



Polariseringsmyten

Försvinner verkligen de medelkvalificerade jobben?

MICHAEL TÅHLIN

POLARISERINGSMYTEN – försvinner verkligen
de medelkvalificerade jobben?

© Arena Idé 2019

Författare: Michael Tåhlin, SOFI, Stockholms universitet

Redaktör: German Bender, programchef arbetsmarknad Arena Idé

Rapporten kan laddas ner från www.arenaide.se/rapporter

Foto omslag: Pixabay



MICHAEL TÅHLIN

är professor i sociologi vid Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet. Han forskar om hur ojämlikhet i arbetslivet uppstår och förändras. Hans publikationer berör ämnen som klassteori, arbetsinnehåll, lönebildning, individers utvecklingsmöjligheter i arbetslivet, samspelet mellan arbetsförhållanden och hälsa, och hur globalisering, recessioner och teknologisk omvandling påverkar arbetsmarknaden i olika länder.



GERMAN BENDER

är programchef på Arena Idé, med ansvar för arbetsmarknads- och utbildningspolitik. Han doktorerar även på Handelshögskolan i Stockholm och är i grunden utbildad journalist och civilingenjör. Tidigare har han även varit utredare och talskrivare på TCO och LO.

Innehåll

Sammanfattning	6
Introduktion	7
Centrala begrepp i polariseringsdebatten	8
Yrkesstruktur, lön och kvalifikationsnivå	8
Polarisering	8
En kritisk granskning av polariseringsforskningen	11
Teoretisk modell och empirisk analys	11
Polariseringsforskningens brister	13
Jobbstrukturens utveckling i Sverige	17
Teoretiska utgångspunkter	17
Empirisk analys	18
Internationell jämförelse	20
Polariseringsmodellens empiriska brister	23
Detaljnivå är avgörande för analysen	23
Kvalifikationsgrad mätt med lön eller utbildningskrav	24
Skillnader och likheter mellan de två mätmetoderna	26
Jobbstrukturens förändring om endast lön anger kvalifikationsnivå	29
Vad ligger bakom polariseringen av jobbens lönestruktur bland män?	32
Varför förändras jobbstrukturen?	38
Polariseringshypotesen duger inte som förklaring	38
En förklaringsmodell med bredare anslag	38
Varför måste polariseringstesens granskas?	41
Polariseringsmodellen ger inte en korrekt verklighetsbeskrivning	41
Polariseringsmyten kan få allvarliga konsekvenser	42
Referenser	46

Sammanfattning

På senare år har en föreställning om att arbetsmarknaden polariserats fått fäste såväl inom forskningen som i samhällsdebatten. Polariseringstesen frammanar bilden av att goda jobb i arbetslivets mellanskikt är på väg att försvinna – detta brukar kallas ”mittens urholkning” – för att ersättas av dåliga jobb i strukturens bottenregioner. I denna rapport granskas polariseringstesen och dess giltighet ifrågasätts.

Att jobbstrukturens högsta skikt har blivit större är oomtvistat och känt sedan länge, även om takten i denna förändring har avtagit under senare år. Men för att en polarisering ska anses ha skett måste samtidigt yrkesstrukturen på den undre halvan av fördelningen ha förskjutits nedåt – andelen lågkvalificerade jobb måste alltså ha ökat. Detta har dock inte inträffat, enligt den empiriska analys som görs i denna rapport. I stället har en omgruppering skett: i det stora område av jobbstrukturen som ligger mellan mitten och ett nedre skikt har antalet personer som arbetar med tillverkning och distribution minskat, medan antalet personer som arbetar med omsorg och service har ökat.

Denna strukturella omvandling är av horisontell snarare än (nedåtriktad) vertikal art. Nedgången av antalet personer verksamma inom tillverkning och distribution är vidare koncentrerad till de minst kvalificerade och lägst avlönade jobben, medan uppgången av antalet personer verksamma inom omsorg och service omvänt är koncentrerad till de mest kvalificerade (om än inte högavlönade) jobben. Jobbstrukturen har alltså uppgraderats både i sin övre och nedre del, och därmed måste polariseringstesens giltighet ifrågasättas.

Analysen bygger främst på data från de svenska levnadsnivåundersökningarna (LNU) 1974 till 2010, men senare data från Statistiska centralbyråns yrkesregister pekar i samma riktning och liknande mönster framkommer i arbetskraftsundersökningar från ett antal EU-länder. Utöver den empiriska analysen innehåller rapporten en utförlig beskrivning och kritisk granskning av polariseringsforskningens teori och metodik. Teoretiskt lider denna forskning av ett snävt teknologiskt fokus; empiriskt hämmas den av ekonomisk närsynhet. Dess största svaghet är att den bortser från arbetslivets genusdimension och det är främst den bristen som gör att jobbstrukturens utveckling misstolkas – en felbedömning som i sin tur ger upphov till den utbredda föreställningen om så kallad jobbpolarisering.

Samhällsdebatten och viktiga politiska reformer måste bygga på en korrekt beskrivning av så fundamentala förlopp som jobbstrukturens omvandling. Det är angeläget att en noggrann granskning fortsätter, men tills vidare är den rimliga slutsatsen att såväl forskare som beslutsfattare måste förhålla sig skeptiska till tesen om jobbpolarisering.

Introduktion

Att arbetslivets jobbstruktur är inne i ett skede av polarisering är en utbredd föreställning. Både akademikerjobb och lågkvalificerade jobb blir allt fler, på bekostnad av mitten – medelkvalificerade jobb som kräver yrkesutbildning men ingen högskola. En tidigare epok dominerad av allmänt stigande utbildningskrav antas ha övergått i en annan mer negativ fas där akademikerjobbets tillväxt fortsätter men de så kallade ”enkla jobbens” nedgång har brutits och vänts till en uppgång. Enligt denna uppfattning, som på senare år fått fäste inom såväl nationalekonomisk forskning som i samhällsdebatten, är det numera jobb på mellannivå som försvinner: vi bevittnar mittens – de vanliga jobbens – implodering. Ojämligheten ökar mellan toppen och botten, breda befolkningsgrupper tappar fotfäste i arbetslivet och i samhället. Så ser den föreställning om jobbpolarisering ut som kommit att bli allmänt accepterad.

I denna rapport granskas den forskning som ligger till grund för tesen om jobbpolarisering. Slutsatsen är att tesen vilar på en teoretisk och empirisk grund som i bästa fall kan kallas bristfällig. Därav rapportens titel: polariseringsmyten.

Rapporten inleds med en diskussion om viktiga begrepp och en bakgrund till den forskning om jobbstrukturens förändringar under senare decennier som lett fram till tron på en fortgående polarisering. Därefter identifieras brister av olika slag i denna forskning. Med svenska och internationella data visar vi att föreställningen om en polarisering av kvalifikationsstrukturen saknar empirisk grund, utan bygger på en misstolkning av verkliga förhållanden. Avslutningsvis diskuteras polariseringshypotesen och dess sociala och politiska konsekvenser i en vidare kontext.

Centrala begrepp i polariseringsdebatten

Yrkesstruktur, lön och kvalifikationsnivå

Begreppen jobb- och yrkesstruktur används i denna rapport om en vertikal (hierarkisk) ordning av positioner där det främsta, men inte nödvändigtvis enda, kriteriet på nivå utgörs av positionens (jobbets) kvalifikationskrav. Ett annat viktigt kriterium på nivå är belöningens storlek, antingen materiellt eller immateriellt; dessa former kan också kallas yttre och inre belöningar (eller med engelska ord "extrinsic" och "intrinsic rewards"). Lön är den mest direkta yttre belöningen, medan intressanta eller stimulerande arbetsuppgifter är ett vanligt exempel på inre belöningar. Intressanta arbetsuppgifter är nära kopplade till kvalifikation. Kvalifikation i sin tur är nära kopplad till lön, via produktivitet: mer kvalificerat arbete tenderar att vara relativt produktivt (se Tåhlin 2011 för en översikt av forskningslitteraturen därom) och därför relativt högt avlönat.

En slutsats är att kvalifikationsnivå och lön är de främsta kriterierna på olika arbetens plats i den vertikala jobbstrukturen. Det är därför värt att fästa avseende vid båda dessa vid analyser av strukturell omvandling och polarisering. Men det är samtidigt viktigt att understryka att kvalifikation och lön inte är likvärdiga kriterier. Kvalifikation är för det första ett mer direkt mått på positionsnivå än vad lön är (se vidare nedan). För det andra avspeglar kvalifikation, till skillnad från lön, både yttre och inre belöningar från arbetet. För det tredje är kvalifikation en mer långsiktigt verksam positiv faktor för individen än vad lön är, eftersom kvalificerade arbeten ofta medför kontinuerligt lärande på arbetsplatsen (se t.ex Korpi och Tåhlin 2018) som i sin tur förstärker individens resurser till fortsatt utveckling i – och även utanför – arbetslivet över livsförloppet.

Sammanfattningsvis kommer både kvalifikationskrav och lön att användas som kriterier på jobbs nivå i jobbstrukturen i analyserna nedan av strukturomvandling och polarisering, med kvalifikation som primärt kriterium. När polariseringsforskningen diskuteras i denna rapport avses den forskning som använder ordet polarisering i relativt smal eller precis mening, där lön används som indikator på jobbs kvalifikationsnivå, och där polarisering innebär att andelen arbeten på mellannivå i jobbstrukturen (medelkvalificerade jobb) minskar över tiden medan andelen jobb på såväl lägre som högre nivå (låg- respektive högkvalificerade jobb) ökar.

Rapportens empiriska analys kommer att visa och diskutera hur jobbstrukturen i Sverige har utvecklats under senare decennier, och därvid använda både lön och en direkt indikator på kvalifikationsnivå (utbildningskrav) som mått på jobbs nivå i strukturen. Genom att använda båda måtten kan slutsatser dras om huruvida polarisering skett med avseende på (a) jobbens kvalifikationsnivå, (b) jobbens lönenivå, samt (c) jobbens lönenivå i förhållande till deras kvalifikationsnivå. Därmed torde de centrala frågorna i polariseringsdebatten kunna besvaras.

Polarisering

Innan vi går vidare är det värt att dröja en stund vid hur begreppet polarisering har använts i litteraturen, antingen i forskning eller i allmän

diskussion och debatt. Användningen är sammantaget påfallande bred. Ibland uttrycks polarisering inte i termer av jobbets kvalifikationsnivå, utan av deras lönenivå. Då ses lön som den primära faktorn av intresse, snarare än som en indikator på kvalifikation. I så fall handlar polarisering egentligen om hur lönestrukturen utvecklas.

En i viss mån paradoxal variation på detta tema är att den mittsektion av jobbfördelningen som antas ha blivit mindre består av de arbeten som är relativt välavlönade trots att de inte är särskilt kvalificerade. Med en sådan tolkning uppfattas problemet vara att det blivit svårare att uppnå goda ekonomiska villkor i arbetslivet utan att meritera sig via formell utbildning, kanske även utan att inhämta motsvarande kvalifikationer via upplärning på jobbet. Det synsättet innebär alltså att lön uttryckligen *inte* är en indikator på jobbets kvalifikationsnivå, eller rentav att lön inte ens *bör* sammanhånga nära med kvalifikation eftersom en bra lön då blir mer krävande att nå.

Detta perspektiv är anknutet till arbetslivets genusordning. Det har varit en del av en traditionell könsuppdelad arbetsfördelning att en man även utan lång utbildning skall kunna försörja en familj. För kvinnor har det omvända gällt: att deras lön har setts mer som ett komplement till familjens försörjning än som huvudinkomsten; kvinnodominerade jobb har kunnat avlönas relativt lågt oberoende av kvalifikationskrav. Kvinnors vidgade utrymme i det moderna arbetslivet leder till att den gamla ordningen stegvis ger vika för en mer jämställd struktur: traditionellt lågavlönade (men långtifrån alltid lågkvalificerade) jobb dominerade av kvinnor blir fler, medan tidigare medelavlönade (men ofta lågkvalificerade) jobb dominerade av män blir färre. Därmed minskar glappet mellan kvalifikation och lön. Med den äldre samhällsordningens synsätt kan detta uppfattas som en polarisering, men i ett uppdaterat perspektiv bevitnar vi snarare hur gamla manliga privilegier gradvis upphör efter att vi lagt tillverkningsindustrins dominans i arbetslivet – industrisamhällets zenit – bakom oss.

