerat yrke. Datoriseringens effekter är tydliga på så sätt att de arbeten som rationaliserats bort i hu-

vudsak är traditionella kvinnoarbeten, men författarens slutsats är att datoriseringen nästan inte haft några effekter på maktstrukturerna. Även om det sker en viss feminisering av branschen genom att välutbildade kvinnor tar plats i jobb som tidigare varit förbehållna män så finns parallellt en vertikal segregering – om män och kvinnor har samma yrke visar det sig att män i större utsträckning har de mer kvalificerade arbetsuppgifterna och kvinnor de enklare, och männen har/får de högre lönerna. Detta gäller i alla de yrken där kvinnor ökat sin andel. I undersökningen konstateras att kvinnorna arbetar i det "lilla rummet" som kundtjänstemän medan män arbetar i det geografiskt mer utspridda rummet som fälttjänstemän. I undersökningen anlägger Anita Westerström ett perspektiv som utgår från att arbetsdelning mellan kvinnor och män är socialt skapad, men för detta fenomen ("lilla rummet"/ "stora världen") vill hon komplettera med en mer "biologisk förklaring". För övrigt är det den enda av de studier/undersökningar som ingår i min forskningsöversikt om genus och arbete som använder en mer biologiserande modell för att förklara kvinnors och mäns olika platser i arbetslivet. Hon hävdar således att arbetsdelningen är "genetiskt förberedd" så att kvinnors arbete i det "lilla rummet", en mer rumsligt begränsad miljö, är "naturlig för kvinnor". Anita Westerström hänvisar till "den genetiska förprogrammeringen i den spatials dimensionen" och "könens olika kognitiva förmåga" (Westerström 1997: 239). De allra flesta studier inom området "teknik och organisation" laborerar med teoretiska perspektiv som utgår från att kön är något som formas socialt, i relation mellan människor – en socialt konstruerad kategori. Sådana perspektiv intresserar sig för dynamik och föränderlighet i sociala relationer

mellan könen och ett maktperspektiv som fokuserar just sociala relationer och inte antaganden om mäns och kvinnors genetiska olikhet i syfte att legitimera mäns och kvinnors olika platser och oftast därmed olika maktpositioner i organisationer.

De studier från 90-talet som behandlar *städbranschen* visar på förbättringar för dem som arbetar där, främst genom att arbetet förlagts till dagtid och organiserats i lagarbete. Ökad arbetstillfredsställelse och minskning av arbetsskador i städyrket är en konsekvens av arbetsutvidgning och kompetenshöjning (Asplund 1995). Drygt 100 000 personer arbetar med städning i Sverige 1999 och i den offentliga statistiken över de 30 största yrkena är "hotell- o. kontorsstädare m.fl." den sjätte största yrkesgruppen i landet. Cirka 85 procent av alla städare är kvinnor. Här bör dock kommenteras att de arbetsplatsprogram som Gisèle Asplund behandlar i rapporten har valts ut på ett medvetet positivt sätt – man ville beskriva sådana projekt som skulle vara vägledande som varande förebildsprojekt. Men också Gunilla Härnstens studie (1997) visar på positiva effekter genom införande av så kallade kombitjänster, arbetsutvidgning och kompetenshöjning. Arbetslivsforskning om *barnomsorg* och *hemtjänst/hemsjukvård* har inte i någon större omfattning berört genusaspekter, men i en studie som rör hemtjänst och hemsjukvård hävdas att omsorgsformerna är avgörande för arbetsuppgifternas könskodning (Bergh 1993). På sjukhem är de grundläggande arbetsuppgifterna av könsneutral karaktär, enligt undersökningen, och när dessa är uppfylla ges utrymme för arbetsuppgifter av kvinnlig och manlig karaktär. Kvinnliga arbetsuppgifter tycks handla om att "pyssla om" kvinnliga omsorgstagare (fixa håret, måla naglarna) medan männen hamnar lite

