

Framtidens hållbara arbetsliv i Norden

Genusperspektiv på möjligheter och utmaningar



Innehåll

Inledning	3
Bakgrund	4
Om underlaget	5
Genusperspektiv på arbetsliv i förändring	6
Antaganden om teknikdriven utveckling	7
Förändrade styrningslogiker	7
Kompetensförsörjningens konsekvenser för utbildningsväsendet	8
Utmaningar för ett hållbart arbetsliv ur genusperspektiv	11
Det livslånga lärandet: Att skolas in i förändringsbenägenhet och anställningsbarhet	12
Platsens betydelse: Konsekvenser av ökat distansarbete ur genusperspektiv	16
Diskriminering och ojämlikhet i förändrade anställningsformer	23
Diskussion	31
Referenser	33

Inledning

Nordiska ministerrådets handlingsplan för Vision 2030 beskriver hur arbetsmarknaderna i Norden är i snabb och ständig förändring, och hur den gröna omställningen och den digitala utvecklingen ställer nya krav. Detta kunskapsunderlag fokuserar på utmaningar som identifierats för att uppnå ett hållbart arbetsliv. Som Nordiska ministerrådets samarbetsorgan ska NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, bidra till att förverkliga samarbetets Vision 2030. Gemensamt för NIKK:s verksamhetsområden är att de berör några av vår tids stora utmaningar och knyter an till de globala målen för hållbar utveckling. Genom att förmedla genusperspektiv på angelägna frågor strävar NIKK efter att bidra till hållbara lösningar för samhällsutvecklingen i Norden.

Kunskapsunderlaget är skrivet av Susanna Young Håkansson, Jimmy Sand, Ulrika Jansson, fil. dr i arbetsvetenskap, och Angelica Simonsson, fil. dr i pedagogiskt arbete, samtliga utredare vid Nationella sekretariatet för genusforskning, där NIKK är placerat.

Bakgrund

Framtidens arbetsliv har stått högt på den globala agendan under de senaste åren, med ILO, OECD, World Economic Forum och inte minst Nordiska ministerrådet som några av de mer framträdande aktörerna. Hur framtidens arbetsliv förutspås att se ut, och vilka förändringsprocesser som leder dit varierar. Men gemensamt för de olika analyserna är att de sätter fingret på komplexa skeenden som har med hela samhällsutvecklingen att göra – på global och nationell såväl som regional och lokal nivå.

Inför sitt hundraårsjubileum 2019 tillsatte FN-organet ILO, International Labour Organization, en kommission för att utreda de ”megatrender” som omdanar arbetsmarknader i världen, med syfte att komma med policyförslag för ett hållbart och anständigt arbetsliv. Kommissionen pekade ut fyra sådana megatrender: globalisering, teknologisk förändring, demografisk utveckling samt klimatförändringar (ILO, 2017, 2019). Detta blev utgångspunkten för *The Nordic Future of Work*, ett projekt initierat av Nordiska ministerrådet, där arbetslivet i de fem nordiska länderna analyserades i relation till de fyra megatrenderna (Dølvik & Steen, 2018; Alsos & Dølvik, 2021).

I sitt bidrag till diskussionen har OECD, the Organisation for Economic Co-operation and Development, satt fokus på utvecklingen inom informationsteknologi, robotisering och artificiell intelligens, allt större integrering genom internationell handel samt en åldrande befolkning (OECD, 2019).

World Economic Forum, som varje år samlar världsledare från politik och näringsliv för en konferens i Davos, har inriktat sig främst på den teknologiska förändringen (den så kallade fjärde industriella revolutionen) och dessutom lyft fram behovet av en omstart efter Coronapandemin (Leopold et al., 2016; World Economic Forum & Mercer, 2020).

Mot bakgrund av de identifierade utmaningarna, hur kan ett arbetsliv som är hållbart – mänskligt och med avseende på miljökonsekvenser – se ut i framtiden? Ett svar formuleras i Agenda 2030, det åtagande som FN:s alla medlemsländer gjort: Att arbeta för en ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbar utveckling (UN, 2015). Agenda 2030 bygger på de tre övergripande principerna om mänskliga rättigheter, att ingen ska lämnas utanför (’leave no one behind’) och jämställdhet mellan könen. Principerna är både förutsättningar och mål för hållbar utveckling och bör genomsyra allt arbete för att uppnå hållbarhetsmålen. Agendan ska förstås som en helhet, som syftar till att utvecklingen ska vara ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbar. Genusanalyser pekar på hur rådande normer och samhällsstrukturer tilldelar kvinnor och män olika roller, möjligheter och ansvar – och att dessa begränsar möjligheterna att ställa om till ett hållbart samhälle (Widegren & Sand, 2021). Det är inte hållbart att låta exempelvis den ekonomiska hållbarheten gå ut över den sociala eller ekologiska. Detta kunskapsunderlag tar upp exempel på när så sker, och hur det reproducerar ojämlikheter baserade på bland annat kön, klass, ålder och etnicitet. Intersektionella analyser, det vill säga av hur olika maktordningar samverkar, är centrala för förståelsen av genus och hållbarhet.

Helhetsförståelsen av ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet utgör utgångspunkten för det nordiska samarbetets Vision 2030: Norden ska vara världens mest hållbara och integrerade region år 2030. Visionens tre prioriterade strategiområden tar sikte på ett Norden som på samma gång är *grönt*, *konkurrenskraftigt* och *socialt hållbart* (Nordiska ministerrådet, 2020). Insikten om att de tre hänger ihop – exempelvis att den sociala dimensionen är en förutsättning för ekonomisk utveckling och konkurrenskraft – följer med den nordiska modell som genom kollektiv mobilisering växt fram kring välfärden och arbetsmarknaden.

I denna modell finns en syn på jämställdhet som utgår från att kvinnors och mäns levnadsförhållanden är beroende av sociala institutioner för organiseringen av arbetslivet och omsorgsarbetet. Det har tagit sig uttryck i exempelvis betald föräldraledighet, särbeskattning och offentlig barnomsorg (Nordiska ministerrådet, 2019).

De nordiska länderna ligger genomgående i topp i europeiska och internationella index över olika dimensioner av jämställdhet (UNDP, 2020; OECD, 2018), men det finns stora utmaningar att arbeta med. Medan kvinnors arbetskraftsdeltagande är högre i de nordiska länderna än i andra delar av världen, så kvarstår löneskillnader mellan kvinnor och män. Det finns en avsevärd könssegrering av arbetsmarknaden och kvinnor tar ett större ansvar än män för det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet (se exempelvis Jansson & Sand, 2021; Simonsson, 2022).

Samtidigt placerar sig de nordiska länderna väl i internationella index över framsteg i hållbarhetsarbetet när det gäller ekonomiska och sociala mål, medan det kvarstår betydande utmaningar i förhållande till de miljörelaterade målen (Sachs et al., 2021). Eftersom alla tre dimensioner samverkar bör arbetet med de miljörelaterade målen även bedrivas i ett socialt sammanhang. Då är genusanalyser viktiga för att nå framgång (jämför Lander Svendsen et al., 2022). Sammantaget ger detta en komplex bild, där det inte finns några enkla lösningar för att åstadkomma samhällsförändring. Det krävs en tvärssektoriell och integrerande ansats för att nå framgång.

Om underlaget

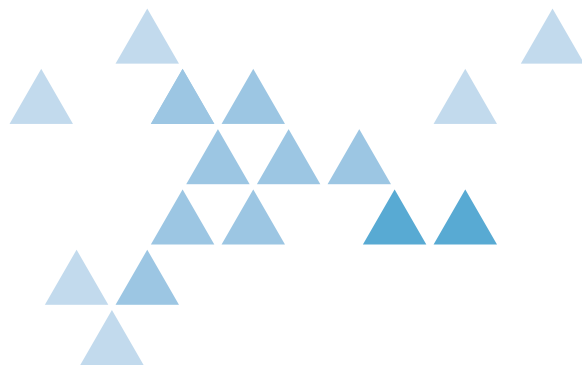
Arbetsmarknader och arbetsliv står inför en rad olika utmaningar, bland annat som en konsekvens av teknologisk förändring, demografisk utveckling och regionala skillnader. Synen på kunskap, lärande och utbildning har förändrats, liksom olika logiker för styrning. Detta kunskapsunderlag beskriver förändringarna och fokuserar på tre utmaningar för ett hållbart arbetsliv:

- Det livslånga lärandet: Att skolas in i förändringsbenägenhet
- Platsens betydelse: Distansarbete respektive platsbundet arbete
- Anställningsformer och arbetsvillkor: Gigarbete och entreprenörskap som exempel

Genom att beskriva utmaningarna ur genusperspektiv problematiseras antaganden om teknikdriven samhällsutveckling, med bäring på arbetsliv och kompetensförsörjning. De sätts också i relation till politiska mål för ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbar utveckling.

Vad behöver göras för att möjliggöra en hållbar utveckling som utgår från mänskliga rättigheter, jämställdhet mellan könen och att ingen lämnas utanför? Det är tydligt att utvecklingen för med sig möjligheter, men också utmaningar. För var och en av de tre utmaningarna presenteras nyckelbudskap att ta med sig i fortsatta diskussioner.

Underlaget avslutas med en diskussion om möjligheter och utmaningar i relation till framtidens hållbara arbetsliv ur genusperspektiv.



Genusperspektiv på arbetsliv i förändring

Arbetslivet och välfärden står inför utmaningar relaterade till teknologisk förändring, demografisk utveckling och regionala skillnader. Det handlar bland annat om migration och förändringar i befolkningsstrukturen, med en åldrande befolkning och ett ökande behov av sjukvård och äldreomsorg. Det påverkar finansieringen, där allt färre behöver försörja allt fler, och väcker frågor om vilka som ska göra jobbet och under vilka villkor. Arbetsmarknadens organisering, utbud och efterfrågan på arbetskraft samt arbetsvillkor och frågor kring kompetensförsörjning är därmed centrala aspekter.

Det sistnämnda hänger också samman med vad som förstås som viktig kunskap i samhället och inom utbildningssystemet. Synen på kunskap, lärande och utbildning påverkar individers förutsättningar och villkor till medborgarskap och demokratiskt inflytande. Därtill kan nämnas utmaningar i termer av urbanisering och regionalitet, det vill säga flyttströmmar från landsbygd till städer och lokala förutsättningar som skiljer sig åt mellan regioner inom Norden.

Detta nordiska kunskapsunderlag är framtaget med utgångspunkt i en genusvetenskaplig ansats i förståelsen av teknik, styrning och kompetensförsörjning. Följande kapitel är en genomgång av dessa teman och hur de kan förstås, för att ge en ingång till den fortsatta diskussionen.

Antaganden om teknikdriven utveckling

Ett gemensamt inslag i de olika beskrivningarna av framtidens arbetsliv är den vikt som de lägger vid tekniska innovationer och teknologisk förändring. Det finns ett underliggande antagande om att samhällsutvecklingen, arbetslivet inkluderat, i första hand är teknikdriven (jämför Perez, 2009). I vad som beskrivs som en fjärde industriell revolution (OECD, 2019; WEF, 2020) antas bland annat digitalisering, robotisering och artificiell intelligens vara helt avgörande för utformningen av det nya arbetslivet. Att framtida arbetsmarknader beskrivs med hänvisning till teknologisk utveckling är inget nytt. Den fjärde industriella revolutionen har föregåtts av tre andra, alla med olika teknologiska språng, som på skilda sätt har inverkat på arbetsmarknaden och arbetens organisering (se exempelvis Johansson et al., 2017). Kännetecknande för just den fjärde industriella revolutionen beskrivs vara teknologier som löser upp gränser mellan det fysiska, det digitala och det biologiska på ett mer genomgripande sätt och i fler sektorer än tidigare (Schwab, 2015).

Nya teknologier ger alltså nya sätt att organisera och utföra arbete. Teknik och teknologi är på olika sätt könsmärkta fenomen. Föreställningar om teknik interagerar med föreställningar om män och maskulinitet. Inom forskningsfältet genus och teknik betraktas teknik inte bara som en artefakt och som tekniska system, utan som att dessa också utgör en del av genus- och teknikrelationer (Wajcman, 1991; Berner, 2003). Med genusperspektiv på teknik och teknologisering synliggörs att teknik till störst andel utformas och används av män. Det handlar både om att teknikbranscher och teknikyrken är mansdominerade och om att teknik i olika former traditionellt är starkt könsmärkta, i detta fall förknippade med maskulinitet. Antaganden om att män passar bättre för arbeten med och inom teknik är ett uttryck för föreställningar om maskulinitet,

i kombination med vad ett visst yrke eller arbete kräver. Föreställningar om kvinnor kommer istället till uttryck genom beskrivningar av att de är för få, både i tekniska utbildningar och på en teknikstark arbetsmarknad. Kvinnor antas inte på samma självklara sätt som män vara intresserade av teknik, men anses ha potential att bidra till framtidens högteknologiska arbetsliv och den kompetenshöjning som eftersträvas. Inte sällan hänger detta samman med ett antagande om vilket slags arbete som ses som produktivt respektive reproduktivt. Tillverkningsindustrin är ett exempel på en produktiv och traditionellt mansdominerad sfär medan omsorgsarbete, som traditionellt är oavlönat och utförs av kvinnor, är exempel på reproduktivt arbete. Det är en arbetsdelning mellan könen som funnits åtminstone sedan den första industriella revolutionen (Federici, 2014; jämför Widegren & Sand, 2021). Forskning om flickors och pojars intresse för teknik i tidiga åldrar visar både att det finns likheter och skillnader, men att flickors intresse minskar under skoltiden. Det förklaras på olika sätt av forskare, bland annat som konsekvenser av pedagogik och lärares engagemang, men också genom könsmärkning och traditionella förståelser av vad teknik ”är” eller ”bör vara”, samt av diskriminering (Jansson & Sand, 2021). Genom den starka könsmärkningen reproduceras föreställningar om kön såväl som den könssegregerade arbetsmarknaden.