Ytterligare ett perspektiv på polarisering är ännu bredare. Då handlar det om fler faktorer än enbart kvalifikation, enbart lön, eller om förhållandet mellan kvalifikation och lön. Antingen är det då sammantagen jobb-kvalitet som står i fokus eller så används ordet polarisering som en metafor eller illustration av ett arbetsliv där ojämlikheten generellt sett ökar. Huvuddelen av denna litteratur är sociologisk och har en mer deskriptiv ansats än den nationalekonomiska forskning som diskuterats ovan. Ett exempel på det breda sociologiska perspektivet är Kalleberg (2011) vars bok om goda och dåliga jobb (*Good jobs, bad jobs*) i USA har polarisering i undertiteln, och som uttryckligen skriver att ordet skall uppfattas som en allmän metafor snarare än ett fenomen med exakt innebörd. Mycket av det som Kalleberg tar upp i sina omfattande beskrivningar av det amerikanska arbetslivets utveckling under senare decennier kan svårligen inordnas i ett generellt mönster av polarisering, vilket påpekats av flera kritiker (se t.ex Gallie 2013). Inte minst är detta tydligt vad gäller anställningstrygghet, där debatten om "precarious work" – osäkert arbete – i flera länder (inklusive Sverige) kan ge sken av att osäkra anställningar har ökat kraftigt i utbredning. Dåliga jobb i denna mening har i så fall blivit fler, så att

*Detta
perspektiv
är anknutet
till arbets-
livets genus-
ordning.*

polariseringen i det avseendet ökat. Men andelen tidsbegränsade anställningar har inte ökat trendmässigt under senare decennier, varken i Sverige, andra EU-länder eller USA.

Om polarisering ses i ett mycket brett perspektiv, så att fokus läggs på allmän jobbkvalitet snarare än på mer specifika aspekter som kvalifikation eller lön, blir det svårt att analysera utvecklingens orsaker. Varför skulle variationen – ojämlikheten – i generell jobbkvalitet ha ökat, eller förändrats på något annat tydligt sätt, om det inte sammanhänger med en förändrad jobbstruktur? Om jobbstrukturens utveckling antas vara den centrala drivkraften till mer allmänna förändringar i arbetslivet, så är det rimligt att explicit analysera just strukturens omvandling för att undersöka polariseringens omfattning. Utvecklingen av jobbkvalitet i generell och mångfacetterad mening är givetvis viktig att kartlägga, men är knappast central i en diskussion av polarisering.

Som ren beskrivning kan det ändå vara värt att framhålla att variationen – ojämlikheten – i allmän jobbkvalitet i Sverige inte har ökat under senare decennier, inte heller under de senaste åren, om vi definierar jobbkvalitet brett genom att beakta ett stort antal typer av arbetsförhållanden: fysiska krav och risker, stress, autonomi, lärande, utvecklingsmöjligheter, socialt stöd, anställningstrygghet, arbetstidens längd och förläggning. Ingen av dessa aspekter av jobbkvalitet har blivit mer ojämnt fördelad bland anställda i Sverige, från 1970-talet till nutid, eller under 2000-talet. Därmed anar vi att den underliggande jobbstrukturen inte heller har blivit mer ojämn, med krympande mellanskikt och växande ytterkanter. Men ett mer precist svar på frågan om polarisering kräver att vi explicit undersöker just jobbstrukturens utveckling. Stora delar av rapporten ägnas åt denna uppgift. Först krävs dock en granskning av den forskning som ligger bakom polariseringshypotesen.

En kritisk granskning av polariseringsforskningen

Teoretisk modell och empirisk analys

Den ökning av den ekonomiska ojämlikheten i västvärlden som inleddes i USA vid skiftet mellan 1970- och 1980-tal, och som sedan dess har observerats i många andra länder inklusive Sverige, har varit föremål för en omfattande forskning. Under mer än 20 år dominerades den ekonomiska forskningen om orsakerna till den ökande ojämlikheten av det perspektiv som brukar kallas ”skill-biased technological change” (som ofta förkortas *SBTC*), dvs att sentida teknologisk utveckling har varit ”kvalifikationsvinklad” (”skill-biased”) så att kvalificerad arbetskraft gynnas genom att andelen jobb med kvalificerade uppgifter stiger. Om efterfrågan på välutbildad arbetskraft ökar snabbare än utbudet, dvs snabbare än vad befolkningen via utbildningssystemet hinner anpassa sig, så vidgas lönegapet mellan individer med olika lång utbildning genom att lönerna för högutbildade stiger mer än för lågutbildade.

Detta teoretiska perspektiv modifierades så småningom, med början för ett drygt decennium sedan, till vad som kommit att kallas ”task-biased technological change” (som ofta förkortas *TBTC*). Den bärande mekanismen i den nyare förklaringsmodellen är fortfarande kopplad till teknologisk utveckling, men inte entydigt till nivån på jobbens kvalifikationskrav utan till länken mellan arbetets krav och informationsteknologins landvinningar (eller ”digitaliseringen”). Det nya perspektivet ligger bakom den föreställning som numera kallas *jobbpolarisering*.

Startpunkten för forskningens omorientering var observationen att löneökningarnas mönster i USA hade förändrats från att de lägst avlönade jobben erhöll de minsta löneökningarna, och de högst avlönade de största påslagen, till att det snarare var medelhögt avlönade jobb som hade den sämsta löneutvecklingen. Som förklaring till denna omvandling föreslog den amerikanske ekonomen David Autor med medarbetare (se t.ex. Autor m.fl. 2003) att arbetskraftefterfrågan hade förändrats från att vara kvalifikationsvinklad till att vara ”uppgiftsvinklad” (”task-biased”), närmare bestämt med avseende på hur datorteknologi kan användas för att effektivisera arbetet: efterfrågan ökar på arbetskraft vars uppgifter kan utföras mer effektivt med IT-stöd (så att IT är ett *komplement*, ofta högre tjänstemän) medan efterfrågan minskar på arbetskraft vars uppgifter kan ersättas med IT (så att IT är ett *substitut*). Det senare tenderar att vara vanligt i semi-kvalificerade jobb, med löner nära mitten av fördelningen, ofta inom tillverkningsindustrin eller i enklare kontorsarbete.

En tredje kategori jobb, vid sidan av arbeten där IT antingen är komplement eller substitut, omfattar uppgifter baserade på specifikt mänskliga egenskaper (som öga-hand-koordination eller social förmåga) som är svåra att ersätta med datorer men som inte kräver särskilt mycket utbildning eller träning och som därför är lågt avlönade; vanliga exempel är städare och servitörer. Relativ efterfrågan på denna typ av arbetskraft antas vara stigande, delvis av teknologiska orsaker (uppgifterna har än så länge varit svåra att automatisera).

Digitaliseringen antas ligga bakom det som kallas jobbpolarisering.

Lönestrukturens förändring – med en relativ försvagning av mitten – ägde rum i USA omkring 1990, vilket såg ut att vara förenligt med den nya förklaringsmodellen som bygger på spridningen av IT. Vidare skedde omvandlingen av lönefördelningen samtidigt med en generell ökning av reallönerna, som – efter en utdragen period av stagnation – också kunde ses i ett perspektiv av teknologisk förnyelse, där särskilt datoriseringen föreföll relevant.

Autor m.fl. ville pröva om deras förklaringsmodell var förenlig inte bara med förändringar av lönestrukturen utan även med jobbstrukturens utveckling. Med detaljerade data om yrken och arbetsuppgifter försökte forskarna avgöra om antalet ”rutin”-jobb (i den specifika betydelsen att arbetsuppgifterna lämpar sig för automatisering via IT), minskar i relation till ”abstrakta” jobb (högre tjänstemän, där IT är komplement snarare än substitut) och ”service”-jobb (manuella servicearbeten, där IT än så länge tenderar vara irrelevant). Data hämtades från *Dictionary of Occupational Titles* (DOT), en stor amerikansk databas med detaljerad information om arbetsuppgifter i olika yrken, ursprungligen utvecklad och använd främst för arbetsförmedling (DOT har numera ersatts med *Occupational Information Network*, O*NET). Som underlag för mått på sina huvudsakliga begrepp användes data från DOT för att konstruera skalor avsedda att indikera graden av ”rutin”, ”abstrakt” och ”service”. Resultaten av analysen tydde (i linje med forskarnas modell) på att andelen ”rutin”-jobb på den amerikanska arbetsmarknaden (i mitten av lönefördelningen) hade minskat till förmån för såväl ”abstrakta” jobb (med höga löner) som ”service”-jobb (med låga löner). Man ansåg sig alltså ha funnit stöd för polariseringshypotesen.

I något senare men substantiellt parallella analyser visade de europeiska ekonomerna Maarten Goos och Alan Manning liknande utvecklingsmönster för Storbritannien (Goos och Manning 2007), och så småningom för flera andra länder i Europa (se t.ex. Goos m.fl. 2009). I anslutning till dessa studier myntade de termen ”jobbpolarisering” (sociologerna Wright och Dwyer (2003) hade dock redan använt ett liknande ordval; se nedan) för att beskriva trenden med en krympande mittsektion av jobb- och lönefördelningen i relation till strukturens övre och nedre skikt.

En annan forskningslinje inom samma område drogs upp redan vid mitten av 1990-talet av Joseph Stiglitz i USA (inom ramen för hans arbete som ekonomisk rådgivare inom Clinton-administrationen). Han utvecklade en metod att mäta jobbkvalitet genom att korsklassificera yrkes- och bransch kategorier och rangordna cellerna (yrke/bransch-kombinationer) efter lönenivå. Dessa jobb-celler, vägda med deras andel av alla arbeten, delade Stiglitz in i två delar med fördelningens median som gränslinje, och visade att jobben på den övre halvan vuxit över tiden i antal anställda jämfört med jobben på den nedre halvan. Hans slutsats blev att den amerikanska jobbtillväxten inte skett primärt genom att fler dåliga jobb (t.ex. ”McJobs” som de ofta kallades i debatten på den tiden) tillkommit – utan tvärtom fler bra jobb. Denna ansats utvidgades av de amerikanska sociologerna Erik Olin Wright och Rachel Dwyer (Wright och Dwyer 2003) genom att dela in jobbfördelningen i fem lika stora grupper (kvintilgrupper) från högbetalda till lågbetalda jobb, med medelhögt betalda jobb i mitten. Lönenivån antogs även i denna analys indikera jobbets kvalifikationskrav.

Med hjälp av denna metod visade Wright och Dwyer att omvandlingen av jobbstrukturen i USA förändrats mellan 1960-talet och 1990-talet från uppgradering till polarisering. Senare har liknande förändringar beskrivits för ett antal länder. Framför allt har jobb i den högsta lönegruppen expanderat, men även den lägsta kategorin tycks ha ökat sina jobbandelar på bekostnad av jobb närmare mitten av lönefördelningen (och – enligt modellen – kvalifikationskravsfordelningen). Detta har till synes bekräftat polariseringsmönstret.

I Sverige har ekonomerna Adermon och Gustavsson (2015) använt både den metod som utvecklats av Autor m.fl. och den metod som tagits fram av Stiglitz, medan sociologen Rune Åberg (2013, 2016) har använt bl.a. varianter av Stiglitz metod. På grundval av data från den svenska lönestrukturstatistiken (Åberg) och svenska inkomsttaxeringsregister (Adermon och Gustavsson) finner dessa forskare att en tydlig jobbpolarisering har skett i Sverige sedan 1990-talet, men inte dessförinnan, med en förstärkning av polariseringsmönstret över tiden. Adermon och Gustavsson undersöker perioden 1975 till 2005, medan Åbergs data täcker perioden 1997 till 2012. I en tidigare studie med liknande metodik använde Åberg (2004) data från SCB:s ULF-undersökningar 1977 till 2001 och fann då att jobbstrukturen under den perioden i huvudsak uppgraderades snarare än polariserades.

Polariseringsforskningens brister

I den internationella litteraturen utanför polariseringsforskningens kärna har ett antal analyser publicerats vars resultat visar att slutsatserna om en entydig polarisering på goda grunder kan ifrågasättas, åtminstone för ett antal europeiska länder (se t.ex. Tählin (2007a), Oesch och Rodriguez Menes (2011), Fernández-Macias (2012), Oesch (2013), Eurofound (2015)). Hittills har dock inget bidrag till diskussionen visat mer exakt vad polariseringstesens grundläggande problem består i. Syftet med denna rapport är att göra just det.

Den ovan refererade forskningen om jobbpolarisering har flera brister, både teoretiska och empiriska. Den största teoretiska bristen är den snäva fokuseringen på en viss aspekt av teknologisk utveckling – datorisering – på bekostnad av ett antal uppenbart relevanta alternativa förklaringsfaktorer av såväl teknologisk som institutionell karaktär. Det är tydligt att den utveckling som analyseras i polariseringsmodellen har stora likheter med välkända inslag i arbetslivets långsiktiga strukturomvandling: övergången från tillverkning till service som dominerande sektor på arbetsmarknaden och den parallella förskjutningen av genusmönster från manlig dominans (tillverkning) till en kombination av kvinnligt dominerade (lågbetalt servicearbete) och könsintegrerade (högbetalt servicearbete, främst akademikerjobb) uppgifter. Anmärkningsvärt nog berörs dessa faktorer knappast alls i den mest citerade polariseringslitteraturen, vilket ger en ofullständig, för att inte säga verklighetsfrånvärd, bild av den utveckling som sker.

Den största empiriska bristen i forskningen om polarisering är att valida mått (som mäter det de är avsedda att mäta) på de teoretiskt cen-

*Välkända
inslag i
arbetslivets
långsiktiga
omvand-
ling berörs
knappt i
polariser-
ingslittera-
turen.*

trala begreppen saknas i de data som används. Två begrepp är särskilt viktiga i sammanhanget: arbetets kvalifikationskrav och arbetsuppgifternas koppling till IT (huruvida IT är komplement, substitut eller ingetdera till arbetsuppgifterna). Som mått på kvalifikationskrav används *lön*; som mått på IT-koppling används beskrivningar (från DOT och O*NET) av *arbetsuppgifter* i olika yrken. Som vi strax ska se är validiteten bristfällig i båda fallen.