utanför enligt undersökningen som också visar att inom den öppna hemtjänsten dominerar sysslor som kan beskrivas som kvinnliga och där har manliga sysslor lägst prioritet. I en kunskapsöversikt från 1994 över området hemtjänst och hemsjukvård konstaterar författarna att genusperspektivet är frånvarande i forskningen om denna sektor – författarna talar om "det glömda genusperspektivet" (Evertsson & Johansson 1994). Inom *barnomsorgen* har förändringarna i slutet av 80-talet och under 90-talet lett till en utveckling som leder till allt större ekonomiskt ansvar för den enskilda enheten – många kommuner prövade således att införa eget budgetansvar i sina barnstugor. Decentraliseringarna sköljde över kommunerna i form av entreprenader, kooperativ och i några enstaka fall aktieföretag (Westerberg 1997). De anställdas, kvinnornas, uppfattning om förändringen från kommunalt huvudmannaskap till att "starta eget" har inte lett till att kvinnorna fått mer makt *över* sin organisation. Däremot upplever kvinnorna att de fått mer makt *i* sina respektive organisationer, särskilt i personalkooperativen där alla är med och påverkar verksamheten. Trots de ekonomiska neddragningarna under perioden och det ekonomiska resultatansvaret är målen fortfarande kvalitativt formulerade. Lillemor Westerbergs tolkning är att den teknisk/administrativa rationalitetens påverkan inte ändrat uppfattningen om barnstugornas verksamhet.

Från *sjukvårdsområdet* presenteras studier som hävdar att en historiskt betingad process av att upprätthålla skillnad i sjukvården fortlever bland annat genom den ömsesidiga föreställningen om att yrkena kan inordnas i en medicinskt definierad hierarki (Pingel & Robertsson 1998). I någon studie hävdas att utvecklingen snarare är upplösta

yrkesgränser och oklara könsidentiteter bland sjuksköterskor och läkare samtidigt som det finns en starkt kvinnlig könsidentitet bland kvinnodominerade grupper (Sahlin-Andersson 1997). I ytterligare en studie, av en kirurgavdelning på ett normal-sjukhus, betonas att de förändringar som sker i sjuksköterskekulturen bidrar till att underminera såväl läkar- som undersköterske-/vårdbiträdeskulturen. En del av bakgrunden till detta är införandet av så kallad parvård, som enligt studien leder till att undersköterskekulturen, den så kallade kollektivkulturen, slås sönder (Lindgren 1999). En expansion av sjuksköterskornas så kallade korporativkultur sker, vilket leder till en ny medarbetarkultur. Denna kultur är retoriskt stark och drar med sig allt i sin väg, enligt författaren – både den kollektiva undersköterskekulturen och den kooptativa<sup>4</sup> läkarkulturen undermineras i dess närhet. Medarbetarskapet tycks innehålla både en individualisering och upplösning av de tidigare självklara gruppbaseade gränssättningarna. Genusordningen förändras samtidigt som den består, feminisering och segregering pågår parallellt, enligt Gerd Lindgren. Forskning om *handeln* visar att organisationerna är könsordnade och könsordnande praktiker (Sundin 1998, Christenson 1997, Baude 1992). I Elisabeth Sundins studie av *handeln* med exempel från organisatoriskt skilda nivåer (ett traineeföretag, ett butiksföretag och ett dagligvaruhandelsföretag) identifieras hos samtliga isärhållning och könshierarkisering. Maktens lokalisering diskuteras och här konstateras att makten förstås finns allra högst upp i organisationer men en betydande makt finns också hos de mellanchefer som är involverade i att genomföra de beslut som fattats högre upp i organisationen. Slutsatsen när det gäller skapandet av förhärskande ge-

nusordningar är att makten är spridd (och skapas också i andra sammanhang, till exempel i familjen) vilket i sin tur gör det svårt att urskilja dess systemegenskaper. En majoritet av forskningen inom området "teknik och organisation" inbegriper LO-grupper/LO-kvinnor. Det mest förekommande genusperspektivet utgår från att kön skapas relationellt och studierna omfattar både kvinnor och män med utgångspunkten att kön är en socialt konstruerad kategori. Endast ett fåtal studier kan karakteriseras som tilläggsforskning, det vill säga att endast kvinnor inbegrips i respektive studie. De flesta studier visar på genusystemets verkningar, isärhållning och hierarki där män har de överordnade och kvinnor de underordnade positionerna i organisationer (ett fåtal studier visar dock på andra mönster vilket jag ovan diskuterat).

#### Avslutande kommentarer

Forskningen om genus och arbete under 1990-talet visar således att kvinnor inte arbetar på samma villkor som män i det svenska arbetslivet – ett förhållande som har konsekvenser för inkomster av betalt arbete, karriärmöjligheter, chefskap men också för hälso- och besvärproblematiker, arbetsskador och rehabiliteringsåtgärder. Vi har här att göra med att organisationer både skapar och återskapar genus och genusrelationer. Ett förhållande som också karakteriserar utbildningsinstitutioner som den obligatoriska skolan, förskola, dagis, gymnasium samt universitet/högskola. Jämställda organisationer är svåra att finna, men inom politiken utgör regering och riksdag exceptionella exempel på sådana (också vid internationella jämförelser) – de har en representation av kvinnor motsvarande ungefär 50 procent. Dessa "organisationer" uppfyller därmed de offentliga

kriterierna för vad som är att betrakta som kvantitativt jämförbart.