Förändrade styrningslogiker

I anslutning till synen på den teknikdrivna samhällsutvecklingen, där tekniska innovationer stöper om socioekonomiska strukturer inklusive sätt att organisera arbetsmarknaden, finns också ett antagande om att detta driver på förändringar i styrningen av ekonomiska verksamheter. Efter en period under efterkrigstiden då det fanns konsensus om behovet av offentlig finansiering av utbildning, hälsa och andra samhällsnyttigheter, såg världen under 1980-talet ett skifte mot vad

som kan betecknas som en nyliberal politik (jämför Widegren & Sand, 2021). Detta har beskrivits som en teori som utgår från att det bästa sättet att främja mänskligt välbefinnande är att undvika restriktioner för den fria utvecklingen av entreprenöriella friheter och färdigheter, genom en maximering av kommersiella transaktioner (Harvey 2005, jämför Agenjo-Calderón & Gálvez-Muñoz, 2019). Ur ett annat perspektiv kan nyliberalism ses som en form av politisk rationalitet, en logik för styrning och maktutövning som sträcker sig utanför den ekonomiska politiken (Brown 2006, 2015).

Denna politiska rationalitet tar sig olika uttryck i Norden, bland annat som variationer av marknadslösningar i arbetslivet. Men samtliga nordiska länder, ofta beskrivna som ”kvinnovärliga” välfärdsstater (Hernes, 1987), utmanas numera av ekonomisk politik som påverkar länders förmågor att främja jämställdhet och värdera allas arbete och välbefinnande lika (Elomäki & Koskinen Sandberg, 2020). Nyliberala arbetsmarknadsreformer som privatisering och omförhandling av arbetsförhållanden har särskilt påverkat den kvinnodominerade offentliga sektorn. Med vården som exempel, ser vi att utkontraktering av offentliga tjänster har flyttat arbeten från offentlig sektor till både multinationella företag och småföretag. Arbetskraften hos småföretag inom vården utgörs främst av migranter som arbetar under osäkra arbetsförhållanden (Brodin & Peterson, 2020).

Kvinnor och minoriteter, i synnerhet minoritetskvinnor, drabbas hårdast av ekonomisk omstrukturering. Finansiella kriser har visat sig föra med sig en generell ökning av atypiska sysselsättningsformer – eller osäkra anställningar – vilket var fallet exempelvis med de kriser Finland och Sverige genomgick under 1990-talet (Jonung et al., 2009). Detta drabbar olika grupper olika hårt. Ekonomisk omstrukturering, kombinerad med teknikutvecklingen bakom den så kallade

plattformsekonomin¹, skapar förutsättningar för efterfrågan på så kallade *gigjobb* med osäkra villkor (Hauben et al., 2020).

Kompetensförsörjningens konsekvenser för utbildningsväsendet

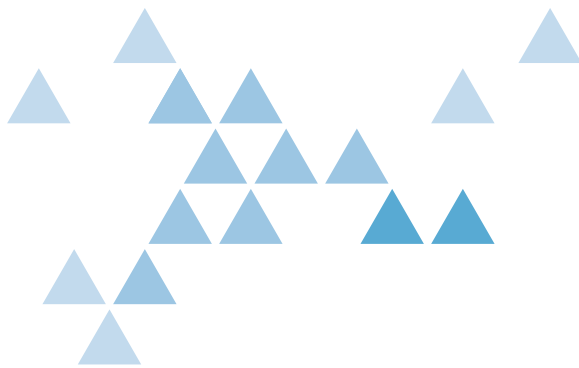
Med utgångspunkt i antaganden om hur den teknologiska utvecklingen omstöper samhället, exempelvis att vissa jobb antas försvinna medan efterfrågan på högutbildad arbetskraft ökar (Card & DiNardo, 2002; Tählin, 2019), följer också förändrade föreställningar om utbildningsväsendets roll för samhället. Föreställningar om utbildningens funktion för samhällsutvecklingen påverkar krav på förändringar i utbildningens uppdrag. Förändringar i förutsättningarna för arbetsmarknad och arbetsliv samverkar därför med förändringar i utbildningsväsendet, både när det gäller utbildningens uppdrag, organisering och innehåll.

Skolan lyfts ofta fram som en av de viktigaste samhällsinstitutionerna, givet dess roll att förse det framtida samhället med en uppsättning medborgare som har de kvaliteter, kunskaper och kompetenser som anses eftersträvansvärda och förmodas behövas i framtiden. För att forma det samhälle vi vill ha i framtiden behöver vi skola dess framtida medborgare och förse dem med de kunskaper som behövs för att kunna göra detta framtida önskade samhälle möjligt. Utbildning har ur detta perspektiv en grundläggande roll att fylla för demokratin (se exempelvis Jarl & Albin Larsson, 2020; Nylund, Ledman & Rosvall, 2020).

Utbildningens roll i samhället handlar dock också till väsentlig del om att förse människor med de kunskaper och färdigheter som krävs för att så småningom kunna delta i arbetslivet, försörja sig

1. Gigeekonomi omnämns ibland också som delningsekonomi, on demand-ekonomi eller plattformsekonomi. Se exempelvis Palm (2019) för vidare beskrivning av hur begreppen används i forskning.

själva och bidra till det allmänna välbefinnandet. I allt högre grad sätts idag fokus på att utbildningssystemen ska resultera i att eleverna och studenterna vid avslutad utbildning är anställningsbara. På både samhälls- och individnivå spelar därför utbildning stor roll för arbetslivet. Kvinnor och män befinner sig dock i hög grad i olika branscher och på olika positioner i arbetslivet, vilket syns även i fördelningen av pojkar och flickor inom utbildningssystemet. Arbetslivets sneda könsfördelning är därför inte en fråga som enbart berör arbetsmarknadens parter utan är även en utbildningspolitisk fråga.





Utmaningar för ett hållbart arbetsliv ur genusperspektiv

Som tidigare beskrivits så har arbetsmarknader och arbetsliv förändrats på en rad olika sätt, bland annat som en konsekvens av teknologisk utveckling, avregleringar och utbildningens förändrade roll. Digital teknik möjliggör rationalisering, automatisering och flexibla anställnings- och arbetsformer som skapar förutsättningar för företag att öka sin lönsamhet.

Men nya sätt att organisera arbete och efterfrågan av en mer flexibel arbetskraft utmanar också tidigare normer om arbete som platsbundet och med ett tydligt arbetsgivaransvar. Flexibilitet i förhållande till tidsmässiga, rumsliga och organisatoriska gränser är en av grundförutsättningarna för vad som kallas gränslöst arbete. Hur det tar sig uttryck kan illustreras med hjälp av följande exempel, som är på olika nivåer.

- Det livslånga lärandet: Att skolas in i förändringsbenägenhet
- Platsens betydelse: Distansarbete respektive platsbundet arbete
- Anställningsformer och arbetsvillkor: Gigarbete och entreprenörskap som exempel

Gränslöshet riskerar på olika sätt att leda till ohållbarhet. Exempelen är några av de frågor som måste belysas i en diskussion om framtidens arbetsliv. Att det görs utifrån genusperspektiv är avgörande för att nå hållbarhet.

Det livslånga lärandet: Att skolas in i förändringsbenägenhet och anställningsbarhet

De nya sätten att organisera arbete, där kraven på en flexibel arbetskraft ständigt ökar, samverkar med förändringar av kraven på vad utbildningsväsendet ska åstadkomma. Det finns ett antal problematiska aspekter av dessa förändringar, som kommer att belysas här. Framför allt kan genusperspektiv lyfta fram och problematisera aspekter av utbildningens förändrade funktion, organisering och instrumentella syn på kunskap och lärande. Det är aspekter som alla är starkt kopplade till arbetsmarknadens och arbetslivets behov. Vilken betydelse har kön och genus för och i utbildning när utbildningens funktion är så starkt kopplad till arbetsmarknadens behov av att skapa anställningsbar arbetskraft?

Könsuppdelad utbildning

Det finns en stark uppdelning på arbetsmarknaden där män och kvinnor till stora delar befinner sig i olika branscher och på olika positioner. Detta motsvaras till stora delar av fördelningen av elever i olika inriktningar inom utbildningssystemet. Utbildningssystemens inbyggda sorterande funktion, differentieringen, resulterar i att befolkningen delas upp, eller delar upp sig, i flera näst intill uteslutande parallella spår baserat på kön (Skolverket, 2020; Jansson & Sand, 2020; Simonsson, 2022; Mellén, 2021; Imdorf et al., 2015). Utbildningssystem kan på detta sätt sägas återskapa ojämlikheter och strukturer i samhället, inte minst på arbetsmarknaden, utifrån bland annat kön och klass.

De nordiska utbildningsinriktningarna är starkt könsuppdelade. Inom vissa områden är dominansen av pojkar näst intill total. Detta gäller exempelvis el och energi, bygg och anläggning. Inom vård och omsorg är istället en majoritet av de studerande flickor, men dominansen är här inte lika stark som pojkarnas. Det finns många olika förklaringar i forskningen till att såväl

utbildningsinriktningar som vägar på arbetsmarknaden är så starkt könsuppdelade. Det handlar om komplexa samverkande skeenden av påverkan där familj, samhälleliga traditioner, normer om manligt och kvinnligt, och relationer mellan identitet och utbildning samverkar. Även utbildningssystemets organisering och utförande påverkar (se vidare Kanny, Sax och Riggers-Piehl, 2014). Ett exempel på detta är den svenska gymnasieskolan, där marknadsanpassade specialiseringar av naturvetenskapliga och tekniska inriktningar tycks resultera i en än större fortsatt uppdelning av flickor och pojkar inom STEM-området² (Mellén, 2021).

Hur utbildning organiseras och på vilka grunder detta sker blir därför viktiga frågor att beakta i en analys av utmaningar för ett framtida hållbart arbetsliv. Vilka utbildningsinriktningar skapas, vilken funktion fyller de, hur ser innehållet i utbildningarna ut och på vilka sätt strukturerar de eleverna utifrån kön? Alla dessa frågor blir relevanta att ställa utifrån ett perspektiv som tar hänsyn till den könsmärkning, eller ”genuskodning” (Härenstam & Björk, 2021), som återskapas i utbildningarna och de därtill kopplade yrkena och professionerna. Hur relaterar undervisningen, lärandet och den kunskap som fokuseras i utbildningarna till maskulinitet och femininitet, och hur värderas kunskapen, yrkes- och professionskompetenserna? Detta är frågor av relevans för att kunna skapa hållbarhet i utbildningssystemen.

Gränslöst arbete och gränslöst lärande

De stora dragen i globala utbildningsdiskurser har under de senaste 50 åren, kort beskrivet, rört sig i en riktning bort från en betoning på ett rättighetsperspektiv på utbildning till att istället närma sig ett mer instrumentellt förhållningssätt till utbildningens funktion (Elfert, 2019). I de

2. STEM står för Science, Technology, Engineering, Mathematics.

nordiska ländernas utbildningsmodeller har rättighetsperspektivet varit väl synligt i form av tydliga idéer om att statligt styrd utbildning skulle bidra till att minska sociala skillnader bland medborgarna (Imsen et al., 2017). Det allt starkare instrumentella förhållningssättet till utbildning sätter istället mer ensidigt utbildningens nytta för den ekonomiska tillväxten i centrum (Fejes & Dahlstedt, 2018). Ur ett hållbarhetsperspektiv kan det uttryckas som att den ekonomiska dimensionen ges företräde på bekostnad av den sociala. Utbildning får funktionen att skapa anställningsbar arbetskraft till nytta för den ekonomiska utvecklingen på en övergripande samhällsnivå. Den enskilde individen blir ansvarig för att anpassa sig själv och sina val efter de förändringar som sker (Fejes & Dahlstedt, 2018) i samhället och på arbetsmarknaden. Grundläggande i denna omvandling är föreställningen om det livslånga lärandet och införandet av livslångt lärande som koncept i utbildningspolicy. Det lärande som ska ske är kopplat till arbetsmarknadens behov och en föreställning om en föränderlig framtid. Individen ska lära sig ha beredskap och förmåga att plocka fram eller ta till sig nya attityder, kunskaper och färdigheter utifrån de behov som finns. I den rådande föreställningen om det livslånga lärandet har kunskap alltså ett starkt bruksvärde. Forskning visar dock att utbildning som fokuserar främst på kunskapens bruksvärde riskerar att sätta bildning och medborgarutbildning i skymundan (se exempelvis Carlsson & Jacobsson, 2019).