För det första, hur väl avspeglas arbetets kvalifikationskrav av jobbets lönenivå? Det är lätt att konstatera att sambandet mellan kvalifikationsnivå och lön är starkt. De flesta om inte alla löneförhandlare ser detta som en självklarhet som också bekräftats i många forskningsstudier. Det finns knappast någon annan faktor som påverkar lönenivån lika mycket som kvalifikationskraven gör. Ändå blir det missvisande att använda lön som ett mått på kvalifikation, eftersom korrelationen mellan de båda trots allt är långt ifrån fullständig. Dessutom är glappet systematiskt kopplat till faktorer som måste beaktas i analyser av jobbstrukturens utveckling – allra viktigast är att manligt dominerade jobb i tillverkningsindustrin är mycket högre betalda än kvinnligt dominerade servicejobb på motsvarande kvalifikationsnivå. Detta välkända mönster innebär att männens industrijobb, som minskar i antal, *ses som medelkvalificerade därför att de är relativt välbetalda*, medan kvinnors servicejobb inom t.ex. vård och omsorg, som ökar i antal, *ses som lågkvalificerade därför att de är relativt lågbetalda*.

Följderna blir förödande för analysen av jobbstrukturens förändringar: det som ser ut att vara en nedgång av andelen jobb i mitten av strukturen och en uppgång av andelen jobb på lägre nivå – ett fenomen som (tillsammans med tillväxten av akademikerjobb) kallas polarisering och väcker stor uppståndelse – är egentligen något som pågått länge och som vi känner till väl, nämligen att manligt dominerade industrijobb ger vika för kvinnligt dominerade servicejobb. De förra är inte mer kvalificerade än de senare; till stor del är det faktiskt tvärtom som vi skall se längre fram. Men industrijobben är bättre betalda och detta snedvrider hela analysen så länge kvalifikation mäts med lön.

Ytterligare en viktig nackdel med att använda lön som indikator på jobbnivå är att lön inte primärt är en jobbegenskap, utan en individanknuten egenskap. Med polariseringsmetodiken blir bara förändringar på yrkesnivå synliga. Lön fungerar egentligen inte som strukturvariabel, eftersom den inte är knuten till jobbet. Utbildningskrav är däremot explicit en jobbvariabel. I surveyundersökningar (som baseras på enkäter), t.ex. *Levnadsnivåundersökningarna* (LNU) som i denna rapport utgör underlag till de empiriska analyserna, ställs frågorna "Hur många års utbildning krävs i ditt arbete?" och "Vad är *din* lön?". Frågorna fångar alltså upp en egenskap hos *jobbet* vad gäller utbildningskrav, men en egenskap hos *individen* vad gäller lön. Denna distinktion får stora konsekvenser vid analyser av förändring.

Utvecklingen av jobbets kvalifikationskrav, liksom av andra jobbegenskaper, sker naturligtvis både genom att yrkesstrukturen förändras och genom att jobbegenskaper förändras inom yrken. Men eftersom lön inte är en jobbegenskap måste individers lönenivå i olika jobb knytas till någon strukturvariabel om det ska bli möjligt att studera hur jobbstrukturen utvecklas med avseende på lönenivå. Denna strukturvariabel blir vanligen yrke eller en kombination av yrke och bransch. Det är rimliga och använd-

bara val, men faktum kvarstår att förändringar som sker inom yrken (eller inom kombinationer av yrke och bransch) inte registreras med en sådan metod. Med individuellt rapporterade utbildningskrav (eller andra jobb-egenskaper) kan däremot hela förändringen, inklusive den som sker inom strukturkategorier som yrke och bransch, registreras.

Med polariseringsforskningens ansats blir detta inte möjligt, eftersom man låser jobb-egenskapen medianlön till specifika, och därmed under den analyserade perioden oföränderliga, yrkeskategorier. Därutöver är vissa yrkeskategorier klart bredare än andra, särskilt kvinnodominerade kategorier är ofta breda, vilket är en vanlig kritik av den officiella yrkesindelningen. Omsorgsyrken är ett viktigt och belysande exempel. Där görs ingen skillnad mellan sjukvårdsbiträden och undersköterskor, inte ens på den mest detaljerade nivån (4-siffriga koder) i ISCO/SSYK (den internationella respektive svenska indelningen). Den ändrade fördelningen från sjukvårdsbiträden till undersköterskor syns därmed inte i en ren yrkeskategorianalys som inom polariseringsforskningen, men däremot om man i stället använder intervjuuppgifter om jobbet utbildningskrav (som i LNU). Detta får stor betydelse för beskrivningen av jobbstrukturens utveckling, som vi strax ska se.

Det är därför av intresse att övergå från löner till mer direkta indikatorer av arbetsuppgifter, vid utvärdering av polariseringsmodellen. Som beskrivits ovan har forskningen inom området använt tre skalor baserade på amerikanska data om arbetsuppgifter inom olika yrken: "service" (som avses indikera lågkvalificerat manuellt servicearbete), "abstrakt" (som ska mäta högkvalificerat icke-manuellt arbete), och "rutin" (som tänks avspegla relativt lättprogrammerade men medelkvalificerade uppgifter av antingen manuellt eller icke-manuellt slag). Kvalifikationskraven ses alltså som lägst i kategorin "service" och som högst i "abstrakt", med "rutin"-jobben på mellannivå. Vad gäller datorisering ses IT som substitut till "rutin"-jobb, som komplement till "abstrakt"-jobb, och som i huvudsak irrelevant för "service"-jobb. Hypotesen som följer av polariseringsmodellen är därmed att datorisering (eller "digitalisering") driver upp andelen "abstrakt"-jobb, driver ner andelen "rutin"-jobb, och lämnar andelen "service"-jobb opåverkad. Via kopplingen till kvalifikationskrav innebär hypotesen att andelen jobb på den högsta nivån ("abstrakt") ökar, att andelen jobb på mellannivå ("rutin") minskar, samt att andelen jobb på den lägsta nivån ("service") utvecklas i en takt någonstans däremellan.

Dessa tre skalor påminner starkt om den inom arbetslivsforskningen väletablerade tredelningen: arbetsuppgifter orienterade mot människor ("service"), symboler ("abstrakt") och föremål ("rutin"). Polariseringsforskarna nämner aldrig detta, men deras främsta datakälla angående arbetsuppgifter i olika yrken, den amerikanska DOT-katalogen, har sedan sin tillkomst för mer än 50 år sedan baserats på indelningen i *människor-symboler-föremål* ("People"- "Data"- "Things", förkortad PDT), som ursprungligen utvecklades av organisationspsykologen Sidney Fine inom ramen för vad som brukar kallas "Functional Job Analysis" (se t.ex. Fine och Cronshaw 1999). Denna indelning har använts av ett stort antal arbetslivsforskare i många länder och i flera olika akademiska discipliner.

Till skillnad från lön är utbildningskrav explicit en jobbvariabel.

Likheten mellan de tre skalorna i polariseringsforskningen och den traditionella PDT-indelningen kan mätas mer exakt med hjälp av data som omfattar både PDT-indelningen (genom direkta intervjufrågor om arbetsinnehåll) och de tre polariseringsskalorna (konstruerade via yrkesuppgifter). Sådana data finns t.ex. i *European Social Survey* (ESS) 2010. Sambanden visar sig vara mycket starka. Allra starkast är sambanden mellan "rutin"-skalan och arbete med föremål och mellan "service"-skalan och arbete med människor (i båda fallen uppgår korrelationen till cirka 0,8; vid fullständig överensstämmelse når korrelationen maxvärdet 1).

Flera intressanta slutsatser kan dras av detta. För det första är polariseringsmodellens mått på dess nyckelbegrepp IT-ersättningsbarhet (huruvida IT är ett komplement eller substitut till de arbetsuppgifter som olika jobb omfattar) i stort sett en indikator på manuellt produktionsarbete – i huvudsak mansdominerade industrijobb. För det andra är skillnaden mellan "rutin" och "service" nära nog liktydig med skillnaden mellan arbete med föremål och arbete med människor, som i sin tur är tätt knuten till skillnaden mellan mansdominerade och kvinnodominerade jobb. Polariseringsforskarnas avsikt med skalorna "rutin" och "service" är att skillnaden mellan dem ska avspegla *kvalifikationskrav* och *IT-ersättningsbarhet*. "Rutin"-kategorin antas ligga högre än "service" i båda fallen (dessa arbetsuppgifter bedöms alltså vara både mer kvalificerade och lättare att ersätta med IT). Men skalorna är missvisande i detta avseende, de har alltså låg validitet och mäter inte vad de är avsedda att mäta. I stället mäter de skillnaden mellan *manliga industrijobb* och *kvinnliga servicejobb*. Att andelen "rutin"-jobb minskar medan andelen "service"-jobb ökar säger alltså inte mycket mer än vad vi redan visste: att manliga industrijobb blir färre och kvinnliga servicejobb blir fler. Att kalla detta för polarisering gör ingen klokare, tvärtom leder det tanken fel.

Den avgörande skillnaden mellan uppgradering och polarisering som teoretiska perspektiv på jobbstrukturens utveckling ligger i hur förändringarna av andelen jobb på mellannivå respektive jobb på lägre nivå skiljer sig åt: enligt uppgraderingsperspektivet (SBTC) är det främst andelen jobb på den lägsta kvalifikationsnivån som sjunker; enligt polariseringsperspektivet (TBTC) är det i stället främst andelen jobb med kvalifikationskrav på mellannivå som sjunker. För att kunna avgöra vilken av dessa två hypoteser som bäst motsvarar den faktiska utvecklingen är det nödvändigt att indelningen av jobb i olika kvalifikationsnivåer görs på ett rättvisande sätt, vilket hittills inte skett i polariseringsforskningens huvudfåra. Varken lön eller de tre skalorna som indikerar arbetsuppgifternas karaktär fungerar som valida mått på jobbets kvalifikationskrav.

Hypotesen om en polarisering av jobbstrukturen har uppenbarligen svag teoretisk och empirisk grund och därmed bör vi starkt ifrågasätta dess genomslag både inom forskningen och samhällsdebatten.

Jobbstrukturens utveckling i Sverige

Teoretiska utgångspunkter

Prövningen av hypotesen om en polarisering av jobbstrukturen måste alltså göras på något annat sätt. Av avgörande betydelse är att använda data med valida mått på arbetets kvalifikationskrav. Sådana data finns lätt tillgängliga, både i Sverige (Levnadsnivåundersökningarna, LNU) och internationellt (t.ex i ESS; se ovan). I detta kapitel görs en kortfattad analys av jobbstrukturens utveckling på grundval av dessa data.

Det vanligaste sättet att mäta arbetets kvalifikationsnivå är att bedöma hur lång utbildning som krävs i jobbet. En sådan bedömning kan antingen göras genom att låta externa experter, t.ex. arbetsförmedlare, klassificera olika yrken med avseende på vilken utbildning som normalt krävs vid anställningar i dessa yrken. Denna metod användes t.ex. av SCB när de konstruerade sin *Socioekonomiska indelning* (SEI), som fortfarande är allmänt använd och som för närvarande uppdateras. Ett annat sätt att bedöma utbildningskraven är att låta innehavare av olika jobb själva ange vilka krav som ställs. Den metoden används såväl i LNU som ESS. Bedömningar gjorda med dessa två olika metoder uppvisar en hög grad av överensstämmelse; korrelationen mellan dem ligger vanligen omkring 0,7 eller högre. Nedan används självrapporterade utbildningskrav som indikator på jobbets kvalifikationsnivå, men slutsatserna skulle inte skiljt sig åt om vi i stället hade använt SEI.

En viktig fråga är om utbildningskrav verkligen är ett bättre mått på jobbets kvalifikationsnivå än vad lönenivå är. Ett tydligt tecken på att så är fallet är att sambandet mellan utbildningskrav och kontinuerligt lärande i arbetet – en klassisk indikator på arbetets svårighetsgrad – är klart starkare än sambandet mellan lönenivå och lärande. Enligt LNU är de enkla (råa, "zero-order") korrelationerna 0,31 mellan utbildningskrav och lärande och 0,19 mellan lön och lärande. De partiella korrelationerna (dvs. mellan utbildningskrav och lärande givet lön, och mellan lön och lärande givet utbildningskrav) är 0,28 respektive 0,06. Sambandet mellan lönenivå och lärande kan alltså i huvudsak återföras på sambandet mellan lönenivå och utbildningskrav (som uppgår till 0,48). Därutöver framstår den uppenbara validiteten ("face validity") som betydligt högre för utbildningskrav än för lönenivå: lön är troligen mindre entydigt relaterad till arbetets svårighetsgrad än vad utbildningskrav är. Det finns alltså fler uppenbara bestämningsfaktorer till lön, vid sidan av arbetets komplexitet, än vad det finns till utbildningskrav. Det innebär att lön som mått på kvalifikationsnivå sannolikt är behäftad med betydligt fler felkällor än vad utbildningskrav är.