Ansvar för familj och barn blir i de flesta fall avgörande för formandet av genusrelationer både i arbetslivet och i hemlivet. En majoritet av arbetslivsforskningen fokuserar på det betalda arbetet och inte det obetalda, trots att de förhållanden som råder vad gäller relationen betalt–obetalat arbete måste ha stor betydelse för hur kvinnor respektive män kan agera på arbetsmarknaden. Endast ett fåtal av de i forskningsöversikten ingående studierna (till exempel Roman 1992, Esseveld 1997) inbegriper både arbete och familj, barn och obetalat arbete. Dessa studier visar att kön formas både på arbetsplatsen och i det privata livet och att detta också står i relation till vartannat.

De svenska arbetslivsorganisationerna kännetecknas av en tröghet vad gäller förändring av etablerade könsordningar och det går inte att förstå dessa organisationer utan genusperspektiv. Kvinnor och män arbetar fortfarande år 1999 i "sina" yrken (SCB 2000:56). Kvinnor arbetar som undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter, övrig kontorspersonal, barnskötare, hotell- och kontorsstädare, forskollärare och fritidspedagoger, medan män arbetar som motorfordonsmekaniker, fordonsförare, maskiningenjörer och -tekniker, systemerare och programmerare, fastighetsskötare och byggingenjörer. Männerna har också högre inkomster av denna könsuppdelade arbetsmarknad. Vid standardvägda jämförelser mellan könen visas att kvinnor inom primärkommunerna har 98 procent av männens löner 1998. I landstingen har kvinnorna samma år 93 procent av männens löner, inom staten är motsvarande siffra 92 procent. I den privata sektorn har kvinnorna 90 procent av männens löner 1998 (SCB 2000:72). Den so-

ciala organiseringen av kvinnor och män i organisationer, genusordningar, sker efter gamla, välkända mönster i vilka könen fortfarande i hög grad finns på olika arenor i olika positioner och med olika inkomster av denna arbetsmarknad. Trots att kunskapen idag är stor om den könsuppdelade svenska arbetsmarknaden och de processer som leder till densamma, har inga större förändringar skett under 1990-talet.

#### NOTER

1. Sökning av litteratur har gjorts i olika databaser, utöver granskning av årliga forskningsprojektkataloger från HSFR (Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet), Ralf (Rådet för arbetslivsforskning) och FRN (Forskningsrådsnämnden) 1990-97. De databaser som använts är Libris, Femdok, Kvinnsam, Spriline, Arblin, Arbetslivsinstitutets biblioteksdata, Helikon och Artikelsök.
2. Se också Wahl, Anna 1992, 1994, 1996.
3. Två studier genomfördes, den ena i syfte att studera förändringar i kvalifikationsstrukturen i försäkringsbranschen 1985-93. Den andra utgjordes av en enkätundersökning, under 1994, med frågor om de anställdas upplevelser av arbetsmiljö, makt och inflytande samt kultur.
4. Kooperering = inval av medlemmar i de avgäendes ställe.

#### LITTERATUR

- ABRAHAMSSON, LENA (1996) *Organisationsförändringar och kvinnors arbeten. Några fallstudier från massa- och pappersindustrin*, Luleå: Institutionen för Arbetsvetenskap.
- ALVESSON, MATS & DUE BILLING, YVONNE (1989) "Four Ways of Looking at Women and Leadership", *Scandinavian Journal of Management Studies* Vol. 5, No 1.
- ALVESSON, MATS & KÖPING, ANN-SOFIE (1993) *Med känslan som ledstjärna. En studie av reklamarbete*