Idén om livslångt lärande är inte ny. Att lära sig nytt och kontinuerligt ger medborgare större möjlighet att styra sina egna liv och att påverka samhällsutvecklingen genom aktivt medborgarskap. Förändringen som skett ligger istället i fokusskiftet från samhällets utbud och förmåga att skapa jämlika bildnings- och utbildningsmöjligheter, och således jämlika möjligheter att få tillträde till arbetsmarknad och samhälle, till individens ansvar att kontinuerligt lära om och lära nytt för

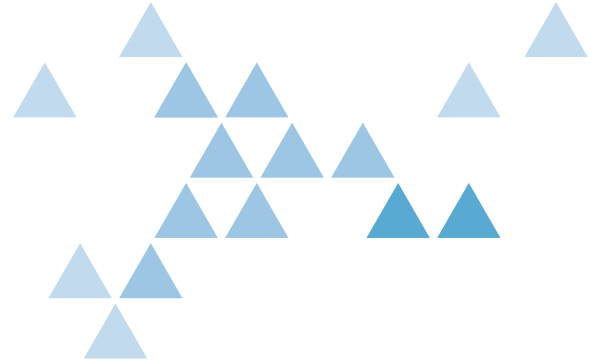
att svara an på arbetsmarknadens behov. Utjämnande av samhällets strukturella skillnader riskerar då att komma i skymundan som en av utbildningssystemens primära uppgifter, till förmån för utbildningssystemens funktion att producera anställningsbara individer.

Kön, individ och anställningsbarhet

Ett starkt fokus på anställningsbarhet och livslångt lärande medför således risker att individens utbildnings- och yrkesbana hamnar i centrum samtidigt som strukturella hinder och möjliggörare hamnar i skymundan. Vilken betydelse har exempelvis kön och genus för föreställningar om anställningsbarhet? Och hur ser denna relation ut, kopplat till utbildningsval och utbildningssystemens organisering? Det blir också relevant att problematisera en tillbakagång av utbildningens demokratiuppdrag utifrån bland annat kön. Utbildningens funktion för demokratiskt medborgarskap är central för fortlevnaden och utvecklandet av jämlika och jämställda samhällen. För att komma tillrätta med den könsuppdelade arbetsmarknaden krävs också att strukturella hinder och möjliggörare identifieras och förändras i lämplig riktning.

Ett allt större fokus på det livslånga lärandet innebär också att det inte finns någon tydlig borte gräns för när utbildandet tar slut och när inträdet på arbetsmarknaden kan förklaras permanent. Lärandet kan på så sätt sägas vara gränslöst och nu tydligare knutet till individens "lärandekarriär" (Webb, 2006) och kontinuerliga anställningsbarhet. Att ständigt kunna förhålla sig till förändring kan paradoxalt nog ses som det stabila på en snabbt föränderlig arbetsmarknad. Det primära verktyget för detta förhållningssätt är den generiska kompetensen att lära nytt, på nytt, och därmed ständigt ha beredskap för nya anpassningar för att på kreativa sätt stärka sin anställningsbarhet. När arbetsmarknaden och anställningsvillkoren förändras behöver individen svara an, lära om, lära nytt och anpassa

sig för att upprätthålla eller återskapa sin egen anställningsbarhet. En väsentlig del av den idémässiga verktyglåda som den rådande utbildningsdiskursen erbjuder är entreprenörskap som kompetens. Det entreprenörskap som skrivs fram (se exempelvis SOU 2008:27) är kopplat till föreställningar om egenföretagande och individers ansvarstagande att själva skapa sig en plats på arbetsmarknaden. Riskvillighet, självständighet och innovation fokuseras som eftersträvansvärda värden. Samtidigt visar forskning att utbildning i entreprenörskap genomsyras av outtalade maskulinitetsnormer där kvinnor görs synliga som könade, just som kvinnor, och också behöver förhålla sig till och acceptera dessa normer (Aggestam & Wigren-Kristoferson, 2021). Försök till förändringar av den könsuppdelade arbetsmarknaden riktar ofta in sig på individens, och inte minst kvinnors, möjligheter att skapa sig eget utrymme i olika delar av arbetslivet, inte minst genom ett idémässigt fokus på entreprenörskap, både som kunskapsinnehåll i skolan och som politiska arbetsmarknadsåtgärder. Om frågan om sned könsfördelning snarare ses i termer av maskulinitet och femininitet och hur dessa värderas, bör försök till förändring snarare fokusera på normer och värden än att lägga ansvaret på enskilda individer i den underrepresenterade gruppen. Om exempelvis STEM-området saknar kvinnor – då inriktar sig de flesta projekt på att det är kvinnorna som ska ändra på sig, istället för att fokusera på förändring av rådande strukturer och arbetskulturer.



NYCKELBUDSKAP

- ▶ Om lärandet av kunskaper knyts allt tydligare till specifika yrken finns en risk att könsskillnader inom utbildningen förstärks, både sett till vilka utbildningar pojkar och flickor väljer och sett till det kunskapsinnehåll de tar del av. På ett övergripande plan behöver den instrumentella synen på lärande och utbildning, där utbildningens funktion är så starkt kopplad till de behov som definieras av arbetsmarknaden och arbetslivet, beaktas utifrån den tydliga könsuppdelning som råder på arbetsmarknaden.
- ▶ Utbildningssystem som främst fokuserar på individens kompetenser och prestationer riskerar att tränga undan värden som är väsentliga för demokratibygget. Värden kopplade till demokratiskt medborgarskap och det gemensamma samhället, som är av yttersta vikt för det fortsatta arbetet för ett mer jämlikt och jämställt samhälle, riskerar i ett sådant utbildningssystem att bli mindre betydelsefulla, både som innehåll och som styrande principer för organisering.
- ▶ När utbildning alltmer fokuserar på *individens* lärande för den egna anställningsbarheten finns risker att strukturella skillnader mellan exempelvis män och kvinnor, utifrån social bakgrund och migrantbakgrund döljs, och samtidigt genererar större negativa konsekvenser för olika grupper i samhället. Strukturella hinder för kvinnors och mäns deltagande i arbetslivet och samhället riskerar att komma i skymundan och därmed inte åtgärdas, utan istället ses enbart som hinder för enskilda individer.
- ▶ När gränserna mellan arbetsliv och utbildning alltmer suddas ut i kölvattnet av det livslånga lärandet finns risker att ojämställdheten i arbetslivet förstärks. Det drabbar företrädesvis för kvinnor på grund av den ojämställda fördelningen av omsorgsansvar i hemmet.
- ▶ När det är kunskapens bruksvärde som premieras i utbildningar, med anställningsbarhet som slutligt mål, riskerar könsmärkningen av yrken och professioner att oproblematiserat återskapas och förstärka uppdelningen av män och kvinnor på arbetsmarknaden. Om kunskapen knyts starkare till specifika utbildnings- och yrkesinriktningar blir det relevant att ställa frågor om vem som får tillgång till vilken typ av kunskap och hur könade yrkesidentiteter återskapas, som en tydlig del av utbildningssystemens uppdrag att förmedla kunskap.
- ▶ Det finns ett behov av att ställa fler frågor om hur ett ensidigt fokus på anställningsbarhet påverkar specifikt vuxnas utbildningsinriktningar och arbetsliv. Inte minst bör det kopplas till migrations- och geografisk bakgrund och till de vuxna som kommer till Norden i vuxen ålder, och som genom vuxenutbildningen ska banas väg in i de nordiska samhällena. Det är exempelvis viktigt att ställa frågor om vilka premisserna är för nyanländas tillgång till utbildning i de nordiska språken.

Platsens betydelse: Konsekvenser av ökat distansarbete ur genusperspektiv

Gränslöst arbete definieras av flexibilitet i förhållande till tidsmässiga, rumsliga och organisatoriska gränser. Distansarbetet har varit både en ökande trend och en relevant fråga för arbetslivsforskningen i flera decennier, men Coronapandemin som drabbade världen 2020 gjorde att distansarbete blev vardag för många fler och i mycket större utsträckning än tidigare. Digitala möten och hemmakontor har för många blivit det nya normala och den digitala utvecklingen har skyndats på med flera år i och med pandemin (OECD, 2020). Samtidigt är det många, främst inom arbetaryrken, som på grund av arbetsuppgifternas karaktär aldrig har kunnat distansarbeta, och inte kommer kunna göra det i framtiden heller. Detta leder på olika sätt till ökade klyftor mellan de som kan arbeta hemma och de som inte kan det. Genusperspektiv på distansarbete kan lyfta fram och problematisera aspekter av att kvinnor oftare har jobb som inte kan utföras hemifrån. Vilka jämställdhetseffekter får distansarbete i relation till obetalt hemanarbete? Hur påverkas flyttmönster och resemönster och vilka effekter får det för hållbarhet i rurala och urbana områden?

Ökat distansarbete skapar ökade klyftor

Många samhällsberörande jobb inom vård, skola, omsorg, service och transport kommer aldrig gå att utföra på distans. De flesta av dessa branscher är starkt kvinnodominerade och inom dem arbetar en hög andel personer med etnisk minoritetsbakgrund. Många yrken inom dessa branscher präglas av låga löner och osäkra anställningsvillkor. Den nordiska

arbetsmarknaden är tydligt könssegregerad. Kvinnor och män arbetar i hög utsträckning i olika sektorer och yrken, och det finns tydliga skillnader i anställningsvillkor och inkomster. Kvinnor har lägre lön, arbetar oftare deltid och har oftare tillfälliga anställningar. De är också mer beroende av sin lön, eftersom de har mindre kapital (Dahlqvist, 2021). Den könssegregerade arbetsmarknaden handlar givetvis om kön, men också om klass, och klassfrågan har i hög grad etniska förtecken i stora delar av Norden. Det finns tydliga ekonomiska dimensioner kopplat till huruvida en kan distansarbeta eller inte. För den som under Coronapandemin kunde arbeta hemma och själv hade milda sjukdomssymptom så kunde arbetet fortgå som vanligt, utan risk för förlorad inkomst. För den som inte kunde jobba hemma gick det däremot inte att kombinera betalt arbete med sjukdom eller omsorgsarbete. Dagar med milda sjukdomssymptom eller sjuka barn innebar istället dagar med förlorad inkomst.

Åtta av tio kvinnor i arbetaryrken uppger att de arbetar i ett kontaktyrke, vilket betyder att en stor del av deras arbete innebär kontakt med personer som inte är deras arbetskamrater (LO, 2021). Personer i kontaktyrken har även haft större problem än andra med att kontakterna med dem de möter i arbetet inte kunnat hållas smittsäkra. Det gör kvinnor mer utsatta än män när det kommer till exponering för smitta på arbetsplatsen. Könsskillnaderna i detta avseende är större i Norden än i stora delar av övriga Europa. Dessa könsskillnader kan delvis förklaras av den stora utmaningen med en mycket könssegregerad arbetsmarknad i Norden, men också med forskningsresultat som visar att kvinnor oftare interagerar med

klienter, elever och patienter och därmed är mer exponerade för smitta än män som arbetar i samma sektor. Detta ska ses i ljuset av den könssegregering som finns inom en och samma sektor, där kvinnor oftare har yrken där de möter många människor. Unga kvinnor återfinns oftare i yrken som kräver fysisk kontakt och är särskilt utsatta (Lewandowski et al., 2021). Personer i kontaktyrken, och då särskilt kvinnor, är i hög grad utsatta även på andra sätt, till exempel utsatthet för våld, trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen (se exempelvis Svensson, 2020).

Det ökade distansarbetet ökar klyftorna mellan de som kan jobba hemma och de som inte kan det. I stora drag innebär det ökade klyftor mellan tjänstepersoner och arbetare. De ökade klyftorna har tydliga ekonomiska dimensioner, men även hälsomässiga, och de olika aspekterna är könsmärkta och påverkar män och kvinnor olika. Det ska också poängteras att en del forskning framhåller att ökat distansarbete kan vara ett sätt att inkludera fler på arbetsmarknaden. Distansarbete kan till exempel vara ett sätt att skapa bättre förutsättningar för att integrera personer med funktionsvariationer på arbetsmarknaden, eller för att förenkla återgång till arbete för personer som befinner sig i rehabilitering efter skador och sjukdom (Liljeröd & Wingborg, 2022).

Bättre balans i livet eller bakslag för jämställdhet?

Av en rad undersökningar att döma, bland annat utförda av fackförbund, så är distansarbetet här för att stanna. En majoritet av akademiker och tjänstepersoner vill fortsätta arbeta på distans flera dagar i veckan (Liljeröd & Wingborg, 2022). Arbetsplatser har upptäckt att en del typer av arbetsuppgifter fungerar bättre på distans, andra fungerar sämre. Få kontorsarbetsplatser tänker sig att de ska gå tillbaka till hur det var tidigare helt och hållet. Allt tyder på att den snabba förändring som pandemin utgjorde bröt mönster

som innebär ett stort skifte i arbetslivets organisering. Det leder till frågor som: På vilka sätt kan ökat distansarbete innebära förändringar kring den skarpa gränsdragningen mellan betalt och obetalt arbete, mellan den offentliga och den privata sfären – en uppdelning som är starkt präglad av synen på kön? Vilka risker finns med nya sätt att organisera arbete? Det ökade distansarbetet har för många inneburit att förvärvsarbete och omsorgsarbete lättare har kunnat kombineras. Många har kunnat kombinera att jobba och vara hemma med sjuka barn samtidigt. och Att ibland höra barn i bakgrunden på digitala möten har för många blivit ett vanligt inslag. När hemmet blir vår arbetsplats blir det tydligt att vi inte bara är produktiva varelser, verksamma i arbetslivet, utan även reproduktiva, beroende av och ansvariga för omsorg.