Att så är fallet indikeras starkt om vi genom faktoranalys gör en mätmodell av de tre variablerna utbildningskrav, lönenivå och kontinuerligt lärande. Variationen i var och en av de tre variablerna kan delas i två komponenter: en del som är gemensam med de båda andra variablerna och en unik del som sammanhänger med andra faktorer än den som är gemensam (överlappande) mellan de tre variablerna. Den gemensamma delen kan

Av avgörande betydelse är att använda data med valida mått på arbetets kvalifikationskrav.

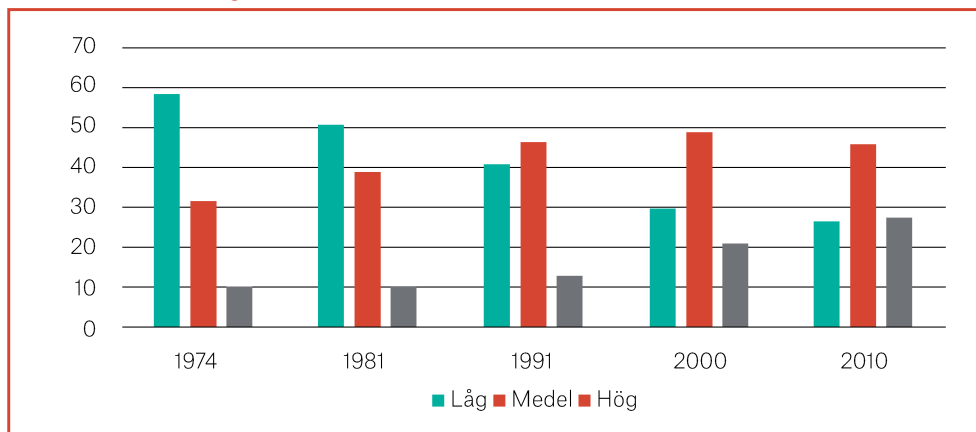
i det här fallet tolkas som arbetets kvalifikationsnivå, medan den unika delen sammanhänger med andra faktorer. För utbildningskrav är den gemensamma delen 72 procent, dvs. 72 procent av variationen i utbildningskrav sammanhänger med arbetets svårighetsgrad och de resterande 28 procenten är unik variation (inklusive rena mätfel). För lönenivå är den gemensamma delen mycket mindre, 29 procent. Lönespridningen sammanhänger alltså i huvudsak med andra faktorer än arbetets kvalifikationsnivå; för utbildningskrav gäller det omvända. Slutsatsen blir att utbildningskrav är ett betydligt bättre mått på arbetets kvalifikationsnivå än vad lönenivå är. De exakta resultaten av en sådan jämförelse varierar förstås med den konkreta uppsättning variabler som utgör grunden för faktoranalysen, men rangordningen mellan utbildningskrav och lön, med utbildningskrav som den starkare indikatorn på kvalifikationsnivå, är robust över ett stort antal alternativa mätmodeller.

Om samma slags analys görs på yrkesnivå (i stället för på individnivå) är andelen variation i utbildningskrav (genomsnitt yrkesvis) som kan kopplas till jobbets kvalifikationsnivå så hög som 96 procent, medan motsvarande andel av variationen i lönenivå är 65 procent. Drygt en tredjedel av skillnaderna i lön mellan olika yrken sammanhänger alltså med andra faktorer än arbetsuppgifternas svårighetsgrad. Det visar sig att sådana gentemot kvalifikationsnivån avvikande (residuala) löneskillnader starkt samvarierar med kön: ju högre andel män i yrket, desto större är det lönepåslag som ges utöver vad som motiveras av jobbets kvalifikationsinnehåll – korrelationen är så hög som 0,6. Bortsett från chefspositioner är lönepåslaget särskilt stort bland relativt okvalificerade yrken inom tillverkningsindustrin (ISCO 8). Det är alltså den gruppen som blir mest systematiskt överskattad när lönenivå används som indikator på kvalifikationskrav. På den motsatta sidan av lönestrukturen återfinns arbetaryrken inom vård och omsorg. Dessa yrken, som har en mycket hög andel kvinnor, är systematiskt underbetalda i relation till deras kvalifikationsnivå. Inget av detta är överraskande, relationerna mellan kvalifikation, genus och lön är sedan länge väsentligen kartlagda. Det förvånande är att polariseringsforskningen inte tar hänsyn till dessa välkända förhållanden och därmed hamnar snett i sina slutsatser.

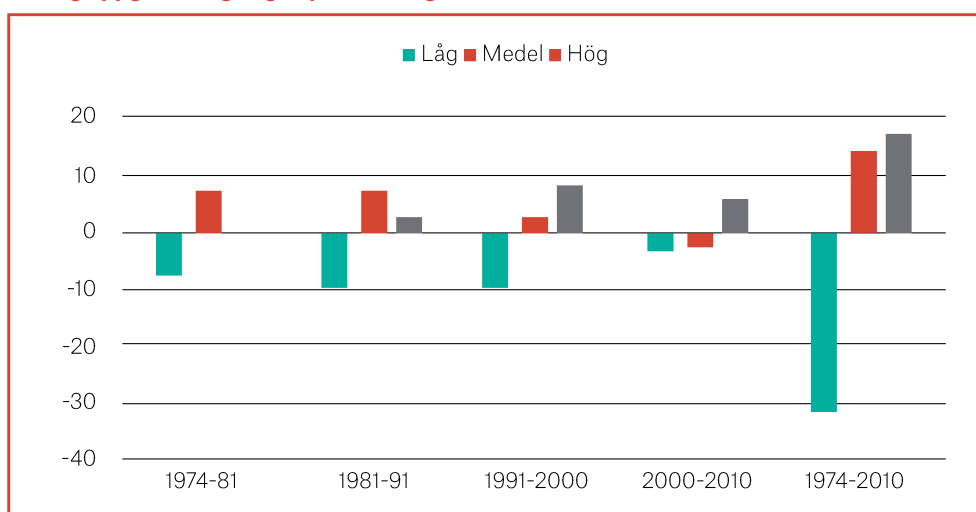
Empirisk analys

Vi övergår nu till att ge en empirisk bild av jobbstrukturens utveckling i Sverige under senare decennier. Fokus i beskrivningen läggs först vid jobbets kvalifikationsnivå indikerad av utbildningskrav. Längre fram visas hur strukturomvandlingen ser ut om lön i stället används som indikator på jobbets nivå, och hur förhållandet mellan kvalifikation och lön utvecklats. Figur 1 visar hur utbildningskraven har förändrats bland anställda i Sverige under perioden 1974 till 2010. Kraven har indelats i tre kvalifikationsnivåer – låg, medel och hög – motsvarande jobb som bara kräver grundskola, jobb som kräver gymnasium men inte högskola, och jobb som kräver minst 3-årig högskola.

**Figur 1. Andelar anställda i jobb med olika kvalifikationskrav:
Jobben kräver allt högre kvalifikationer.**



**Förändringar i andelar jobb med olika kvalifikationskrav:
Kraftig uppgradering, ingen polarisering**



Jobbstrukturens förändring i Sverige 1974-2010. Andelar av alla anställda 20-64 år i tre jobbkategorier med olika kvalifikationsnivå mätt som utbildningskrav. Låg nivå=krav på högst 1 års utb efter grundskola; medelnivå=krav på 2-5 års utb efter grundskola; hög nivå=krav på minst 6 års utb efter grundskola. Procent. Den undre figuren visar förändringar i procentandelar mellan tidpunkter för respektive jobbkategori. Källa: Levnadsnivåundersökningarna (LNU).

Vi ser att en kraftig uppgradering av kvalifikationskraven har skett under perioden. Inledningsvis, från 1970-talet till början av 1990-talet, skedde uppgraderingen främst genom att de så kallade ”enkla” (lågkvalificerade) jobbens andel sjönk medan de medelkvalificerade jobben (som kräver gymnasium men inte högskola) blev fler. Under periodens senare del, från 1990-talet och framåt, har de ”enkla” jobben fortsatt att minska men det är akademikerjobben som ökat mest i utbredning, om än i en avtagande takt. Förändringarna av jobbstrukturen har varit minst under periodens sista del, mellan 2000 och 2010.

Ingen tendens till polarisering syns i denna utveckling. Under samtliga delar av perioden har de lågkvalificerade jobben (som bara kräver grundskola) minskat som andel av alla arbeten. De medelkvalificerade jobbens andel ökade stadigt fram till år 2000. Sedan dess har andelen minskat något, men inte mer än de lågkvalificerade jobbens fortsatta nedgång. De mest kvalificerade jobben, de som kräver högskoleutbildning, har

ökat kraftigt i andel sedan 1990-talets början. För perioden som helhet är uppgraderingen dramatisk: de minst kvalificerade jobben var den klart största kategorin på 1970-talet, men hade 2010 decimerats så mycket att de blivit den minsta kategorin, som dock fortfarande omfattar så många som en fjärdedel av alla jobb. Sedan 1990-talet har den största kategorin utgjorts av de medelkvalificerade jobben. Deras andel ökade till nästan hälften av alla jobb vid ingången till 2000-talet och nådde nästan lika högt ännu 2010. Mittens implodering är knappast den bild som förmedlas av dessa data.

LNU har ännu inte genomförts efter 2010 – nästa datainsamling är planerad till år 2020 – men det finns andra undersökningar som kan ge en uppdatering för Sveriges del. Av Statistiska centralbyråns yrkesregister, där yrkena kan indelas efter deras typiska utbildningskrav, framgår att ingen polarisering kan skönjas så långt fram som tillgängliga data sträcker sig, f.n. till 2017 (se SCB 2019).

Internationell jämförelse

Det svenska utvecklingsmönstret ansluter ganska nära till det internationella. De europeiska arbetskraftsundersökningarna (EU-LFS) – motsvarande AKU i Sverige – visar i huvudsak samma bild, dvs. en tydlig uppgradering med en expansion av akademikerjobb, en nedgång av andelen lågkvalificerade jobb, samt med höga och ganska stabila andelar jobb på mellannivå. Generellt är de medelkvalificerade jobben den största kategorin, utan tydlig tendens till nedgång (se t.ex. Tählin och Westerman 2018: table 1 och figure 5)

Anmärkningsvärt nog har data från samma källa, EU-LFS, nyligen använts till att visa att en omfattande polarisering skett i många länder under senare år. Denna analys redovisas i den ansedda publikationen *Employment Outlook* (2017: figur 3.1, sid 86), nedan förkortad EO, utgiven årligen av OECD. Det är mycket instruktivt att granska denna analys närmare, då den så tydligt illustrerar problemen med polariseringsforskningens metodik. Liksom i figur 1 ovan delar EO in alla jobb i tre kvalifikationsnivåer: låg, medel och hög. Den undersökta perioden är 1995 till 2015. EO:s resultat är att både låg- och högkvalificerade jobb ökar klart i andel under perioden, medan jobb på mellannivå minskar lika klart i andel. En tydlig polarisering alltså. Detta gäller nästan alla de grupper av länder som ingår i beskrivningen: södra, norra och västra Europa, Nordamerika och Japan. Enda undantaget är Centraleuropa, men även där är de medelkvalificerade jobbens nedgång större än de lågkvalificerade jobbens (i alla övriga grupper av länder ökar andelen lågkvalificerade jobb med denna definition).

Hur kan slutsatserna bli så olika med samma dataunderlag? Låt oss se hur EO går tillväga vid indelningen av jobb i kvalifikationsnivåer. Basen för kategoriseringen är den internationella yrkesklassifikationen ISCO (*International Standard Classification of Occupations*, version -88), som i Sverige motsvaras av SSYK (*Standard för svensk yrkesklassificering*). Som medelkvalificerade yrken klassificeras i EO ISCO-grupperna 4, 7 och 8, dvs. kontorister, facklärd arbetare respektive industriarbetare; som högkvalificerade yrken klassificeras ISCO-grupperna 1, 2 och 3, dvs. chefsyrken, akademikeryrken respektive semi-professionella yrken som kräver

gymnasium med påbyggnad; och som lågkvalificerade yrken klassificeras ISCO-grupperna 5 och 9, dvs. serviceyrken respektive biträdesyrken. Som grund för denna klassificering anges helt kort, med hänvisning till den litteratur som diskuterats ovan (bl.a. Autor och Goos/Manning), att ”yrken rankas efter lönenivå”.