- och reklambyråer, Studentlitteratur.
- ASPLUND, GISÈLE (1995) *Lokalvård i omvandling*, Arbetslivsfonden.
- AVOTIE, LEENA (1997) "Ledningsstil och genus", Åke Sandberg (red.) *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning*, SNS Förlag.
- BAUDE, ANNIKA (1992) *Kvinnans plats på jobbet*, SNS Förlag.
- BERGH, ANDERS (1993) *Mänskligt, kvinnligt, manligt – En etnologisk studie av mötet mellan vårdbiträden och gamla i deras hem och vid en sjukavdelning*, FoU-rapport 1993: 16, Forsknings- och utvecklingsbyrån Stockholms socialtjänst.
- BLOM, AGNETA P. (1997) "Strukturers betydelse för framgång – diskussion utifrån en studie av kvinnliga och manliga förvaltningschefer i landstingen", Anita Nyberg & Elisabeth Sundin (red.) *Ledare, makt och kön* (SOU 1997: 135), Fritzes.
- BLOMQUIST, MARTHA (1994) *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag*, Uppsala universitet.
- BLOMQUIST, MARTHA (1997) "Organisationer för kvinnor?", Åke Sandberg (red.) *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning*, SNS Förlag.
- CHRISTENSON, EVA (1995) *Belastningsskador och könsegregeringsprocesser på en elektronikindustri*, Stockholms universitet.
- (1997) *Kvinnor och män i två livsmedelsbutiker 1997*, rapport 3, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet.
- CONNELL, ROBERT W. (1987) *Gender and Power*, Polity Press.
- EKVALL, GÖRAN, GUNNARSSON, ERIK & FRANKENHAEUSER, MARIANNE (1999) *Ledarskap, stress och kön. En jämförande studie av kvinnliga och manliga chefer och deras medarbetare vid Arbetsmarknadsverket*, FA-rådet.
- ESSEVELD, JOHANNA (1997) "Om kvinnliga förtroendevalda, makt och könsrelationer i fackföreningar", Anita Nyberg & Elisabeth Sundin (red.) *Ledare, makt och kön* (SOU 1997:135), Fritzes.
- EVERTSSON, LARS & JOHANSSON, STINA (1994) *Hemtjänst & hemsjukvård: en kunskapsöversikt*, Arbetsmiljöfonden.
- FORSBERG, GUNNEL (1989) *Industriomvandling och könsstruktur. Fallstudier på fyra lokala arbetsmarknader*, Kulturgeografiska institutionen, Uppsala universitet.
- (1997) "Rulltrapperegioner och social infrastruktur", Elisabeth Sundin (red.) *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling* (SOU 1997:83), Fritzes.
- FURST, GUNILLA (1985) *Reträtten från mansjobben. En studie av industriarbetande kvinnor och arbetsdelningen mellan könen på en intern arbetsmarknad*, Göteborgs universitet.
- GONÄS, LENA (1989) *En fråga om kön. Kvinnor och män i strukturomvandlingens spår*, Arbetslivscentrum.
- (1991) *Industriomvandling i välfärdsstaten*, Arbetslivscentrum.
- GONÄS, LENA, JOHANSSON, SUSANNE & SVÄRD, INGERT (1997) "Lokala utfall av den offentliga sektorns omvandling", Elisabeth Sundin (red.) *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling* (SOU 1997:83), Fritzes.
- GUNNARSSON, EWA (1994) *Att våga våga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*, Luleå tekniska universitet.
- HAGBERG, JAN-ERIK, NYBERG, ANITA & SUNDIN, ELISABETH (1995) *Att göra landet jämställt. En utvärdering av kvinnor och män i samverkan – Sveriges största satsning av jämställdhet på arbetsmarknaden*, Nerenius & Santérus.
- HOLGERSSON, CHARLOTTE & HÖÖK, PIA (1997) "Chefsrekrytering och ledarutveckling", Anita Nyberg & Elisabeth Sundin (red.) *Ledare, makt och kön* (SOU 1997:135), Fritzes.
- HULTBOM, CHRISTINA (1997) "Makt och ledarskap i börsbolagen", Anita Nyberg, & Elisabeth Sundin (red.) *Ledare, makt och kön* (SOU 1997:135), Fritzes.
- HÄRNSTEN, GUNILLA (1997) "Städerskor inom offentlig sektor – en fallstudie", Elisabeth Sundin (red.) *Om makt och kön – i spåren av offentliga*