Tidigare forskning liksom olika svenska fackförbunds medlemsundersökningar visar att kvinnor uppskattar distansarbete något mer än vad män gör (se exempelvis Rydell, 2022; Liljeröd & Wingborg, 2022; Chung & van der Lippe, 2018). Många upplever att distansarbete gör det lättare att få ihop ”livspusslet”. Kvinnor ser distansarbete som en möjlighet att kombinera arbete och privatliv, i högre utsträckning än vad män gör, till exempel genom att mer flexibelt arbete kan öka möjligheterna att behålla sin anställningsgrad under småbarnsåren (Liljeröd & Wingborg, 2022; Chung & van der Lippe, 2018). Kvinnor är också överrepresenterade när det gäller deltidsarbete. Om ökat distansarbete gör att fler kan gå från deltid till heltid och ändå kombinera heltidsarbetet med till exempel föräldraskap, så skulle det leda till jämnare inkomster mellan kvinnor och män.

Kvinnor ägnar mer tid åt obetalt hushållsarbete än vad män gör. Flera undersökningar visar att kvinnor förväntas utföra hushållsarbete under arbetsdagen i större utsträckning än män, och att tiden som kvinnor ägnar åt obetalt hushållsarbete



ökar när de arbetar hemma (Rydell, 2022; Chung & van der Lippe, 2018). Det finns också indikationer på att de som jobbar mycket på distans riskerar att påverkas negativt karriär- och lönemässigt. Det är för tidigt att säga något om hur detta blir på bred front, men bland annat har internationella undersökningar visat att distansarbetare ofta ”osynliggörs” och mer sällan befördas och får fortbildning än de som jobbar mer på kontoret (se exempelvis Unison, 2021). Om kvinnor jobbar mer på distans på grund av omsorgsansvar och om detta inte tas i beaktning så riskerar kvinnors karriärer och löneutveckling istället att påverkas negativt av flexibiliteten. Både i en internationell studie och i en svensk undersökning gjord av fackförbundet Akavia framkommer att män i högre utsträckning än kvinnor har möjlighet att påverka när de ska jobba hemifrån eller från kontoret (Rydell, 2022; Chung & Van der Lippe, 2018).

Det bör också poängteras att det i forskningen inte finns ett entydigt stöd för att distansarbete leder till en bättre balans mellan arbete och fritid. En anledning till det är att distansarbete ofta leder till mer förvärvsarbete – och en ökning av obetalt hemarbete (Chung & Van der Lippe, 2018). Flera studier visar att distansarbete leder till mer jobb och att ”jobbsfären” förstoras och tar upp mer plats i det privata livet, snarare än tvärtom (se exempelvis Lott & Chung 2016; Lott 2018). Istället för att leda till balans, leder distansarbetet till ökad multitasking och gränslöst arbete över många fler av dygnets timmar än de vi tänker på som kontorstid (Schieman & Young 2010; Glavin & Schieman 2012). Detta är i linje med de undersökningar som visar att många som arbetat hemifrån har jobbat mer än tidigare (se exempelvis Hallberg & Saar, 2020).

De platsmässiga gränserna mellan arbete och fritid suddas ut, vilket också förstärks av den teknologiska utvecklingen och att ständigt vara uppkopplad. Överbelastning, missbedömningar,

bristande stöd och annat kan kompenseras genom extrainsatser utanför ordinarie arbetstid. En relevant farhåga att lyfta i relation till detta är att tid för återhämtning riskerar att utebli. Flera forskningsresultat lyfter även riskerna med fenomenet *teknostress*, stress kopplad till det ökande användandet av teknologiska lösningar (Christiansen et al., 2021). Brist på återhämtning och ökad stress kan leda till psykisk och fysisk ohälsa och i förlängningen till sjukskrivning.

Det finns alltså flera risker med de utsuddade gränser som präglar distansarbete. Även om det är en stor ekonomisk fördel att kunna arbeta hemma trots förkylningssymptom, så är den andra sidan av myntet att det finns risk för att distansarbetare aldrig känner sig så sjuka att de inte kan slå upp datorn och därför jobbar även vid sjukdom. Distansarbete kan alltså vara en väg till ökad jämställdhet och en bättre balans mellan arbete och privatliv. Men traditionella normer om kön, och en ojämsälld fördelning av det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet riskerar att cementera traditionella könsroller i hemmet och i arbetslivet, och därmed istället bli ett bakslag för jämställdheten.

Allt tyder på att det ökade distansarbetet innebär en nya era i arbetslivet för många tjänstepersoner och akademiker. Traditionella, könade normer om vem som utför vilka uppgifter och vem som får rätt att bestämma varifrån arbetet ska utföras kommer att följa med in och ta sig uttryck i distansarbetet på olika sätt, om vi inte aktivt identifierar dessa ojämsällda mönster och hur de kan motverkas. Det behöver göras på olika nivåer för att ökat distansarbete ska kunna ge ökad jämställdhet och en bättre balans i livet, istället för tvärtom. Ett genomgående genusperspektiv behövs för att kunna ta fram effektiva policies relaterade till såväl krisberedskap, hälsa och arbetsliv.

Nya sätt att jobba, nya sätt att resa och bo

Ökade möjligheter till distansarbete påverkar flyttmönster och resemönster. Det innebär både möjligheter och utmaningar för urbana såväl som rurala områden. Många av de arbetstagare som har jobb som kan göras hemifrån bor idag i storstadsregionerna, eftersom det där finns en högre andel kontorsyrken än i mindre orter och på glesbygden. Med ökat distansarbete kommer möjligheten att bosätta sig på en annan plats än där jobbet finns, tillfälligt eller permanent, heltid eller deltid. Under pandemin jobbade många av de som hade möjlighet från sommarstugor, och efterfrågan på hus utanför storstadsregionerna steg avsevärt. Under pandemiåret 2020 hade till exempel Stockholms län Sveriges största nettoutflyttning, det vill säga att fler personer flyttade därifrån än dit (SCB, 2020). Ökade möjligheter till distansarbete skulle också kunna öka möjligheterna för personer som bor utanför storstadsregionerna att bo kvar och ändå kunna ta ett jobb som annars skulle ha krävt flytt till en storstad. Det finns också en rad olika satsningar från städer och regioner i rurala områden runtom i Norden, som på olika sätt vill locka distansarbetare. Det ska fungera som ett led i att stärka det lokala samhället (Futurion & The Remote Lab, 2021). Kan ökat distansarbete göra att rurala områden med hög utflyttning får nytt liv?

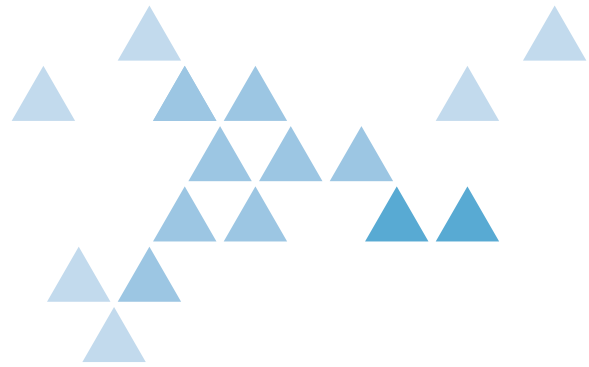
Samtidigt tyder de flesta undersökningar på att få vill jobba på distans helt och hållet, de flesta vill vara på ett kontor då och då. Det skulle istället kunna göra att flytt utanför storstäderna kan bli aktuellt, men inte så långt bort att det skapar svårigheter att ta sig till jobbet ibland – och att pendlingsavstånden ökar istället. Sedan tidigare finns det forskning som pekar på att trycket på ökad mobilitet inneburit att människor avsatt allt mer av sin vardagstid för arbetspendling (Gil Solá, 2013). Pendlingsavstånd och vem som förväntas pendla är relevant att belysa ur ett genusperspektiv. Statistiskt sett reser män mer och längre för att arbeta. Kvinnor

har i genomsnitt närmare till sin arbetsplats och tar ett större ansvar för obetalt omsorgsarbete, som att hämta och lämna barn på förskola och skola. Dahl et al. (2003) visar också att mäns löner ökar snabbare med en växande arbetsmarknadsregion, och därmed även skillnader i inkomst mellan kvinnor och män. Trenden av regionförstoring leder i många fall därför till ökad ojämställdhet (Grip, 2020). Ökad pendling innebär i många fall bilresor, vilket för med sig negativa konsekvenser för klimat och miljö och motverkar hållbarhet och grön omställning. Samtidigt är det möjligt att det ökade distansarbetet vänder denna trend genom att pendlingsresorna blir många färre, vilket istället skulle kunna få positiva konsekvenser för miljömässig hållbarhet.

Det finns förhoppningar om att det ökade distansarbetet ska bidra till utveckling av rurala områden, vilket redan sker på flera platser. I Norden finns ett flertal exempel på kommuner och initiativ som använder sig av distansarbete för att attrahera talanger i konkurrensen om kompetens. Det talas om *co-living labs* och *co-working labs* och en ”ny grön våg”, som en del av lösningar på demografiska problem, men det finns sällan genusperspektiv. Fler män än kvinnor har yrken där de kan jobba hemma, och som tidigare beskrivits har de flesta i arbetaryrken ingen möjlighet att arbeta hemifrån. När det talas om digitala nomader, det vill säga personer som flyttar med sig jobbet till nya platser och andra potentiella ”flyttare”, så åsyftas främst högutbildade medel- och höginkomsttagare utan familj. Idealbilden av den digitala nomaden är en ung man med god inkomst, ofta i tech-branschen eller i ett kreativt yrke, och utan familj. Digitala nomader som är kvinnor har andra krav på sina resmål än många digitala nomader som är män, till exempel frågan om huruvida ett resmål verkar säkert att besöka eller ej, som ensam kvinna. Barnperspektivet finns sällan med. För att flyttrenderna ska kunna utvecklas på ett hållbart sätt är det viktigt att

beakta hur projekt och platser kan utvecklas på ett sätt som gör det attraktivt för familjer med barn. Detta gör frågor om välfärd som barnomsorg och skola helt centrala.

Ett ökat distansarbete kan innebära fördelar både för klimat och hälsa, genom minskad pendling och därmed klimatpåverkan, men det kan också få motsatt effekt – beroende på hur frekventa och långa resorna blir. Det går också att tänka sig att yrkesgrupper med lägre lönenivåer, ofta de som inte kan jobba hemma och som har svårt att konkurrera på storstädernas bostadsmarknader, kommer att flytta ut från städerna om jobbmöjligheterna blir fler. Det har dock också uttryckts oro för omvända mönster gällande bostadsmarknaden: Att bostadspriserna på landsbygden trissas upp när distansarbetare med kapital från storstädernas bostadsmarknad flyttar in.



NYCKELBUDSKAP

- ▶ Det ökade distansarbetet ökar klyftorna mellan de som kan jobba hemma och de som inte kan det. I stora drag innebär det ökade klyftor mellan tjänstepersoner och arbetare. De ökade klyftorna har tydliga ekonomiska dimensioner, men även hälsomässiga, och de olika aspekterna är könsmärkta och påverkar män och kvinnor olika. En del forskning framhåller att ökat distansarbete kan vara ett sätt att inkludera fler på arbetsmarknaden.
- ▶ Många samhällsbärande jobb inom vård, skola, omsorg, service och transport kommer aldrig gå att utföra på distans. De flesta av dessa branscher är starkt kvinnodominerade och många yrken inom dem präglas av låga löner och osäkra anställningsvillkor. Den könssegregerade arbetsmarknaden handlar om kön, men även om klass, och klassfrågan har i hög grad etniska förtecken. Vi behöver mer kunskap och konkreta åtgärder för att förebygga ökad ojämlikhet när förutsättningarna för var arbete ska ta plats förändras – men inte för alla.
- ▶ Betydligt fler kvinnor än män har kontakt med andra människor i sina arbeten och blir som följd utsatta för smitta i större utsträckning än män. Detta kan kopplas till den könssegregerade arbetsmarknaden, där män och kvinnor befinner sig i olika sektorer. Kvinnor i kontaktyrken är också mer utsatta för andra typer av utsatthet, till exempel våld och sexuella trakasserier.
- ▶ Det ökade distansarbetet innebär en nya era i arbetslivet för många tjänstepersoner och akademiker. Traditionella, könade normer om vem som utför vilka uppgifter och vem som får rätt att bestämma varifrån arbetet ska utföras kommer ta sig uttryck i arbetslivet på olika sätt. I hemmet riskerar en ojämsälld fördelning av det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet att cementera traditionella könsroller. Ojämsällda mönster måste identifieras och motverkas för att ett ökat distansarbete ska kunna ge ökad jämställdhet, istället för tvärtom.
- ▶ Det finns inte ett entydigt stöd för att distansarbete leder till en bättre balans mellan arbete och fritid. En anledning är att distansarbete ofta leder till mer förvärvsarbete – och en ökning av obetalt hemarbete. ”Jobbsfären” förstoras och tar upp mer plats i det privata livet. Istället för att leda till balans, leder distansarbetet ofta till ökad multitasking och gränslöst arbete över många fler av dygnets timmar än de vi tänker på som kontorstid.
- ▶ Ökade möjligheter till distansarbete förväntas påverka flyttmönster och resemönster. Det kan innebära både möjligheter och utmaningar, särskilt för rurala områden. Hittills har projekt som syftar till att locka distansarbetare till glesbygdsområden ofta saknat både genusperspektiv och barnperspektiv. De bygger också ofta på idén om distansarbetaren som en ung man utan familj. För att kunna skapa en hållbar utveckling behöver dessa perspektiv beaktas.
- ▶ Tillgång till utbildning efter grundskolan är i olika regioner mer eller mindre starkt kopplad till de specifika branscher och företag som är etablerade i regionen. Detta öppnar upp för både möjligheter och risker att bryta respektive återskapa könsbundna studieval.