Det är inte kontroversiellt att se chefs- och akademikeryrken (ISCO 1 och 2) som högkvalificerade, facklärd arbetaryrken (ISCO 7) som medelkvalificerade och biträdesyrken (ISCO 9) som lågkvalificerade. Detta är i linje med utbredd praxis och stämmer väl med mer direkt information om utbildningskrav. Problemen med EO:s klassificering ligger i de övriga fyra grupperna. En av dem, ej facklärd arbetare inom tillverkning och transport (ISCO 8, t.ex. maskinoperatörer, processoperatörer, truckförare, lastbilschaufförer), är som vi tidigare konstaterat uppenbart felplacerad i EO:s indelning. Denna yrkesgrupp kan, enligt samstämmiga data från flera källor (t.ex. ESS och LNU), entydigt placeras i den lågkvalificerade kategorin (med avseende på utbildningskrav). Redan detta får stora konsekvenser för analysens utfall eftersom denna yrkesgrupp klart minskar i andel över tiden. Om den flyttas från kategorin medelkvalificerade till lågkvalificerade så minskar graden av polarisering avsevärt, eller försvinner helt. Ett liknande fall, om än mindre tydligt, utgörs av kontoristyrken (ISCO 4). Till stor del är dessa jobb lågkvalificerade, för Sveriges del framgår detta klart av data från LNU om utbildningskrav. Av LNU-data framgår också att den lågkvalificerade andelen minskar över tiden, så att kontoristyrken gradvis övergår från att i huvudsak vara lågkvalificerade till att i huvudsak bli medelkvalificerade. Genom att placera hela gruppen kontoristyrken i mittkategorin ges en missvisande bild av förändringen; när kontoristerna blir färre, vilket de blir, bokförs denna nedgång på mittkategorins konto när det egentligen främst är den lågkvalificerade gruppen som krymper.

Ett omvänt problem gäller serviceyrken (ISCO 5), i huvudsak arbetaryrken inom vård och omsorg (vårdbiträden, undersköterskor, m.fl.), men även inom handel och hotell/restaurang. Liksom kontoristerna är yrkesgruppen heterogen med avseende på kvalifikationskrav, med en blandning av jobb på låg nivå och medelnivå, och en gradvis förskjutning från lägre till medelhöga krav över tiden. Men till skillnad från kontorister minskar gruppen inte i storlek, så när hela kategorin placeras i den lägsta nivågruppen bidrar den till att upprätthålla en skenbart hög andel lågkvalificerade jobb trots att den egentligen – genom sin interna uppgradering över tiden – bidrar till att förstärka andelen medelkvalificerade jobb.

Slutligen har vi yrkesgruppen semi-professionella eller semi-akademiker (ISCO 3), med utbildningskrav över gymnasienivån men normalt kortare än traditionell akademisk högskoleutbildning; här återfinns bl.a. ingenjörer och ekonomer nedanför masternivån (tidigare med utbildning på gymnasienivå, numera med kandidatutbildning på högskolan) liksom förskollärare och många vårdyrken (utöver vissa grupper av sjuksköterskor även tandhygienister, sjukgymnaster, arbetsterapeuter m.fl.). Även denna kategori är heterogen, med en blandning av främst medelkvalificerade och högkvalificerade jobb. Idealt sett bör gruppen bilda en egen kvalifikations-

Genom att placera hela gruppen kontoristyrken i mittkategorin ges en missvisande bild av förändringen.

kategori mellan medelnivån och den högre nivån, men om hela gruppen skall placeras i en av de tre huvudsakliga kvalifikationsnivåerna är medelnivån det rimligaste alternativet; det är där den största delgruppen inom yrkeskategorin återfinns (enligt data från såväl LNU som ESS). Valet får hur som helst stora konsekvenser, eftersom yrkesgruppen är stor och växande. I EO:s analys placeras gruppen på den högsta kvalifikationsnivån snarare än på mellannivå, vilket starkt bidrar till den redovisade negativa utvecklingen av andelen jobb på medelkvalificerad nivå.

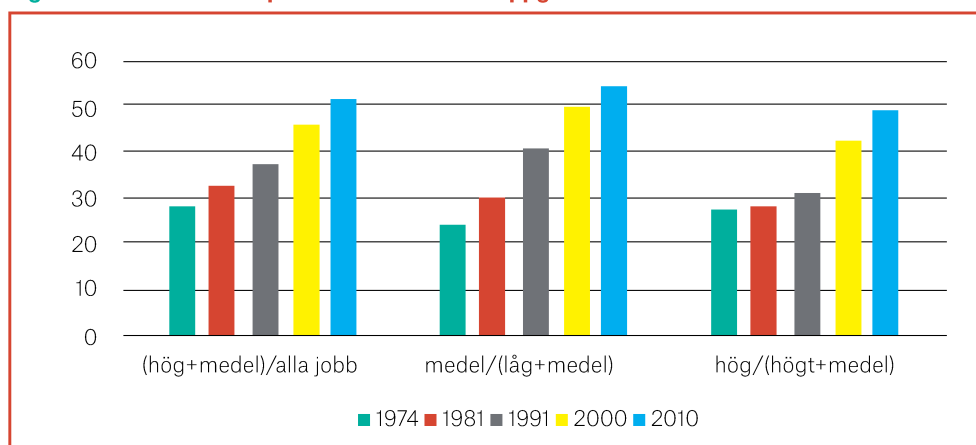
Sammantaget är alltså EO:s placering av ISCO-kategori 8 (maskin- och processarbete inom industrin samt transportyrken) direkt felaktig och placeringen av ISCO-kategorierna 3 (semi-akademiker med teknisk/ekonomisk inriktning eller inom vård/skola/omsorg), 4 (kontoristyrken) och 5 (arbetaryrken inom vård/omsorg och handel/hotell/restaurang) svår att göra på ett entydigt sätt, men de val som gjorts vrider systematiskt EO-analysens utfall i riktning mot polarisering. Andelsmässigt stabila eller växande yrkesgrupper placeras genomgående utanför mittkategorin medan krympande grupper placeras i mittkategorin; dessa placeringar sker nästan genomgående på felaktiga eller tveksamma grunder. Resultatet blir att tillväxten av andelarna jobb på såväl låg som hög nivå markant överskattas, samtidigt som nedgången av andelen arbeten på mellannivå överskattas kraftigt. Utan dessa systematiska snedvridningar – som alla orsakas av att lönenivå snarare än faktiska kvalifikationskrav används som indelningskriterium – hade ingen polarisering kunnat påvisas.

Polariseringsmodellens empiriska brister

Detaljnivå är avgörande för analysen

Vi ska nu försöka visa exakt var polariseringsmodellen går vilse. Först gör vi på grundval av ISCO (som ligger nära den svenska yrkesklassificeringen SSYK; vi använder ISCO här för att uppnå internationell jämförbarhet) en tudelning mellan mer kvalificerade och mindre kvalificerade jobb, och drar därvid skiljelinjen mellan, på den ena sidan, jobb som normalt kräver utbildning utöver gymnasium (ISCO-grupperna 1 till 3) och, på den andra sidan, jobb som normalt kräver högst gymnasieutbildning (ISCO-grupperna 4 till 9). Sedan tudelas båda dessa kategorier, på basis av direkta uppgifter om kvalifikationskrav, i en mer och en mindre kvalificerad del. Inom kategorin med yrken i ISCO-grupperna 4-9 skiljer vi då mellan jobb som kräver gymnasium och de som inte gör det; inom kategorin med yrken i ISCO-grupperna 1-3 skiljer vi mellan jobb som kräver minst 3-årig högskoleutbildning och de som inte gör det. Utvecklingen av denna jobbstruktur i Sverige under senare decennier visas i figur 2.

Figur 2. Jobbstrukturen polariseras inte - den uppgraderas



Jobbstrukturens förändringar i Sverige 1974-2010. Anställda 20-64 år, procent. Till vänster: kvalificerade jobb (ISCO 1-3, kräver mer än gymnasium) som andel av alla jobb (ISCO 1-9); i mitten: medelkvalificerade jobb (kräver gymnasium men inte mer) som andel av jobb som kräver max gymnasium (ISCO 4-9); till höger: högkvalificerade jobb (kräver minst 3-årig högskola) som andel av jobb som kräver mer än gymnasium (ISCO 1-3). Källa: Levnadsnivåundersökningarna (LNU).

Vi ser en utveckling av entydig uppgradering såväl under hela den långa perioden 1974 till 2010 som under samtliga delar av perioden. Ingen tendens till polarisering syns till. Uppgraderingen är tydlig i alla de tre avseenden som visas i figuren: för det första växer de relativt kvalificerade jobben (ISCO 1-3) som andel av alla jobb (ISCO 1-9, se stapelgruppen till vänster); för det andra växer de medelkvalificerade jobben (kräver gymnasium) relativt de lågkvalificerade som andel av de låg- och medelkvalificerade jobben (ISCO 4-9, se stapelgruppen i mitten); och för det tredje växer de högkvalificerade jobben (kräver minst 3-årig högskola) som andel av de relativt kvalificerade jobben (ISCO 1-3, se stapelgruppen till höger).

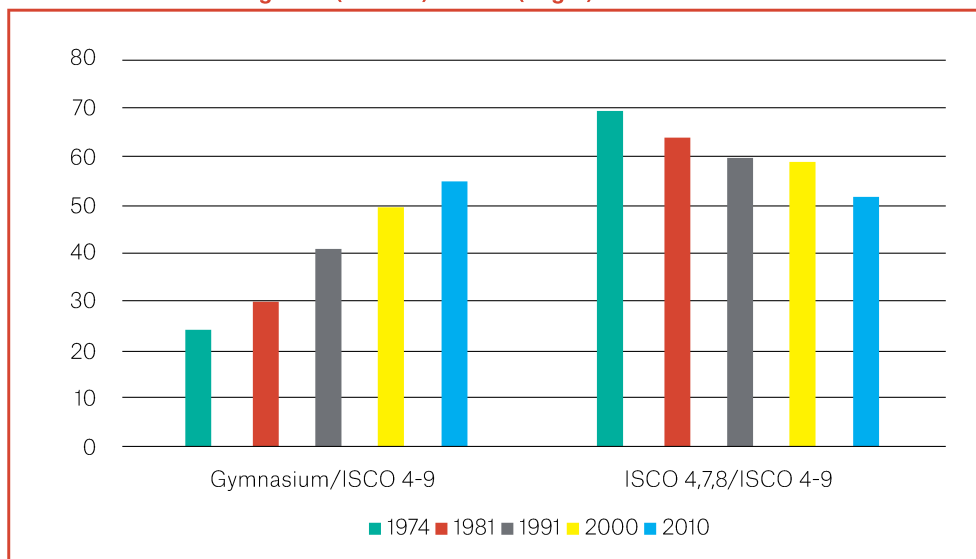
Om vi kombinerar dessa kategorier till en tredelning mellan låg-, medel- och högkvalificerade jobb, där mittenkategorin omfattar de mer

kvalificerade jobben inom ISCO 4-9 plus de mindre kvalificerade jobben inom ISCO 1-3, så erhålls en bild som är närmast identisk med figur 1 ovan; den bilden behöver därmed inte visas här.

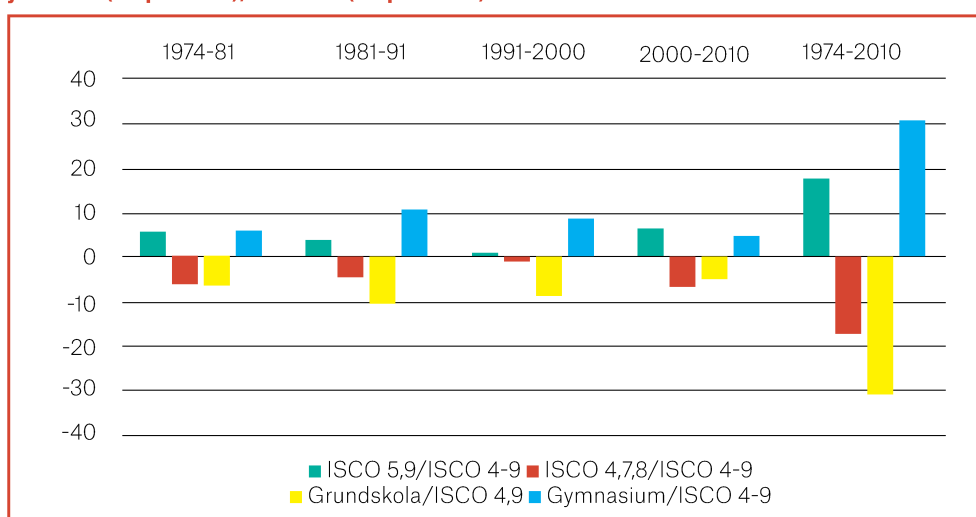
Kvalifikationsgrad mätt med lön eller utbildningskrav

Låt oss i stället blottlägga den avgörande punkt där polariseringsmodellen går fel. Det gör vi genom att fokusera på jobben inom den mindre kvalificerade delen av jobbstrukturen (ISCO 4-9) och skärskåda hur denna kategori kan tudelas med avseende på kvalifikationsnivå i en grupp med låga krav (enbart grundskola) och en grupp med krav på mellannivå (gymnasium). Detta är den springande punkten i hela frågan om uppgradering kontra polarisering, eftersom skillnaden mellan perspektiven består just i skillnaden i utveckling mellan lågkvalificerade och medelkvalificerade jobb. Vid uppgradering minskar andelen lågkvalificerade jobb i relation till andelen medelkvalificerade jobb; vid polarisering gäller motsatsen. Tudelningen mellan kvalifikationsnivåerna kan göras på (minst) två sätt, antingen genom att använda lönenivå som ett indirekt mått på kvalifikationskrav (som i polariseringsforskningen) eller en mer direkt indikator på kravnivån (som vi gjort ovan med LNU som underlag). De två olika sätten att göra tudelningen ger upphov till helt motsatta bilder av hur andelen medelkvalificerade jobb utvecklas över tiden i jämförelse med hur andelen lågkvalificerade jobb utvecklas; se figur 3.