- organisationers omvandling (SOU 1997:83), Fritzes.
- JOHANSSON, ULLA (1997) "Den offentliga sektorns paradoxala maskuliniseringstendenser", Elisabeth Sundin (red.) *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling* (SOU 1997:83), Fritzes.
- KARLSSON, AGNETA & SCHANTZ, ELISABETH (1998) *Utan fast kontrakt! Vad händer med anställningskontrakten vid hög arbetslöshet?*, Delrapport från LO-projektet Ökad Sysselsättning, ös, LO.
- LINDGREN, GERD (1985) *Kamrater, kollegor och kvinnor – en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*, Göteborgs universitet.
- (1999) *Klass, kön och kirurgi*, Liber.
- NELANDER, SVEN & LINDGREN, VIVEKA (1998) *Förändring av arbetstider och anställningsformer på olika delar av arbetsmarknaden*, Löne- och arbetslivsenheten, Faktamaterial om förhållandena vid 1990-talets slut, nr 36, LO.
- OLOFSSON, BARBRO, ERICSON, MATS & LINDELL, JAN (1996) *Kvinnan och mannen i byggyrkena. Arbetsledarnas arbetsmiljö*, Byggbranschens Forskningsstiftelse för Arbetsmiljö.
- PETTERSSON, LENA (1996) *Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer? En studie av omförhandling av genuskontrakt på två industriarbetsplatser*, Linköpings universitet.
- (2001) *Genus i och som organisation. Översikt om svensk arbetslivsforskning med genusperspektiv*, Santérus.
- PINGEL, BIRGIT & WESTLANDER, GUNNELA (1995) *The Effectiveness of a "Break Experiment" from a Long-Term Perspective. A Retrospective Study of Female Participants' and Management's Conceptions of a Training Program for Skills Development in a Manufacturing Industry*, Arbetslivsinstitutet.
- PINGEL, BIRGIT & ROBERTSSON, HANS (1998) *Yrkesidentitet i sjukvård – position, person och kön*, 1998: 13, Arbetslivsinstitutet.
- ROMAN, CHRISTINE (1992) *Yrkesliv och familjeliv. En studie av kvinnor i arbetslivet*, Uppsala universitet.
- SAHLIN-ANDERSSON, KERSTIN (1997) "Kvinnoyrken i omvandling. Om ändrade gränser och relationer i sjukvården", Elisabeth Sundin (red.) *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling* (SOU 1997:83), Fritzes.
- SCB (2000) *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2000*, SCB.
- SUNDIN, ELISABETH (1993) *Ny teknik i gamla strukturer. Ny teknik, nya produkter och förändrade yrkes- och könsgränser. En fallstudie från Lantmäteriets topografiska kartarbet*, Nerenius & Santérus.
- (1997) "Det typiska ledarskapet – på låg nivå och kvinnligt?", Anita Nyberg & Elisabeth Sundin (red.) *Ledare, makt och kön* (SOU 1997:135), Fritzes.
- (1998) *Män passar alltid? Nivå- och organisations specifika processer med exempel från handeln*, Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män (SOU 1998:4), Fritzes.
- WAHL, ANNA (1992) *Könsstrukturer i organisationer: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*, EFI, Handelshögskolan.
- (1994) *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (SOU 1994:3), Fritzes.
- (1996) "Företagsledning som konstruktion av manlighet", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 2.
- WESTERBERG, LILLEMOR (1997) "Dubbla rationaliteter – en diskussion kring två studier om barnstugor med resultatansvar", Elisabeth Sundin (red.) *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling* (SOU 1997:83), Fritzes.
- WESTERSTRÖM, ANITA (1997) *Genus och teknik i försäkringsbranschen. Om mäns och kvinnors upplevelser av datoriserat arbete*, Luleå tekniska universitet.
- WESTLANDER, GUNNELA (1979) *Chanser till utveckling*, SOU 1979:87.

#### SUMMARY

In this article I discuss parts of my book *Gender in and as Organization. An Overview of Swedish Research on Work & Gender*. The overall aim of the book is to describe and analyze research on gender and work in organizations in Sweden during the 1990s and it focuses in particular on six domains of research. This article builds on three of these: 1) Structural Transformation, 2) Leadership and 3) Technology and Organization.

Studies of structural transformation usually focus on more encompassing changes in the organization of production, such as the transformation of the public sector in the 1990s, as well as on more minor themes such as the closing down of local industries. On a general level, the studies show that men become unemployed less frequently and furthermore that they have greater opportunities to get new permanent jobs in times of structural change. The opportunities for women to get new jobs seem dependent on the local labour market and to what degree it can offer traditional women's jobs in the public sector.

In the research on leadership, studies show that women seldom become leaders/managers in the private sector. Only 17 per-

cent of the leaders in the private sector were women in 1999. Studies of the development in the public sector show a change from 29 percent of women leaders in 1990 to 51 percent in 1999. Qualitatively oriented studies provide explanations for these figures. The equal opportunity strategies and the law against sex discrimination in employment seem to have had a more profound impact in the public organizations – a state of affairs which most probably has its roots in the close connection between these organizations and "the state".

The overall results from research on technology and organization show that in most organizations, when new technology and/or new ways of organizing work are introduced, gender regimes are resistant to change. Initially some changes due to the gender division of labour can be seen, but after only a short period of time most organizations go back to "normal", i.e. an organization with a traditional and stereotypical gendered division of labour.

**LENA PETTERSSON**

Arbete & kultur  
Arbetslivsinstitutet  
602 21 Norrköping  
lena.pettersson@niwl.se