Diskriminering och ojämlikhet i förändrade anställningsformer

Med nya sätt att organisera arbete följer nya typer av anställningsformer och förändrade arbetsvillkor. Arbete som präglas av flexibilitet i relation till tidsmässiga, rumsliga och organisatoriska gränser skapar också en efterfrågan på mycket flexibel arbetskraft. På en generell nivå har atypiska sysselsättningsformer – eller osäkra anställningar – ökat i Norden. En vedertagen definition av ”osäker anställning” saknas och dessutom inbegrips olika anställningsformer av olika aktörer. Ett sätt att beskriva osäkra anställningar är att jämföra dem med vad som kännetecknar säkra eller trygga anställningar. Arbetsrelaterad trygghet kommer till uttryck genom ett antal faktorer: arbetsmarknadstrygghet, anställningstrygghet, yrkestygghet, arbetsplatstrygghet, kompetensutvecklingstrygghet, inkomsttrygghet och representationstrygghet (Standing, 2013). Osäkra anställningar, eller prekära anställningar, utmärks däremot av bristande villkor inom flera av dessa aspekter – och har alltså ökat i ett arbetsliv som präglas av digitala arbetsverktyg och hög grad av flexibilitet. Det är i stor utsträckning globala företags användning av digitala plattformar som omformar arbets- och anställningsvillkor på sätt som skiljer sig från tidigare sätt att organisera arbete (Johansson et al., 2017). Det ställs höga krav på arbetare i termer av flexibilitet, självledarskap och kompetensutveckling. Ofta mäts anställdas arbete utifrån utförda uppgifter och resultat, eller ”output”, snarare än arbetstid. Ett tydligt exempel på hur dessa förändringar har lett till nya och förändrade anställningsformer och arbetsvillkor är den växande gigekonomin, där korta gigjobb förmedlas via digitala plattformar. I gigekonomin präglas anställningsformerna av hög grad av flexibilitet och osäkerhet, och själva

arbetet präglas av en hög grad av kontroll genom digitala verktyg. Ett annat exempel är föreställningar om entreprenörskap och företagande som motor till fler och nya arbetstillfällen och jobb. Utan entreprenörer, ingen utveckling (Teshahoney & Dahlstedt, 2008). Tanken är att skapa fler jobb genom företagande och entreprenörskap och därmed högre ekonomisk tillväxt, men också en möjlighet för människor att arbeta enligt egna preferenser och på flexibla sätt.

Både gigarbetaren och entreprenören som ekonomiska subjekt präglas av föreställningar om kön, men också andra maktordningar. I den här texten belyser vi nya och förändrade anställningsformer och arbetsvillkor i genusperspektiv, med gigarbete och entreprenörskap som exempel.

Osäkra villkor och hög grad av styrning i gigekonomin

Den så kallade gigekonomin och gigarbete är ett växande inslag på den nordiska arbetsmarknaden, och kan ses som en effekt av bland annat försvagad arbetsrätt. Gigarbete är tillfälliga uppdrag, *gig*, som förmedlas via digitala plattformar, oftast appar. Till skillnad från den reguljära arbetsmarknaden, där arbetsgivare och arbetstagare utgör två parter, så rör det sig inom gigekonomin om tre parter. Det finns utförare, kunder och en digital plattform där gigjobben förmedlas. Däremot finns det sällan någon arbetsgivare, gigarbetaren ses i de allra flesta fall som egenanställd och en oberoende entreprenör. Det innebär också att gigarbetaren själv är ansvarig för att tillhandahålla den utrustning och den fortbildning arbetet kräver. Gigjobb återfinns inom ett stort – och växande – antal branscher. Ofta delas gigarbete upp i olika kategorier utifrån var arbetet utförs och hur kvalificerat det är. En vanlig och viktig

uppdelning är att skilja på arbete som utförs online och offline (Palm, 2019; Dølvik & Jesnes, 2017). Kvalificerat arbete som förmedlas via en digital plattform och utförs online kan till exempel vara översättning, programmering och grafisk design. Okvalificerat arbete som utförs online är så kallat mikroarbete, ofta monotont klickarbete, som inmatning av data eller sorterande av bilder (Palm, 2019). Gigarbete som förmedlas online via en digital plattform men utförs offline är till exempel servicearbeten i hemmet, som hushållstjänster och hantverks-tjänster, och transport, som leveransbud av varor och som taxiverksamhet. Här fokuseras främst den sistnämnda kategorin, som under de senaste åren utgjort en snabbt växande del av den nordiska arbetsmarknaden, främst i urbana miljöer.

Gigarbeten framhålls som mycket flexibla, inte minst är det något plattformsföretagen själva lockar med. Gigarbetaren är sin egen chef och bestämmer själv sina arbetstider. Samtidigt visar forskning att gigarbeten och utförarnas arbetsvillkor präglas av stor osäkerhet, otrygghet och utsatthet (se exempelvis Weidenstedt et al., 2020, Broughton et al., 2017; Petriglieri et al., 2019; Stewart & Stanford, 2017). Gigjobben saknar anställningstrygghet, reglerade arbetstider och i stor utsträckning sociala försäkringar, samt möjligheter att göra sin röst hörd (Weidenstedt et al., 2020). Flera studier visar att graden av yttre kontroll och styrning av arbetet generellt är stor, betydligt större än vad som framgår av plattform-sverksamheternas egna beskrivningar. Plattform-företagen använder sig av olika styrningsmekanismer och algoritmiskt ledarskap som styr när och hur mycket gigarbetare kan arbeta (se exempelvis Berg, 2016; Jamil & Noiseux, 2018; Lehdonvirta, 2018). Gigarbetare som utför fysiskt arbete offline har överlag minst kontroll över vilka uppdrag de kan ta och inkomsten för dem, eftersom den bestäms av algoritmer. Enligt flera studier uppger många

gigarbetare att det är svårt att hitta tillräckligt med uppdrag, och att sökandet efter betalt arbete innebär mycket obetald tid. Många uppger även att risken för utebliven betalning, om kunden inte skulle vara nöjd med tjänsten, är en stressfaktor (Drahokoupil & Piasna, 2017; Kuhn & Maleki, 2017).

Diskriminering och könssegregering i gigekonomin

Ur genusperspektiv finns det relevanta punkter att lyfta, särskilt i relation till diskriminering och könssegregering. Flera studier visar att kvinnor och kvinnodominerade gigbranscher har lägre löner (Barzilay & Ben-David, 2017; Foong et al., 2018;) och normen för den ideala arbetaren som man, flexibel, utan funktionsnedsättning och utan något omsorgsansvar är särskilt stark i gigekonomin (Webster & Zhang, 2020). Flera studier visar att arbetsmarknaden inom gigekonomin är starkt könssegregerad och att en könsstereotyp uppdelning reproduceras i relation till vem som arbetar med vad, exempelvis när det kommer till gigbaserade städjobb, transporttjänster, hantverkarjobb, men också inom IT (Palm, 2019; Leung & Koppman, 2018; Schor, 2017; Ticona & Mateescu, 2018).

De flesta som arbetar i gigekonomin är män. Enligt en enkätundersökning från 2016 sökte dubbelt så många män som kvinnor jobb på digitala plattformar i Sverige, de flesta var 16–24 år gamla och en majoritet var utrikes födda (SOU 2017:24). Enligt en internationell enkätundersökning från ILO är omkring två tredjedelar av alla gigjobbbara män. I två av de största sektorerna inom gigekonomin, taxi och budleverans (till exempel hemkörning av mat och varor) är över 90 procent av gigarbetarna män (ILO, 2021). I de nordiska länderna är de flesta plattformar sådana som förmedlar gigjobb i sektorer med låga löner (till exempel städning, transport, service, barnpassning och hushållstjänster), där hög konkurrens om jobben förstärker risken för lönedumpning. Många av gigarbetarna i dessa

yrkeskategorier har migrantbakgrund och befinner sig i mer utsatta situationer än personer med mer kvalificerade yrken (Jesnes & Dølvik, 2017).

Forskning visar också att utsatthet på grund av kön, ras, etnicitet och migrantstatus är utbrett i gig-ekonomin (Qiu, 2018; van Doorn, 2017). Rosenblat (2018) visar hur könade och rasifierade normer präglar hur gigekonomin marknadsförs, samtidigt som plattformsföretagen kan dra fördel av arbetstagarnas utsatthet och osäkra livssituationer. En studie undersöker hur arbetslivet ser ut för invandrarkvinnor som jobbar via en matlagningsapp i Sverige (Webster & Zhang, 2020). Appen är en mat-tjänst som förmedlar kontakt mellan hembaserade kockar och kunder. De konstaterar att flera trender på makronivå samspelar: gigekonomin växer i snabb takt, många nyanlända invandrare har svårt att få ett jobb och integrationspolicys fokuserar i ökande grad på ”det första jobbet i Sverige” som en indikator på integration. Genom ett intersektionellt perspektiv belyser studien hur genus, migrantstatus och andra sociala kategorier är starkt sammankopplade med ekonomiska och politiska processer. Studien visar också hur gigarbete suddar ut gränserna mellan hem och arbete, mellan personliga och professionella sfärer. Det gränslösa arbetet tar sig särskilda uttryck i gigekonomin, men tendenserna är desamma som i arbetslivet i stort.

En annan faktor som bör belysas i relation till diskriminering är de omdömen som är en central del av de flesta gigappar, där köparen av en tjänst betygsätter utföraren av den i appen. Det här är en faktor som många gigarbetare upplever som stressande, eftersom ens betyg ligger till grund för bland annat vilka fortsatta jobberbjudanden en får. Flera studier visar dessutom hur medvetna och omedvetna normer och värderingar om etnicitet och kön riskerar att bidra till diskriminering genom omdömena (Bajwa et al., 2018;

Blackham, 2018; Kullman, 2018a; Palm, 2019; Rosenblat et al., 2017). En studie visar också att det inte bara är i omdömen, utan även i apparnas algoritmer, som maktordningar som kön, etnicitet och andra kategorier riskerar att reproduceras (Kullman, 2018a). Det kan ske både medvetet och omedvetet. Medvetet eftersom algoritmerna bygger på mänskligt konstruerade beräkningar och idéer, där oproblematiserade föreställningar kan byggas in. Det kan också ske omedvetet när apparnas artificiella intelligens bygger på en ofullständig bild av en individ. Eftersom den här typen av ”inbyggd diskriminering” genom omdömen och algoritmer handlar om kundernas omdömen och om komplexa tekniska system så faller de ofta utanför lagar som ska skydda arbetstagare mot diskriminering.

De flesta som arbetar i gigekonomin är unga, utrikesfödda män. Gigekonomin hävdas ofta bidra till sänkta trösklar på arbetsmarknaden och lyfts fram som ett sätt för grupper som har svårt att komma in på arbetsmarknaden, till exempel unga och invandrare, att få tillträde till den. Gigjobb beskrivs som instegsjobb som kan utgöra en ”språngbräda” till arbetslivet och mer trygga anställningsformer, något som hävdas även för andra typer av tillfälliga arbeten och tidsbegränsade anställningsformer. Samtidigt visar forskning om tillfälliga anställningar på den reguljära arbetsmarknaden att arbetsgivarens motiv till flexibilitet påverkar möjligheterna att få en trygg anställningsform för arbetstagaren (Gash, 2008). Det är större risk att fastna i tillfälliga anställningar för de med så kallade flexibilitetsdrivna tillfälliga anställningar, som drivs av arbetsgivarens behov av just en flexibel arbetsstyrka – jämfört med tillfälliga anställningar med syfte att avgöra om en person är lämplig för en specifik tjänst (Berglund et al., 2017). Gigjobb tillhör den första kategorin, där flexibla, egenanställda arbetare jobbar ”on demand”. Det finns därför risk för att gigjobb istället bidrar till segmentering och ökad ojämlikhet genom att

människor blir fast i oattraktiva låglönejobb med osäkra arbetsförhållanden (Palm, 2019).