Figur 3. Andel medelkvalificerade jobb av alla låg- och medelkvalificerade jobb enligt två olika kriterier: utbildningskrav (vänster) och lön (höger)



Förändringar i andel låg- resp. medelkvalificerade jobb av alla låg- och medelkvalificerade jobb: lön (stapel 1 & 2), utb-krav (stapel 3 & 4)



Medelkvalificerade jobb som andel av alla låg- och medelkvalificerade jobb (ISCO 4-9) i Sverige 1974-2010 enligt två olika kriterier på kvalifikationsnivå: utbildningskrav (till vänster) och lönenivå (till höger). Den undre figuren visar förändringar i procentandelar mellan tidpunkter för låg- respektive medelkvalificerade jobb enligt de två kriterierna. Källa: Levnadsnivåundersökningarna (LNU).

I den övre figuren återges till vänster den utveckling av andelen medelkvalificerade jobb som redan visats i figur 2 ovan: andelen ökar tydligt. Till höger visas motsvarande utveckling där medelkvalificerade jobb i stället omfattar ISCO-grupperna 4, 7 och 8 på grundval av deras genomsnittligt högre lönenivå jämfört med ISCO-grupperna 5 och 9. Med detta mått minskar i stället andelen medelkvalificerade jobb, vilket leder till en slutsats om polarisering.

I den undre figuren presenteras *förändringarna* av andelarna jobb på låg nivå respektive medelnivå, på basis av de två olika sätten att tudela jobben i kvalifikationsnivåer. De två vänstra staplarna inom varje grupp av fyra staplar visar utvecklingen om lönenivå används som kriterium. De två högra staplarna inom varje grupp visar utvecklingen om utbildningskrav används som kriterium. Mönstret är tydligt. Under samtliga tidsperioder

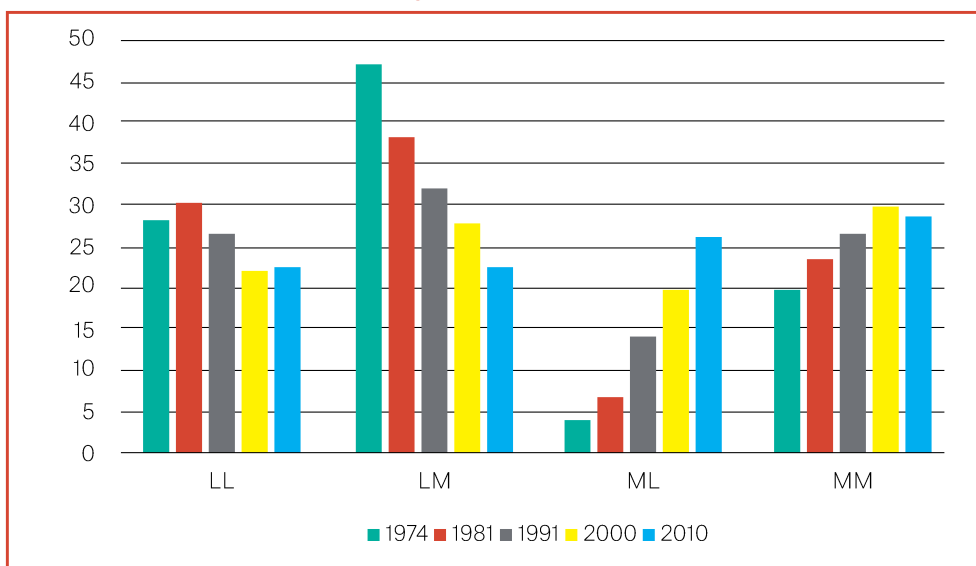
sker en uppgradering om direkta mått på *kvalifikationsnivå* (utbildningskrav) används för att skilja mellan de två nivåerna, medan motsatsen – en polarisering – tycks ske om *lön* används som kriterium vid tudelningen. Mätkriteriet är alltså helt avgörande för vilken typ av utveckling som urskiljs.

Med andra ord förefaller alltså tesen om polarisering kullkastas och vändas till sin motsats när kvaliteten i mätproceduren höjs. Om de medelkvalificerade jobb som försvinner enligt polariseringsmodellen egentligen är lågkvalificerade, och om de lågkvalificerade jobb som enligt polariseringsmodellen blir fler egentligen är medelkvalificerade, byter de redovisade staplarna som visar mittens nedgång och de lågkvalificerade jobbens uppgång plats med varandra, och den bild som då framträder är en *fortsatt uppgradering – inte en polarisering*.

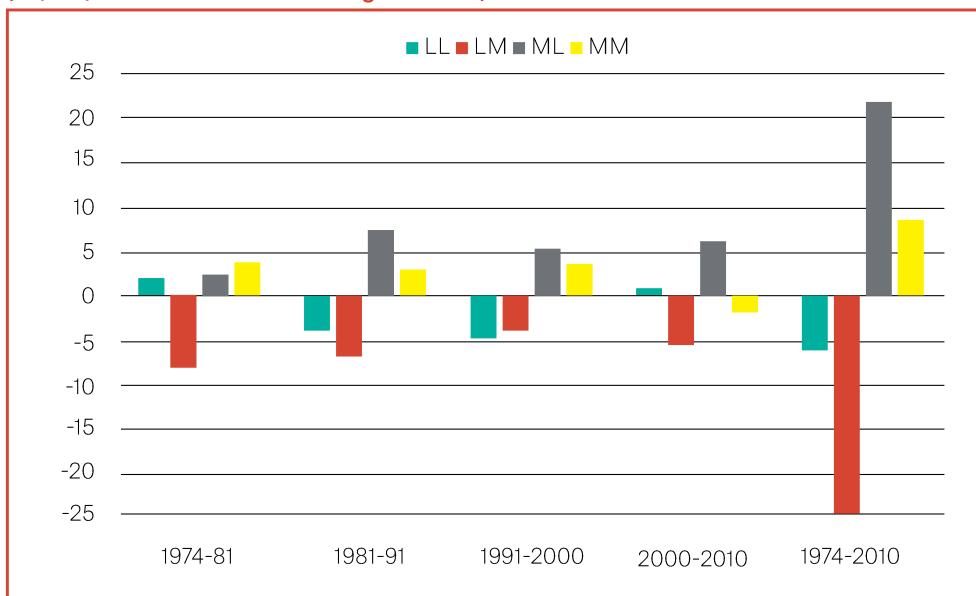
Skillnader och likheter mellan de två mätmetoderna

Låt oss se närmare på vilka typer av jobb som de två mätmetoderna klassificerar som mer respektive mindre kvalificerade. Genom att korstabulera de två tudelningarna i figur 3 kan vi urskilja de jobb som klassificeras på samma respektive olika sätt med de två metoderna. Korstabuleringen ger alltså fyra kategorier: jobb som enligt båda metoderna är lågkvalificerade respektive medelkvalificerade, samt jobb som enligt den direkta metoden (utbildningskrav) är lågkvalificerade men enligt den indirekta metoden (lönenivå) är medelkvalificerade respektive det omvända. Vi kan kalla dessa fyra kategorier för *LL*, *MM*, *LM* och *ML*. Deras andelar av alla anställda (i jobb med yrken i ISCO 4-9, dvs. yrken som inte är högkvalificerade) i Sverige 1974-2010 framgår av figur 4.

Figur 4. Andel låg- resp. medelkvalificerade jobb enligt två olika kriterier, utb-krav och lön: LL och MM = lågkval resp medelkval enl båda kriterierna, LM = låg enl utbkrav men medel enl lön, ML = medel enl utbkrav men låg enl lön



Förändringar i andel låg- resp medelkvalificerade jobb enl utb-krav resp lön som kriterium (LL, LM, ML och MM definieras i figuren ovan)



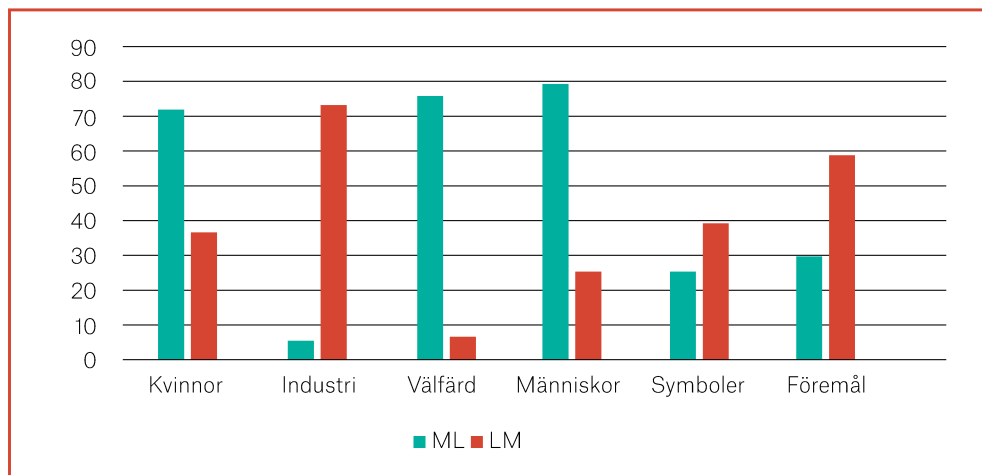
Lågkvalificerade respektive medelkvalificerade jobb i Sverige 1974-2010 enligt två olika kriterier på kvalifikationsnivå. LL och MM = lågkvalificerade respektive medelkvalificerade enligt båda kriterierna, LM = lågkvalificerade enligt utbildningskrav, medelkvalificerade enligt lönenivå, ML = medelkvalificerade enligt utbildningskrav, lågkvalificerade enligt lönenivå. Andelar (procent) av alla anställda 20-64 år med yrken i ISCO 4-9. Källa: Levnadsnivåundersökningarna (LNU).

Cirka hälften av jobben klassificeras som synes på samma sätt med de två indelningsmetoderna (LL och MM), medan bedömningarna skiljer sig åt för den andra hälften av jobben (LM och ML). De konsistent klassificerade lågkvalificerade jobben (LL) har i huvudsak minskat i andel över tiden, medan de konsistent medelkvalificerade jobben (MM) har ökat i andel. Dramatiken i jobbstrukturens utveckling under perioden uppträder dock till helt övervägande del bland de jobb där de två klassificeringsmetoderna går isär. En jobbkategori (LM) minskar kraftigt i andel, nämligen de jobb som enligt ett direkt mått på utbildningskrav är lågkvalificerade, men som

polariseringsmodellen ser som medelkvalificerade. En annan jobbkategori (ML) ökar i stället markant i andel, nämligen de jobb som enligt direkt mätta utbildningskrav är medelkvalificerade men som i polariseringsmodellens perspektiv är lågkvalificerade.

Förändringarna är så stora att hela bilden av uppgradering kontra polarisering står och faller med hur dessa två typer av jobb ska klassificeras. Vilka jobb handlar det om närmare bestämt? Av figur 5 framgår skillnader mellan de två jobbkategorierna (ML och LM) med avseende på ett antal centrala dimensioner: könsfördelning, bransch och typ av arbetsuppgifter.

Figur 5. Könsfördelning (kvinnor), bransch (industri, välfärd) och typ av arbetsuppgifter (människor, symboler, föremål) i två jobbkategorier



LM = lågkval enl utbkra, medelkval enl lön; ML = medel enl utbkra, låg enl lön. Könsfördelning, bransch och typ av arbetsuppgifter i två jobbkategorier: LM = lågkvalificerade enligt utbildningskrav, medelkvalificerade enligt lönenivå; ML = medelkvalificerade enligt utbildningskrav, lågkvalificerade enligt lönenivå. Andelar (procent) av anställda 20-64 år inom respektive jobbkategori, genomsnitt 1974-2010.

Källa: Levnadsnivåundersökningarna (LNU).

Det framgår tydligt att de två jobbkategorierna är väldigt olika till karaktären. Innebörden av den förändring av jobbstrukturen som vi analyserat ovan är alltså att det sker ett markant skifte över tiden från mansdominerade jobb i industrin till kvinnodominerade jobb inom välfärdstjänster, från arbetsuppgifter orienterade mot föremål och symboler till uppgifter orienterade mot arbete med människor. Det är detta skifte som polariseringsmodellen karakteriserar som en nedgång för medelkvalificerade jobb och en stigande andel lågkvalificerade jobb.

Men denna beskrivning är missvisande. De arbeten som försvinner i snabbast takt från den gamla industrisektorn omfattar de minst kvalificerade uppgifterna där (LM), medan de mer kvalificerade jobben (MM) i äldre branscher är mer beständiga. Och de arbeten som tillkommer inom den expanderande tjänstesektorn består i huvudsak av relativt kvalificerade uppgifter (ML), medan de mindre kvalificerade servicejobben (LL) har blivit färre.

Att kalla den utveckling som skett för polarisering bygger åtminstone implicit på ett gammaldags synsätt där mansdominerad produktion ses som mer ekonomiskt värdefull än kvinnodominerad service. Denna uppvärdering av produktionsyrken och nedvärdering av serviceyrken inom arbetarklassen har länge varit ett vanligt perspektiv. Men systematiska

genomgångar av jobbkvalitet i de två sektorerna brukar visa att en enkel rangordning mellan dem knappast är möjlig att göra (se t.ex. Meisenheimer 1998, OECD 2001), en slutsats vi delar och som styrks av empiriska analyser längre fram i denna rapport. Med andra ord är det vanskligt och i värsta fall direkt felaktigt att klassificera den ena jobbkategorin högre än den andra.

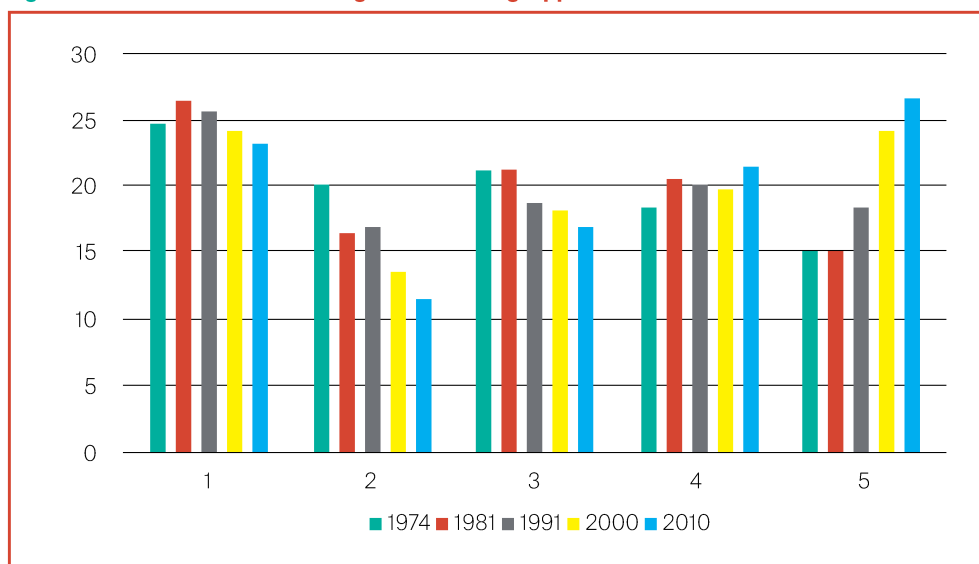
Löneskillnader baserade på traditionella maktförhållanden och genusnormer lär dessutom förändras med tiden, om än långsamt. Faktum är att löneskillnaden mellan de jobbkategorier vi just analyserat, kallade LM och ML, endast är marginell till den växande gruppens (MLs) nackdel, gapet är endast ett par procent vilket knappt är signifikant. Inte ens polariseringsmodellens eget indelningskriterium fungerar alltså särskilt väl. Däremot är skillnaden i *utbildningskrav* mellan grupperna stor: i genomsnitt krävs knappt tre års utbildning efter grundskola i ML-jobben medan LM-jobben knappt kräver någon utbildning alls utöver grundskolenivån. Det understryker hur missvisande det blir att beskriva de äldre jobben (LM) som mer kvalificerade än de nyare (ML).

Jobbstrukturens förändring om endast lön anger kvalifikationsnivå

Med vägledning av ovanstående analyser är det värt att klarlägga exakt hur polariseringsforskningens beskrivning av jobbstrukturens förändring blir missvisande som bild av den omvandling som faktiskt skett.

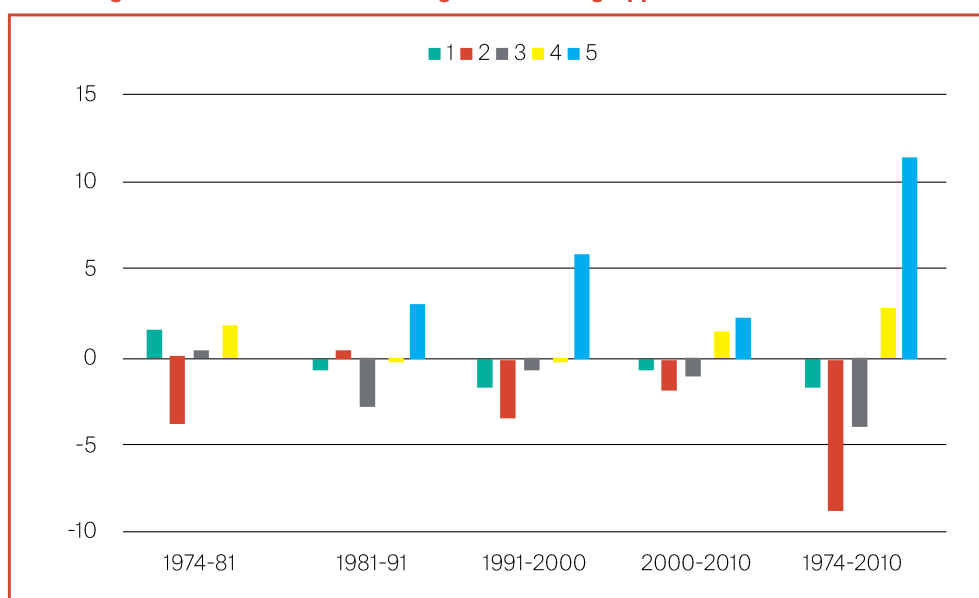
Vi utgår därför nu från *enbart* lönenivå som indikator på position i den vertikala jobbstrukturen och visar sedan vilka konkreta förändringar som ligger bakom den bild som förmedlas. I figur 6 redovisas jobbstrukturens utveckling 1974 till 2010 som den framstår när den indikeras av jobbens medianlön indelad i fem kategorier från låg till hög lön som var och en av omfattar en femtedel av alla jobb (kvintilgrupper) vid någon referenstidpunkt, här satt till genomsnittet för hela perioden.

Figur 6. Andel anställda i fem rangordnade lönegrupper 1974-2010



1 = lägst medianlön per yrke, 5 = högst medianlön per yrke.

Förändringar av andel anställda i fem rangordnade lönegrupper 1974-2010



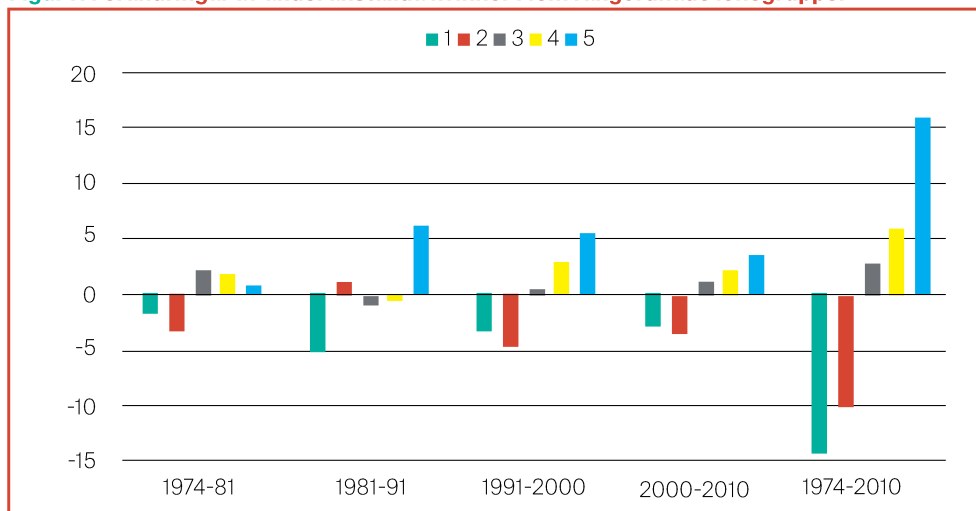
1 = lägst medianlön per yrke, 5 = högst medianlön per yrke. Jobbstrukturens förändring 1974 till 2010 med medianlön per yrke (ISCO 3-siffer) som indikator på jobbnivå; andelar (procent) av samtliga anställda 20-64 år vid olika tidpunkter (övre figur) och förändring i procentenheter mellan tidpunkter (nedre figur). Källa: Levnadsnivåundersökningarna (LNU).

I stort sett har en uppgradering skett enligt denna beskrivning, som alltså helt bygger på lönenivå som kriterium på jobbens position i strukturen. Tendensen är nästan genomgående att tillväxten i andel jobb ökar med stigande lönenivå.

Den enda jobbkategori som växer under varje delperiod är den med de högsta lönerna, och som helhet under perioden växer de två högst avlönade gruppernas andelar medan de tre övriga krymper. Men en svag tendens till polarisering finns trots allt genom att den lägst avlönade jobbkategorin inte minskar mer utan i stället mindre än såväl den näst lägst avlönade som den mittersta gruppen.

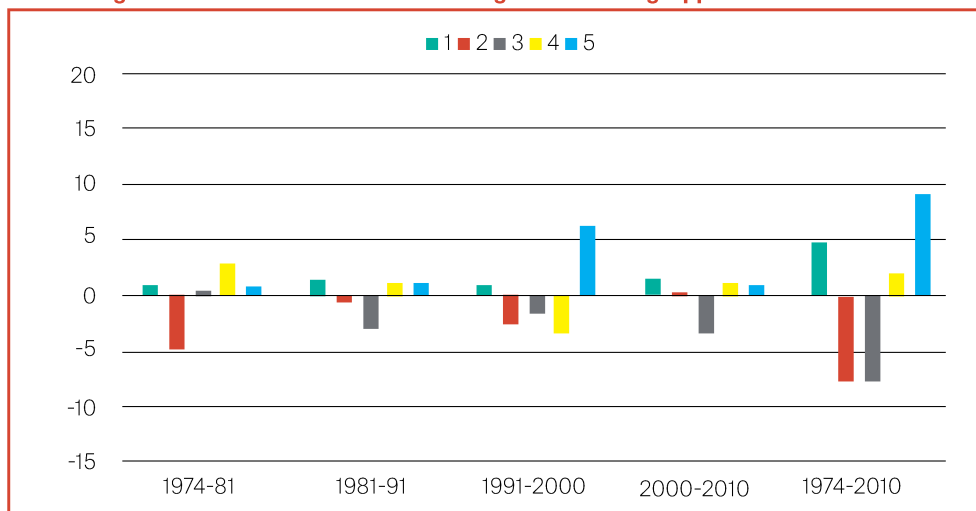
Utvecklingen skiljer sig markant åt mellan kvinnor och män. Tendensen till polarisering av jobbets lönestruktur är tydlig bland männen men är mycket svag, närmast obefintlig, bland kvinnorna; se figur 7.

Figur 7. Förändringar av andel anställda kvinnor i fem rangordnade lönegrupper



1 = lägst medianlön per yrke, 5 = högst medianlön per yrke.

Förändringar av andel anställda män i fem rangordnade lönegrupper



1 = lägst medianlön per yrke, 5 = högst medianlön per yrke. Jobbstrukturens förändring 1974 till 2010 med medianlön per yrke (ISCO 3-siffer) som indikator på jobbnivå; andelar (procent) av anställda kvinnor (övre figur) respektive män (undre figur), 20-64 år. Förändring i procentenheter mellan tidpunkter. Källa: Levnadsnivåundersökningarna (LNU).

Bland männen (se den nedre delen av figur 7) har de lägst avlönade jobbens andel ökat under hela perioden, om än svagt: den sammantagna ökningen från 1974 till 2010 är cirka 5 procentenheter. Även de högst avlönade jobben har ökat under hela perioden, likaså svagt utom under 1990-talet: den totala ökningen uppgår till knappt 10 procentenheter. I kontrast mot dessa förändringar vid jobbstrukturens båda poler har den näst lägst avlönade gruppen liksom den mittersta minskat kontinuerligt, med en sammantagen nedgång under perioden som helhet på cirka 15 procentenheter. Förloppet kan därmed uppenbarligen beskrivas som en tydlig polarisering. Det är värt att notera att förändringarna under periodens senaste del, år 2000 till 2010, är förhållandevis små. Men även då ser en måttlig polarisering ut att ha skett.

Utvecklingen av jobbets lönestruktur bland kvinnor (se den övre delen av figur 7) har haft en helt annan karaktär. Den sammantagna förändringen 1974 till 2010 är en entydig uppgradering, helt utan tendens till polarisering. Den lägst avlönade jobbkategorin har minskat i storlek mer än någon annan, medan den högst avlönade kategorin har vuxit mer än någon annan, med de tre grupperna däremellan i tydlig ordning så att högre lönenivå är knuten till större tillväxt. Tillbakagången är visserligen inte genomgående större för den lägsta lönekategorin under alla delar av perioden, men avvikelserna från tendensen till uppgradering är små och har bara inträffat i förhållande till den näst lägst avlönade gruppen.

Slutsatsen av den beskrivning som gjorts med lönenivå som enda kriterium på jobbets position i strukturen är alltså att det finns en *tydlig tendens till polarisering av jobbets lönestruktur bland män men inte bland kvinnor*. Låt oss nu titta närmare på vilka förskjutningar i yrkesstrukturen som den synbara polariseringen bland männen består av.