I en svensk studie har Adermon och Hensvik (2020) undersökt hur erfarenhet av gigjobb värderas och huruvida de kan fungera som instegsjobb, där författarna skickat fiktiva ansökningar till 10 000 platsannonser för så kallade ”enkla jobb”. I ansökningarna utger de sig för att vara unga män med antingen svensk- eller arabisk klingande namn. I studien jämförs andelen svar från arbetsgivare för ansökningar med erfarenhet från gigjobb, traditionella jobb, eller arbetslöshet. Resultaten visar att gigjobb värderas högre än arbetslöshet och lägre än erfarenhet från ett traditionellt jobb, men bara för sökande med svensk klingande namn. För personer med arabisk klingande namn syns inga effekter alls av arbetslivserfarenhet. Studien finner alltså inget stöd för hypotesen att gigjobb skulle fungera som dörröppnare till arbetsmarknaden för minoritetsgrupper. Undersökningen kan också konstatera en hög grad av etnisk diskriminering generellt: för sökande med arabisk klingande namn var andelen positiva svar 10,6 procent för sökande utan arbetslivserfarenhet, medan motsvarande siffra för sökande med svensk klingande namn är nästan det dubbla. Det är i linje med tidigare forskning, förekomsten av etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden är väldokumenterad (se exempelvis Ahmed, 2005; Bursell 2007; Carlsson & Rooth, 2007) och gäller i liknande utsträckning för första och andra generationens invandrare (Carlsson, 2010).

Det krävs mer kunskap och konkreta åtgärder för att kunna skydda arbetstagare inom gigekonomin. Det är också viktigt att fortsätta undersöka hur gigarbete påverkar de som utför det, särskilt de som tillhör redan marginaliserade grupper och i större utsträckning är utlämnade till den växande gigekonomin.

Entreprenörskap ur genusperspektiv

I en beskrivning av framtidens arbetsmarknad och arbetsliv i Norden går det alltså inte att bortse från föreställningar om entreprenörskap och företagande som motor till fler och nya arbetstillfällen och jobb. Entreprenörskap och företagande har länge varit politiskt prioriterade områden, och beskrivs ofta som en patentlösning inom olika politikområden – som en primus motor (Teshahuney & Dahlstedt, 2008). Tanken är att skapa fler jobb genom företagande och entreprenörskap och därmed högre ekonomisk tillväxt, men också en möjlighet för människor att arbeta enligt egna preferenser och på flexibla sätt. I Agenda 2030 lyfts innovation och entreprenörskap fram som särskilt gynnsamt för hållbar ekonomisk tillväxt som inkluderar hela samhällen. Det är inte bara industrin och finansvärlden som antas kunna dra nytta av företagsamhet, stora delar av samhället kan beskrivas omhulda entreprenöriella ideal och kompetenser. Inte minst skolan. Tankar om entreprenöriellt lärande har, som tidigare beskrivits, fått stort genomslag i såväl nordiska som internationella utbildningssammanhang och står på schemat på alla nivåer i utbildningssystemet. Det handlar bland annat om att ungdomar och unga vuxna ska förmås förstå att egenföretagande är lika ”naturligt” som att bli anställd – att de själva kan skapa sig en plats på arbetsmarknaden. Sammanfattningsvis har föreställningar om ”entreprenören” ersatt ”medborgaren”. Medborgare, i bemärkelsen någon som garanteras fulla politiska och sociala rättigheter oavsett hur ”aktiva” de är i samhället, ställs mot en entreprenör som är riskvillig, självständig och ständigt utmanar gängse normer.

Som ett empiriskt fenomen följer entreprenörskap och företagande i Norden samma riktning som den segregerade och hierarkiska arbetsmarknaden i stort. Det vill säga att företagande är uppdelat i traditionellt ”könstypiska” områden, kvinnor och män startar och bedriver



företag/entreprenörskap inom olika branscher och sektorer.

Traditionell forskning om entreprenörskap och entreprenörer bedrivs inom många olika discipliner och behandlas brett. Studier omfattar såväl samhällsnivå som organisations- och individnivå, men tar ofta entreprenörskapsideal för givna. Studier med mer kritiska utgångspunkter synliggör däremot förgivettaganden om att entreprenörer antas vara de självklara, riktiga och viktiga förändringsaktörerna både på arbetsmarknaden och i samhällslivet (Harvey 2005; Styrhe 2005). Med genusperspektiv har antaganden om entreprenören som en könslös och neutral individ synliggjorts och kritiserats. Ogbor (2000) beskriver föreställningarna om entreprenörskap som diskriminerande, könad, etnocentrisk och kontrollerad genom ideologi. Forskning visar att manligt kodade branscher och mäns entreprenörskap/företagande utgör måttstock för kvinnors entreprenörskap/företagande, vilket både osynliggör och villkorar detsamma (se exempelvis Holmquist & Sundin 2002; Berglund 2007; Ahl 2002). Kvinnor antas vara annorlunda – en annan typ av entreprenörer. Exempelvis beskriver Holmquist (2005) att män förväntas “utveckla nya stora företag byggda på tekniska innovationer, skapa tillväxt, skapa nya arbetstillfällen” men att kvinnor antas bli entreprenörer och starta företag för att “rädda glesbygden, sysselsätta sig själva och andra underprivilegierade grupper”. Kvinnor antas inte heller ha entreprenöriella egenskaper i samma utsträckning som män, såsom mod och riskvilja. Bruni et al. (2004) diskuterar tre vanligt antagna hinder för kvinnors entreprenörskap. Det första rör kvinnors ansvar för hem och familj, det andra att de inte antas ha tillgång till nätverk och kontakter, och det tredje gäller förfogandet över och tillgång till kapital. Sammantaget innebär dessa föreställningar att kvinnor antas lida brist på resurser som anses vara de mest nödvändiga i entreprenörskap. Samtidigt är det inte bara föreställningar om, det är en

realitet att den situation många kvinnor befinner sig i – med stort omsorgsansvar och bristande ekonomiska resurser - gör att entreprenörskapsarbete inte fungerar bra för dem (Ahl & Marlow, 2021).

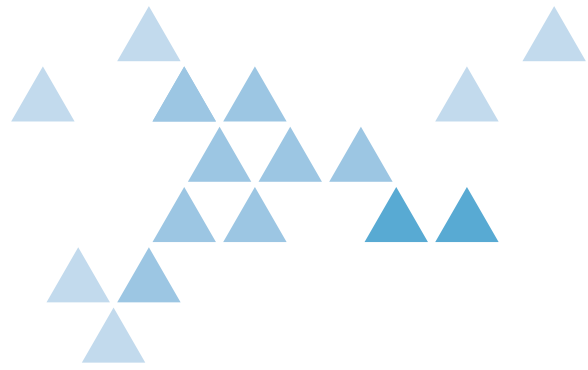
Som empiriskt fenomen följer entreprenörskap och företagande i Norden samma riktning som den segregerade och hierarkiska arbetsmarknaden i stort. Kvinnor startar företag i mindre utsträckning än män, åtminstone de typer av företag som är storskaliga och bygger på innovationer inom teknikbranscher (Grünfeld et al., 2020). Entreprenörskap och företagande kan se väldigt olika ut och bedrivs av en rad olika anledningar. Eftersom entreprenörskap definieras så olika är det svårt att jämföra data i de nordiska länderna. Oavsett form är företagande ofta uppdelat i traditionellt könstypiska områden – kvinnor och män startar och bedriver företag och entreprenörskap inom olika branscher och sektorer.

Det är inte bara könsbaserade normer som spelar roll för entreprenörskap. Med ett intersektionellt perspektiv synliggörs bland annat hur rasifierande normer villkorar entreprenörskapsmöjligheter. Ovan beskrevs en studie om invandrarkvinnor som jobbar via en matlagningsapp (Webster & Zhang, 2020). Det är ett arbete som kan beskrivas som en form av entreprenörskap, eller småföretagande, i skärningspunkten med hembaserat arbete. Enligt författarna tar kvinnor, särskilt invandrade kvinnor, ofta utgångspunkt i det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet när de startar småskaliga företag. Att entreprenörskapet bedrivs i hemmet gör dock att de ofta hamnar utanför stöd- och policysystem. I relation till traditionella företagsideal blir dessa kvinnors entreprenörskap något som inte riktigt räknas.

Sammanfattningsvis behöver strukturella, könade och rasifierade begränsningar och villkor tas i beaktande, med tanke på entreprenörskapets framskjutna position i såväl arbetsliv som utbildning. Inom universitetsutbildningar i

ekonomi, där entreprenörskap lärs ut, råder normer som framhåller och privilegierar män som de främsta entreprenörskapsaktörerna. Kvinnor riskerar därmed att hamna i utanförskapspositioner (Aggestam & Wigren-Kristoferson, 2021).

Normen om den ideala entreprenören som man är stark. Flexibel, utan omsorgsansvar, med stora kontaktnät och stort riskkapital blir mäns entreprenörskap det som räknas. Det blir därmed även måttstock för kvinnors entreprenörskap. Det finns inte bara problematiska förväntningar om syften och innebörder av entreprenörskap som skiljer sig åt. Det finns också föreställningar om att kvinnor och män är essentiellt olika och därför bedriver olika typer av företag. Dessa förväntningar och föreställningar både producerar och reproducerar entreprenörskap på sätt som upprätthåller normen.



NYCKELBUDSKAP

- ▶ Diskriminering på grund av kön, etnicitet och migrantstatus är utbrett i gigekonomin.
- ▶ Det finns tydliga könsnormer inom gigekonomin. Flera studier visar att gig-arbetsmarknaden är starkt könssegregerad och att en könsstereotyp uppdelning reproduceras i relation till vem som arbetar med vad. Kvinnor och kvinnodominerade gigbranscher har lägre löner än de som är mansdominerade och arbetet utförs ofta i hemmet – det egna eller andras – medan gigjobb i mansdominerade branscher ofta utförs i det offentliga rummet.
- ▶ Normen för den ideala arbetaren som man, flexibel, utan funktionsnedsättning och utan något omsorgsansvar är särskilt stark i gig-ekonomin. Det gränslösa arbetet tar sig särskilda uttryck i gigekonomin, men tendenserna är desamma som i arbetslivet i stort.
- ▶ Normer om kön, migrantstatus och andra sociala kategorier är starkt sammankopplade med ekonomiska och politiska processer. Flera trender på makronivå samspelar: gigekonomin växer i snabb takt, många nyanlända invandrare har svårt att få jobb och integrationspolicys fokuserar i ökande grad på ”det första jobbet i det nya landet” som indikator för integration.
- ▶ Plattformföretagen kan dra fördel av arbetstagarnas utsatthet och osäkra livssituationer genom prekära arbetsvillkor. Det är osäkert om arbetslivserfarenhet från gigjobb fungerar som en ingång till den reguljära arbetsmarknaden, särskilt för de som utsätts för etnisk diskriminering. Det finns istället risk för att gigjobb bidrar till segmentering och ökad ojämlikhet genom att människor blir fast i oattraktiva låglönejobb med osäkra arbetsförhållanden.
- ▶ Digital kontroll genom algoritmer, omdömen och andra tekniska system är annan faktor värd att belysas i relation till gigekonomin, men också till andra anställningsformer i ett växande antal sektorer. I gigekonomins omdömessystem riskerar medvetna och omedvetna normer och värderingar om etnicitet och kön att bidra till diskriminering genom omdömena. Även i apparernas algoritmer riskerar föreställningar om kön, etnicitet och andra kategorier att reproduceras. Denna typ av ”inbyggd diskriminering” genom omdömen och komplexa tekniska system faller ofta utanför lagar som ska skydda arbetstagare mot diskriminering.
- ▶ Normen för den ideala entreprenören som man är stark. Flexibel och utan omsorgsansvar med stora kontaktnät och stort riskkapital blir mäns entreprenörskap det som räknas och blir måttstock för kvinnors entreprenörskap. Det finns inte bara problematiska förväntningar om syften och innebörder av entreprenörskap som skiljer sig åt. Det finns också föreställningar om att kvinnor och män är essentiellt olika och därför bedriver olika typer av företag, vilket både producerar och reproducerar entreprenörskap på sätt som upprätthåller normen.

Diskussion

Hur kan ett hållbart arbetsliv skapas? Arbetsmarknader och arbetsliv står inför en rad olika utmaningar, bland annat som en konsekvens av teknologisk förändring, demografisk utveckling och regionala skillnader. Synen på kunskap, lärande och utbildning har förändrats, liksom olika logiker för styrning. Antaganden om teknikdriven samhällsutveckling har problematiserats, med bäring på arbetsliv och kompetensförsörjning, och här satts i relation till politiska mål för ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbar utveckling. Vad behöver göras för att möjliggöra en hållbar utveckling som utgår från mänskliga rättigheter, jämställdhet mellan könen och att ingen lämnas utanför?

Genusanalyser visar att rådande normer och samhällsstrukturer tilldelar kvinnor och män olika roller, möjligheter och ansvar, vilket begränsar möjligheterna att ställa om till ett hållbart samhälle. Ofta prioriteras ekonomiska intressen, till nackdel för social och ekologisk hållbarhet. Detta går emot den nordiska modellen för arbetsliv och välfärd, som traditionellt har byggt på en förståelse av att den sociala dimensionen är en förutsättning för ekonomisk utveckling. Arbetskraften är inte någon abstrakt entitet, utan människor av kött och blod som finns i ett socialt sammanhang och är beroende av vad den reproduktiva sfären tillhandahåller i form av omsorg. Än idag tar kvinnor ett större ansvar för omsorgsarbetet, såväl det obetalda i hemmet och i förhållande till närstående, som det betalda på den formella arbetsmarknaden. Denna norm får konsekvenser bland annat i form av könssegrering, där vissa yrken – särskilt teknikorienterade sådana – blir könsmärta som maskulina medan andra – särskilt omsorgsorienterade sådana – blir könsmärta som feminina. När klimatpolitiken riktas in på att främja tekniska branscher, som en

nyckel till den gröna omställningen, och på att hushållen ska bli bättre på att konsumera ekologiskt och sortera sina avfall, riskerar det att förstärka denna könsuppdelning. De gröna jobben går till mansdominerade branscher och kvinnors ansvar för det obetalda hushållsarbetet blir än mer betungande. De tre dimensionerna av hållbar utveckling – den ekonomiska, den sociala och den ekologiska – måste integreras om förändringsinsatser ska kunna bli bestående.

Könsnormer om arbetskraften, som abstrakta individer utanför något socialt sammanhang, kommer också till uttryck i föreställningar om kompetens och utbildning. Individer ska rustas för anställningsbarhet, för att främja den ekonomiska utvecklingen i ett föränderligt arbetsliv. Den sociala dimensionen av hållbarhet får stå tillbaka. Istället för att genom utbildning utvecklas till fullödiga medborgare och ansvarstagande medmänniskor, såväl i arbetslivet som utanför det, skiktas arbetskraften mot ett arbetsliv segregerat på kön, etnicitet, klass och andra maktordningar. Det visar sig inte minst i vilka som kan arbeta på distans, kanske flytta till ett ruralt område där de kan njuta av naturen mellan sina digitala möten, och vilka som måste gå till jobbet för att sköta sitt arbete exempelvis inom vården, i butiker eller som renhållningsarbetare. Det märks också i så kallade gigjobb, bland annat marknadsförda som en möjlighet att tjäna pengar när man ändå tar en cykeltur. Jobb som i själva verket är lågt betalda, med osäkra anställningsförhållanden och hög grad av yttre kontroll.

De aspekter av förändringar i arbetslivet som har belysts i detta material är ofta i fokus på olika sätt. Däremot är det mer sällan som genusperspektivets betydelse för dessa frågor framhålls, trots att flera

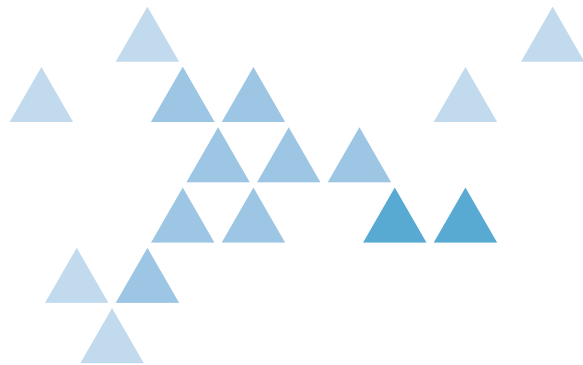
studier visar att det är av stor relevans. Det är inte många år kvar tills hållbarhetsmålen i Agenda 2030 ska vara uppnådda. Det är därför av yttersta vikt att insatser i Norden tar denna kunskap i beaktande.

Detta kunskapsunderlag lyfter några viktiga aspekter av förändringar i arbetslivet ur genusperspektiv med intersektionella ansatser. Det blir då tydligt att utvecklingen för med sig möjligheter, men också utmaningar. Förändringar i hur arbete och utbildning organiseras leder till ökade klyftor, såväl när det gäller ekonomi, hälsa och andra livsvillkor, som möjligheten att bestämma var ens arbete ska utföras. Det leder till ökad segregering mellan grupper och segregeringen reproduceras, bland annat genom utbildningssystem och arbetsmarknader som återskapar ojämlikheter och strukturella orättvisor utifrån kön, klass, etnicitet och andra maktordningar.

Det finns många möjligheter att skapa hållbarhet i framtidens arbetsliv, men för att det ska ske krävs att maktförhållanden beaktas. Maktförhållanden förändras inte automatiskt genom tekniska eller ekonomiska förändringar, de hittar snarare nya, andra eller fler uttryck än tidigare. Resurser och förhandlingspositioner – och därmed möjligheter – är ojämnt fördelade. Utopier förverkligas inte av sig själva och orättvisor försvinner inte enbart för att samhället förändras och tiden har sin gång. Det råder ojämlikhet i våra samhällen, och för att inte reproducera den krävs att förändringar beaktas utifrån detta faktum.

Detta kunskapsunderlag gör inte anspråk på att vara allomfattande. Det finns många fler aspekter och områden som är relevanta att belysa ur genusperspektiv. Världen är föränderlig och med all säkerhet kommer också framtidens förändringar kräva ny kunskap som beaktar maktförhållanden utifrån intersektionella genusperspektiv. Det är en förutsättning för att kunna uppnå

målen i Agenda 2030 och skapa ett hållbart arbetsliv, där ingen lämnas utanför.



Referenser

- Adermon, A., & Hensvik, L. (2020). *Gig-jobs: Stepping stones or dead ends?* (2020:23; Working Paper). IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- Agenjo-Calderón, A., & Gálvez-Muñoz, L. (2019). Feminist Economics: Theoretical and Political Dimensions. *The American Journal of Economics and Sociology*, 78(1), 137–166. <https://doi.org/10.1111/ajes.12264>
- Aggestam, M., & Wigren-Kristoferson, C. (2021). Entrepreneurship education and gender: The man-made entrepreneur. *International Journal of Globalisation and Small Business*, 12(1), 5–25. <https://doi.org/10.1504/IJGSB.2021.113837>
- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship* [Avhandling]. Högskolan i Jönköping.
- Ahl, H., & Marlow, S. (2021). Exploring the false promise of entrepreneurship through a postfeminist critique of the enterprise policy discourse in Sweden and the UK. *Human Relations*, 74(1), 41–68. <https://doi.org/10.1177/0018726719848480>
- Ahmed, A. M. (2005). *Essays on the Behavioral Economics of Discrimination* [Avhandling, Högskolan i Växjö]. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:vxu:diva-4655>
- Alsos, K., & Dølvik, J. E. (2021). *The Future of Work in the Nordic Countries: Opportunities and Challenges for the Nordic Working Life Models*. Nordic Council of Ministers.
- Barzilayj, A. R., & Ben-David, A. (2017). Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy. *Seton Hall Law Review*, 47(2), 393–432.
- Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 543–576.
- Berglund, K. (2007). *Jakten på entreprenörer: Om öppningar och låsningar i entreprenörskapsdiskursen* [Avhandling, Mälardalens högskola]. <http://mdh.diva-portal.org/smash/get/diva2:120598/FULLTEXT01.pdf>
- Berglund, T., Håkansson, K., Isidorsson, T., & Alfonsson, J. (2017). Temporary Employment and the Future Labor Market Status. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(2), 27–48. <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i2.81593>
- Bergold, J., Blomqvist, N., & Larsson, L. (2021). *Vi som inte jobbade hemma: Hur covid-19 pandemin påverkat arbetsmarknad och villkoren i arbetet för kvinnor och män i arbetaryrken*. Landsorganisationen i Sverige.
- Berner, B. (2003). *Vem tillhör tekniken?: Kunskap och kön i teknikens värld*. Arkiv.
- Blackham, A. (2018). 'We are All Entrepreneurs Now': Options and New Approaches for Adapting Equality Law for the 'Gig Economy'. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34(4), 413–434.

- Brodin, H., & Peterson, E. (2020). Equal Opportunities? Gendering and Racialising the Politics of Entrepreneurship in Swedish Eldercare. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 28(2), 99–112. <https://doi.org/10.1080/08038740.2019.1698653>
- Broughton, A., Gloster, R., Marvell, R., Green, M., Langley, J., & Martin, A. (2018). *The experiences of individuals in the gig economy*. Department for Business, Energy and Industrial Strategy. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/679987/171107_The_experiences_of_those_in_the_gig_economy.pdf
- Brown, W. (2003). Neo-liberalism and the End of Liberal Democracy. *Theory & Event*, 7(1). <https://doi.org/10.1353/tae.2003.0020>
- Brown, W. (2015). *Undoing the demos: Neoliberalism's stealth revolution*. Zone Books.
- Bruni, A., Gherardi, S., & Poggio, B. (2004). Entrepreneur-mentality, gender and the study of women entrepreneurs. *Journal of Organizational Change Management*, 17(3), 256–268. <https://doi.org/10.1108/09534810410538315>
- Bursell, M. (2007). *What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process* (2007:7). The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SUL-CIS).
- Card, J., & DiNardo, J. E. (2002). Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles. *Journal of Labor Economics*, 20(4), 733–783.
- Carlsson, M. (2010). Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants: Ethnic Discrimination in Hiring. *LABOUR*, 24(3), 263–278. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00482.x>
- Carlsson, M., & Jacobsson, B. (2018). Om spänningar i en marknadsorienterad SFI-utbildning. I M. Dahlstedt & A. Fejes (Red.), *Skolan, marknaden och framtiden*. Studentlitteratur.
- Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14(4), 716–729. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.05.001>
- Christensen, J. O., Bakke Finne, L., & Kristiansen, J. (2021). *The future of the Nordic psychosocial work environment: Implications for occupational health* (2021:507; NordPub). Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/temanord2021-507>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Criscuolo, C., Nicoletti, G., Gal, P., & Leidecker, T. (2020). *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?* (OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)). OECD. <https://doi.org/10.1787/a5d52e99-en>
- Dahl, Å., Einarsson, H., & Strömquist, U. (2003). *Effekter av framtida regionförstoring i Stockholm-Mälarenregionen*. Länsstyrelsen i Västmanlands län.

- Dahlqvist, A. (2021). *Jämställdhetseffekter av covid-19: Kunskap och initiativ i Norden*. NIKK - Nordisk information för kunskap om kön. <https://nikk.no/wp-content/uploads/2021/03/Jamstallldhetseffekter-av-covid-19-Kunskap-och-initiativ-i-Norden.pdf>
- Drahokoupil, J., & Piasna, A. (2017). Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs. *Intereconomics*, 52(6), 335–340. <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0700-9>
- Dølvik, J. E., & Jesnes, K. (2017). *Nordic labour markets and the sharing economy—Report from a pilot project* (2017:508; TemaNord). Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/TN2017-508>
- Dølvik, J. E., & Steen, J. R. (2018). *The Nordic future of work: Drivers, institutions, and politics*. Nordic Council of Ministers.
- Elfert, M. (2019). Lifelong learning in Sustainable Development Goal 4: What does it mean for UNESCO's rights-based approach to adult learning and education? *International Review of Education*, 65(4), 537–556. <https://doi.org/10.1007/s11159-019-09788-z>
- Elomäki, A., & Koskinen Sandberg, P. (2020). Feminist Perspectives on the Economy within Transforming Nordic Welfare States. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 28(2), 81–85. <https://doi.org/10.1080/08038740.2020.1747248>
- Federici, S. (2014). From Commoning to Debt: Financialization, Microcredit, and the Changing Architecture of Capital Accumulation. *South Atlantic Quarterly*, 113(2), 231–244. <https://doi.org/10/gk4wk3>
- Fejes, A., & Dahlstedt, M. (2018). Den entreprenörskapande skolan. I M. Dahlstedt & A. Fejes (Red.), *Skolan, marknaden och framtiden*. Studentlitteratur.
- Foong, E., Vincent, N., Hecht, B., & Gerber, E. M. (2018). Women (Still) Ask For Less: Gender Differences in Hourly Rate in an Online Labor Marketplace. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 2(CSCW), 1–21. <https://doi.org/10.1145/3274322>
- Futurion, & The Remote Lab. (2021). *Flyttmönster i ett förändrat arbetsliv: Signalerna som visar hur vi ser på att bo och jobba i framtiden*. Futurion. <https://futurion.se/wp-content/uploads/2021/03/futurion-flyttmonster74.pdf>
- Gash, V. (2008). Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract. *European Sociological Review*, 24(5), 651–668. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn027>
- Gil Solá, A. (2013). *På väg mot jämställda arbetsresor: Vardagens mobilitet i förändring och förhandling* [Avhandling]. Göteborgs universitet.
- Glavin, P., & Schieman, S. (2012). Work–Family Role Blurring and Work–Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands. *Work and Occupations*, 39(1), 71–98. <https://doi.org/10.1177/0730888411406295>
- Grip, L. (2020). *Genusperspektiv på regionala utmaningar, regionalpolitik och demografisk utveckling i en nordisk kontext: En kunskapsöversikt*. NIKK - Nordisk information för kunskap om kön.

- Grünfeld, L., Hernes, S. M., & Karttinen, E. (2020). *Female Entrepreneurship in the Nordics 2020—A comparative study*. Nordic Innovation. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1438362/FULLTEXT02.pdf>
- Hallberg, B., & Saar, M. (2020). *Jobba hemifrån—Är distansarbete här för att stanna?* Fackförbundet ST. https://st.org/sites/default/files/attachment/st_rapport_-_distansarbete.pdf
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford University Press.
- Hauben, H., Lenaerts, K., & Waeyaert, W. (2020). *The platform economy and precarious work*. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament.
- Hernes, H. M. (1987). *Welfare state and woman power: Essays in state feminism*. Norwegian Univ. Press.
- Holmquist, C., & Sundin, E. (Red.). (2002). *Företagarskan: Om kvinnor och entreprenörskap*. SNS förl.
- Härenstam, A., & Björk, L. (2021). *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa: Styrning, organisering och värdering av arbete på en segregerad arbetsmarknad (2021:7)*. Jämställdhetsmyndigheten.
- ILO. (2017). *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work*. International Labour Organization (ILO).
- ILO. (2019). *Work for a brighter future: ILO Global Commission Report on the Future of Work*. International Labour Organization (ILO).
- ILO. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work (ILO Flagship Report)*. International Labour Office.
- Imdorf, C., Reisel, L., & Hegna, K. (Red.). (2015). *Gender segregation in vocational education*. Emerald Group Publishing Limited.
- Imsen, G., Blossing, U., & Moos, L. (2017). Reshaping the Nordic education model in an era of efficiency. Changes in the comprehensive school project in Denmark, Norway, and Sweden since the millennium. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(6), 754–754. <https://doi.org/10.1080/00313831.2016.1194602>
- Jamil, R., & Noiseux, Y. (2018). Shake That Moneymaker: Insights from Montreal's Uber Drivers. *Interventions Économiques*, 60. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.4139>
- Jansson, U., & Sand, J. (2021). *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) (2021:518; TemaNord)*. Nordiska ministerrådet. <https://pub.norden.org/temanord2021-518/temanord2021-518.pdf>
- Jarl, M., & Larsson, H. A. (Red.). (2020). *Utbildningens organisation och villkor, demokratins grunder*. Natur & Kultur.
- Johansson, J., Abrahamsson, L., Kåreborn, B. B., Fältholm, Y., Grane, C., & Wykowska, A. (2017). Work and organization in a digital industrial context. *Management Revue*, 28(3), 281–297. <https://doi.org/10/gcjqj>
- Jonung, L., Kiander, J., & Vartia, P. (2009). *The Great Financial Crisis in Finland and Sweden*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849802130>

- Kanny, M. A., Sax, L. J., & Riggers-Piehl, T. A. (2014). Investigating forty years of STEM research: How explanations for the gender gap have evolved over time. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 20(2), 127–148. <https://doi.org/10.1615/JWomenMinorScienEng.2014007246>
- Kuhn, K. M., & Maleki, A. (2017). Micro-entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaserfs: Understanding Online Labor Platform Workforces. *Academy of Management Perspectives*, 31(3), 183–200. <https://doi.org/10.5465/amp.2015.0111>
- Kullmann, M. (2018). Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34(1), 1–21.
- Lander Svendsen, N., Weber, K., Factor, G., Winther Engelsbak, L., & Fischer-Bogason, R. (2022). *How climate policies impact gender and vice versa in the Nordic countries* (2022:507; TemaNord). Nordic Council of Ministers. <https://pub.norden.org/temanord2022-507/temanord2022-507.pdf>
- Lehdonvirta, V. (2018). Flexibility in the gig economy: Managing time on three online piecework platforms. *New Technology, Work and Employment*, 33(1), 13–29. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12102>
- Leopold, A., Ratcheva, V., & Zahidi, S. (2016). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* (Global Challenge Insight Report). World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- Leung, M. D., & Koppman, S. (2018). Taking a Pass: How Proportional Prejudice and Decisions Not to Hire Reproduce Gender Segregation. *American Journal of Sociology*, 124(3), 762–813. <https://doi.org/10.1086/700677>
- Lewandowski, P., Lipowska, K., & Magda, I. (2021). The Gender Dimension of Occupational Exposure to Contagion in Europe. *Feminist Economics*, 27(1–2), 48–65. <https://doi.org/10.1080/13545701.2021.1880016>
- Liljeröd, E., & Wingborg, M. (2022). *Distansarbetet efter Corona: Tolv förslag för ett bättre arbetsliv*. Arena Idé. <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2022/01/arena-ide-distansarbete-webb-2022.pdf>
- Lott, Y. (2020). Does Flexibility Help Employees Switch Off from Work? Flexible Working-Time Arrangements and Cognitive Work-to-Home Spillover for Women and Men in Germany. *Social Indicators Research*, 151(2), 471–494. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2031-z>
- Lott, Y., & Chung, H. (2016). Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany. *European Sociological Review*, 32(6), 752–765. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw032>
- Mellén, J. (2021). *Stability and Change: Exploring policy formations, options and choice in Swedish upper secondary education* [Doktorsavhandling, Göteborgs universitet]. <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/67352>
- Nordiska ministerrådet. (2019). *The Nordic Gender Effect at Work: Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work*. Nordiska ministerrådet. <https://doi.org/10.6027/NO2019-058>

- Nordiska ministerrådet. (2020). *Så blir Norden världens mest hållbara och integrerade region: Handlingsplan 2021-2024*. Nordiska ministerrådet. <http://doi.org/10.6027/politknord2020-707>
- Nylund, M., Ledman, K., & Rosvall, P.-Å. (2020). Historiska perspektiv på yrkesutbildning och demokrati. I P.-Å. Rosvall, K. Ledman, M. Nylund, & M. Rönnlund (Red.), *Yrkesämnen och skolans demokratiuppdrag*. Gleerups.
- OECD. (2018). *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264300040-en>
- OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- Ogbor, J. O. (2000). Mythicizing and Reification in Entrepreneurial Discourse: Ideology-Critique of Entrepreneurial Studies. *Journal of Management Studies*, 37(5), 605–635. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00196>
- Palm, J. (2019). *Arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gigekonomin: En kunskapsöversikt*. Forte – Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd.
- Perez, C. (2009). *Technological revolutions and techno-economic paradigms* (Nr 20; Working Papers in Technology Governance and Economic Dynamics). Tallinn University of Technology.
- Petriglieri, G., Ashford, S. J., & Wrzesniewski, A. (2019). Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 124–170. <https://doi.org/10.1177/0001839218759646>
- Qiu, J. L. (2018). China's digital working class and circuits of labor. *Communication and the Public*, 3(1), 5–18.
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*. University of California Press.
- Rydell, B. (2021). *Flexibla arbetslivet - en kvinnofälla? Så ser Akavias medlemmar på det nya arbetslivet, stress och hushållsarbete*. Akavia. <https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyrer/flexibla-arbetslivet--en-kvinnofalla.pdf>
- Sachs, J., Traub-Schmidt, G., Kroll, C., Lafortune, G., & Fuller, G. (2021). *The sustainable development goals and Covid-19: Includes the SDG index and dashboards*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108992241>
- SCB. (2022). *Medellivslängden åter i nivå med 2019*. Statistiska Centralbyrån. [http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningsstatistik/pong/statistiknyhet/befolkningsstatistik-helaret-2021/](http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/pong/statistiknyhet/befolkningsstatistik-helaret-2021/)
- Schieman, S., & Young, M. (2010). Is There a Downside to Schedule Control for the Work-Family Interface? *Journal of Family Issues*, 31(10), 1391–1414. <https://doi.org/10.1177/0192513X10361866>
- Schor, J. B. (2017). Does the sharing economy increase inequality within the eighty percent?: Findings from a qualitative study of platform providers. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 10(2), 263–279. <https://doi.org/10.1093/cjres/tsw047>

- Schwab, K. (2015, december 12). The Fourth Industrial Revolution: What it means and how to respond. *Foreign Affairs*. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
- Simonsson, A. (2022). *Yrkesutbildning i Norden: Kunskap och insatser för att motverka könsuppdelning* (2022:503; TemaNord). Nordiska ministerrådet. <https://pub.norden.org/temanord2022-503/temanord2022-503.pdf>
- Skolverket. (2020). *Uppföljning av gymnasieskolan 2020* (2020:4). Statens skolverk.
- SOU 2005:66. (2005). *Makt att forma samhället och sitt eget liv—Jämställdhetspolitiken mot nya mål: Slutbetänkande från Jämställdhetspolitiska utredningen*. Statens offentliga utredningar. <http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2005/08/sou-200566>
- SOU 2008:27. (2008). *Framtidsvägen—En reformerad gymnasieskola: Betänkande av Gymnasieutredningen*. Statens offentliga utredningar. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/10/15/87/e19ae344.pdf>
- SOU 2017:24. (2017). *Ett arbetsliv i förändring—Hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? Betänkande av Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv*. Statens offentliga utredningar.
- Standing, G. (2013). *Prekariatet: Den nya farliga klassen* (J. Nordqvist, Övers.; orig. 2011). Daidalos.
- Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437. <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>
- Styhre, A. (2005). Ideology and the subjectification of the entrepreneurial self. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 1(2), 168. <https://doi.org/10.1504/IJMCP.2005.007929>
- Svensson, M. (2020). *Sexuellt trakasserad på jobbet—En nordisk forskningsöversikt* (2020:511; TemaNord). Nordiska ministerrådet.
- Tesfahuney, M., & Dahlstedt, M. (Red.). (2008). *Den bästa av världar? Beträktelser över en postpolitisk samtid*. Tankekraft.
- Ticona, J., & Mateescu, A. (2018). Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20(11), 4384–4404. <https://doi.org/10.1177/1461444818773727>
- Tåhlin, M. (2019). *Polariseringsmyten: Försvinner verkligen de medelkvalificerade jobben?* Arena Idé. <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2019/05/rap-polariseringsmyt-final-webb2.pdf>
- UN. (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations.
- UNDP (Red.). (2020). *The next frontier: Human development and the Anthropocene*. United Nations Development Programme.
- Unison. (2021). *Working from home and hybrid working: Bargaining guide*. Unison. <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2021/08/Working-from-home-and-hybrid-working-bargaining-guide-and-model-policy-v6.pdf>

- van Doorn, N. (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898–914. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>
- Wajcman, J. (1991). Patriarchy, Technology, and Conceptions of Skill. *Work and Occupations*, Vol. 18(1), 29–45.
- Webb, S., Brine, J., & Jackson, S. (2006). Gender, Foundation Degrees and the knowledge-driven economy. *Journal of Vocational Education & Training*, 58(4), 563–576. <https://doi.org/10.1080/13636820601007632>
- Webster, N. A., & Zhang, Q. (2020). Careers Delivered from the Kitchen? Immigrant Women Small-scale Entrepreneurs Working in the Growing Nordic Platform Economy. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 28(2), 113–125. <https://doi.org/10.1080/08038740.2020.1714725>
- WEF. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- Weidenstedt, L., Geissinger, A., & Lougui, M. (2020). *Varför gigga som matkurir? Förutsättningar och förväntningar bakom okvalificerat gig-arbete* (Nr 15). Ratio. https://ratio.se/app/uploads/2020/08/15-var-fo%CC%88r-gigga-som-matkurir_webb.pdf
- Widegren, K., & Sand, J. (2021). *Gender and Sustainability: An International Research Review*. Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences.
- World Economic Forum, & Mercer. (2020). *Resetting the Future of Work Agenda: Disruption and Renewal in a Post-COVID World* (White Paper). World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_Resetting_FOW_Agenda_2020.pdf

Arbetsmarknaderna i Norden är i snabb och ständig förändring. Den gröna omställningen och den digitala utvecklingen ställer nya krav. Arbetslivet står inför en rad olika utmaningar, bland annat som en konsekvens av teknologisk förändring, demografisk utveckling och regionala skillnader. Synen på kunskap, lärande och utbildning har förändrats, liksom olika logiker för styrning. Detta kunskapsunderlag beskriver förändringarna och fokuserar på tre utmaningar för ett hållbart arbetsliv:

- ▶ Det livslånga lärandet: Att skolas in i förändringsbenägenhet
- ▶ Platsens betydelse: Distansarbete respektive platsbundet arbete
- ▶ Anställningsformer och arbetsvillkor: Gigarbete och entreprenörskap som exempel

Genom att beskriva utmaningarna ur genusperspektiv problematiseras antaganden om teknikdriven samhällsutveckling, med bäring på arbetsliv och kompetensförsörjning. De sätts också i relation till politiska mål för ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbar utveckling. Vad behöver göras för att möjliggöra en hållbar utveckling som utgår från mänskliga rättigheter, jämställdhet mellan könen och att ingen lämnas utanför? Detta underlag presenterar och diskuterar möjligheter och utmaningar i relation till framtidens hållbara arbetsliv ur genusperspektiv.

Framtidens hållbara arbetsliv i Norden
– Genusperspektiv på möjligheter och utmaningar

Publikationen är framtagen av NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, som verkar på uppdrag av Nordiska ministerrådet.

Text: Susanna Young Håkansson, Jimmy Sand,
Ulrika Jansson, och Angelica Simonsson.
Bilder: Johnér, Unsplash.
Göteborg 2022
nikk.no, norden.org