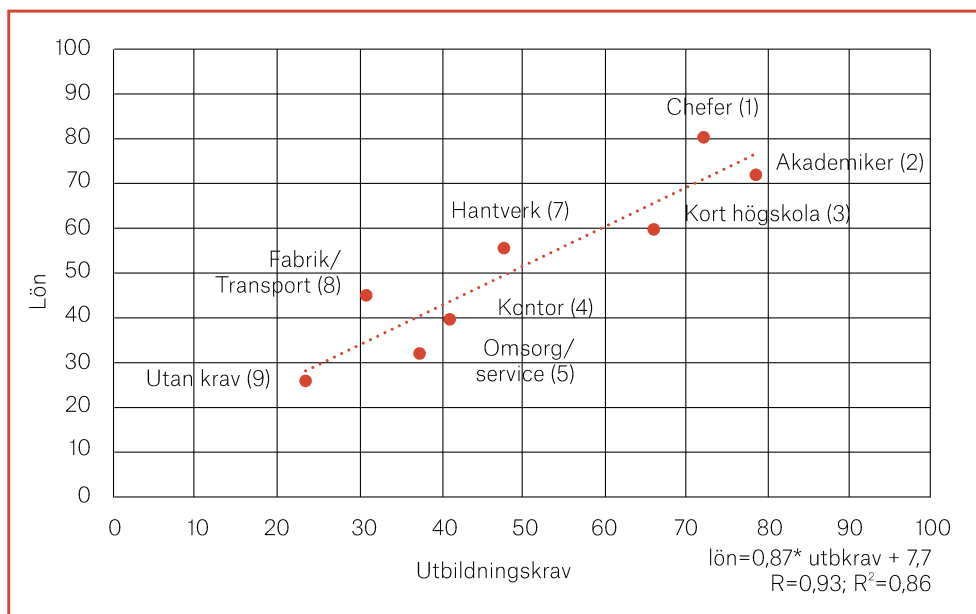
Vad ligger bakom polariseringen av jobbets lönestruktur bland män?

Vi har redan ingående diskuterat hur lön är ett bristfälligt mått på jobbets position i arbetslivets vertikala struktur, att det är viktigt att (även) använda ett mer direkt mått på arbetets kvalifikationsnivå och att utbildningskrav är det bästa mått som härvid finns att tillgå. Ett ytterligare problem med den indelning i lönegrupper som varit vanlig i polariseringsforskningen är att dessa grupper är abstrakta, dvs det är till stor del oklart vilka konkreta yrken som ryms i de olika (oftast fem) kategorierna.

I det här avsnittet ska vi knyta ihop trådarna från analyserna ovan genom att – för det första – sammanfoga lönenivå och utbildningskrav i en gemensam karta över jobbstrukturen, och – för det andra – öka konkretionen i analysen genom att urskilja tydliga yrkesgrupper, visa deras positioner på den strukturella kartan, och indikera hur förskjutningar i dessa gruppers storlek ger upphov till de förändringar som kallats antingen polarisering eller uppgradering (eller någon annan typ av omvandling). Med denna vägledning ska vi försöka tydliggöra grunden för den utveckling som ofta tolkats som en polarisering, en tolkning som vi alltså menar är både missvisande och ofullständig.

Lönenivå och utbildningskrav sammanförs genom att utgöra varsin axel i en tvådimensionell figur. Axlarna ges en gemensam skala i form av percentiler, dvs hundra delar av respektive fördelning (lön och utbildningskrav). Olika yrken kan sedan placeras i denna tvådimensionella struktur på grundval av lönenivån och utbildningskraven i respektive yrkesgrupp. I figur 8 visas positionerna för åtta yrkeskategorier, nämligen den internationella yrkesindelningens (ISCO) huvudgrupper (militära yrken, ISCO 0, och jordbruksyrken, ISCO 6, visas inte).

Figur 8. Åtta yrkesgruppers plats i jobbstrukturen: lön (lodrät axel) och utbkrav (vågrät axel)



Karta över arbetslivets jobbstuktur i två dimensioner, lönenivå (lodrät axel) och utbildningskrav (vågrät axel), samt åtta yrkesgrupper (ISCOs huvudgrupper) positioner i strukturen; percentiler, genomsnitt 1974 till 2010 bland anställda, 20-64 år. Källa: Levnadsnivåundersökningarna (LNU).

Det finns en mycket tydlig diagonal i figuren, där utbildningskrav och lön följs åt i den vertikala arbetsfördelningen / jobbstrukturen. Det innebär att lönen normalt stiger i takt med att jobbets utbildningskrav ökar. Den starka kopplingen mellan dimensionerna indikeras i figuren av den brant lutande linjen som sammanfattar relationen mellan de åtta urskilda yrkeskategorierna med avseende på deras lönenivå och utbildningskrav. Korrelationen på yrkesnivå (då alla individer i ett visst yrke får samma värde) är cirka 0,9 (se ekvationen under figuren). På individnivå (med variation i värden inom såväl som mellan yrkesgrupper) är korrelationen cirka 0,5 och andelen variation i lönenivå som kan återföras på variationen i utbildningskrav är därmed cirka 25 procent (R^2 = andel förklarad variation = den kvadrerade korrelationen).

Vi kan vidare lägga märke till att figuren även har en genusdimension: kvinnligt dominerade yrkesgrupper tenderar att ligga under regressionslinjen, medan manligt dominerade grupper återfinns ovanför linjen. Det mönstret är en avspeglning av könslönegapet, som är starkt knutet till könssegregeringen efter yrke. Lutningen på den linje som indikerar sambandet mellan kvalifikation och lön är likartad för kvinnor och män. Könskillnaden ligger i att männens linje ligger en bit ovanför kvinnornas (skillnaden mellan linjernas läge i figuren avspeglar alltså könslönegapets storlek).

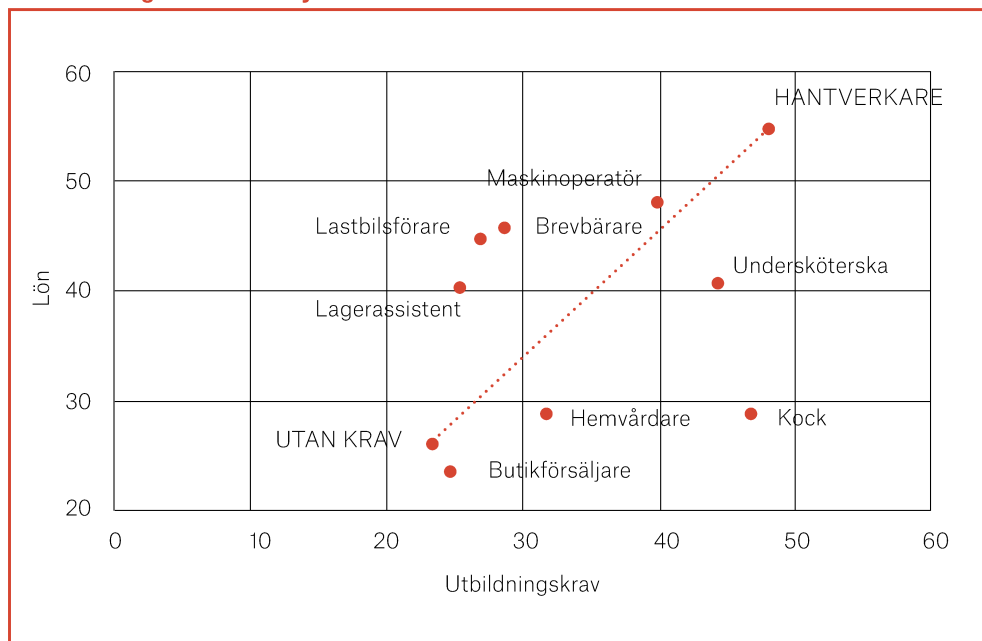
Men det finns också systematiska avvikelser från linjens lutning, där utbildningskrav och lön inte följs åt. I allmänhet går vägen mellan yrkesgrupperna åt nordöst i takt med att positionsnivån i jobbstrukturen höjs (eller åt sydväst när nivån sänks), men det finns två anomalier i figuren. Den ena ligger i strukturens toppskikt där chefer (ISCO 1) och akademiker (ISCO 2) inte entydigt kan rangordnas i relation till varandra, eftersom chefer har högre lön men akademiker har högre kvalifikationsnivå

(utbildningskrav). Vägen mellan dem går alltså på tvärs mot regressionslinjen (alltså i sydöstlig/nordvästlig riktning).

Samma typ av avvikande nivårelation finns mellan fabriks/transport-yrken (ISCO 8), å ena sidan, och kontors- och omsorgs/service-yrken (ISCO 4 resp. 5), å andra sidan. Fabriks- och transportjobben är manligt dominerade och bättre betalda, medan yrken inom kontor, omsorg och service är kvinnligt dominerade och mer kvalificerade. Liksom med relationen mellan chefer och akademiker finns inget entydigt sätt att rangordna kategorierna gentemot varandra.

Det är i just detta område – som omfattar ISCO-grupperna 4, 5 och 8 – som polariseringsfrågans springande punkt ligger. Längs regressionslinjens väg i den strukturella kartan i figur 8 är det området beläget mellan den nedersta (jobb utan särskilda krav, ISCO 9) och mellersta (hantverksarbete, ISCO 7) yrkesgruppen. Vi såg ovan (figur 7) hur jobbets lönestruktur bland män (men inte bland kvinnor) tycks ha polariserats. Vilka yrkesgrupper har varit inblandade i denna utveckling? Det handlar i stort sett enbart om ISCO-grupperna 4, 5 och 8. Vilka förskjutningar av olika jobbkategoriernas storlek har skett bland dessa? Figur 9 visar de detaljerade grupper som har spelat huvudrollerna i omvandlingen.

Figur 9. Sambandet mellan lönenivå och utbildningskrav bland yrkesgrupper i den nedre delen av jobbstrukturen: Kvinnodominerade yrken har lägre lön i relation till utbildningskraven än vad manligt dominerade yrken har.

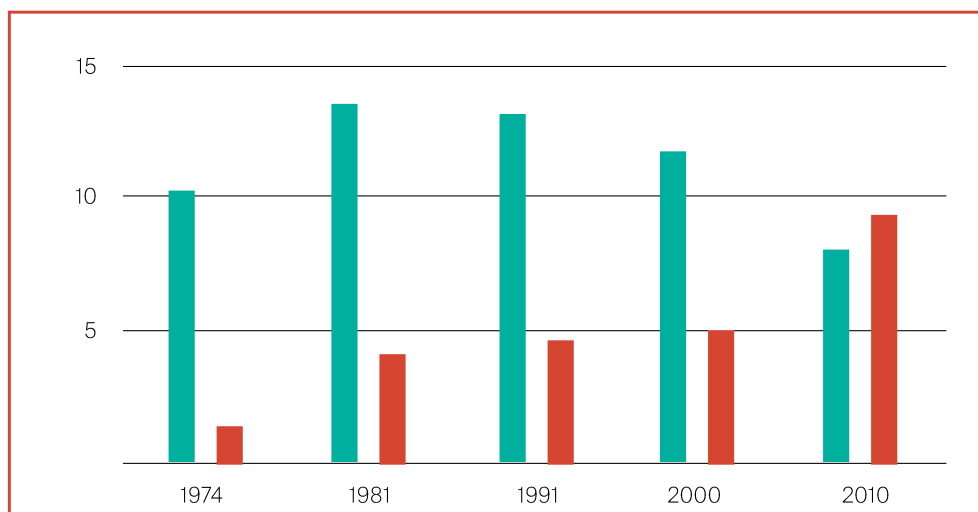


Karta över arbetslivets jobbstruktur i två dimensioner, lönenivå (lodrät axel) och utbildningskrav (vågrät axel), samt tio yrkesgruppers (ISCO) positioner i strukturen; percentiler, genomsnitt 1974 till 2010 bland anställda, 20-64 år
Källa: Levnadsnivåundersökningarna (LNU).

Som referenspunkter i figuren har den nedersta (jobb utan särskilda krav, ISCO 9) och mellersta (hantverksarbete, ISCO 7) yrkesgruppen lagts in, och en linje har dragits mellan dessa två kategorier. Ovanför linjen finns yrken som har minskat i utbredning under perioden, medan expanderande yrken återfinns under linjen. De åtta yrkesgrupperna ovanför och under linjen har valts ut därför att det är förändringarna i de jobbets antal som

väsentligen ligger bakom den nettoförflyttning från den mittersta till den nedre delen av lönestrukturen bland män (inget motsvarande skifte finns bland kvinnor). Det handlar alltså i huvudsak om att brevbärare och lagerassistenter i ISCO-grupp 4 och lastbilsförare och maskinoperatörer i ISCO-grupp 8 har blivit färre, medan butiksförsäljare, hemvårdare, kockar och undersköterskor i ISCO-grupp 5 har blivit fler. Denna utveckling visas i figur 10 nedan, där procentalen anger jobbkategoriernas andelar av samtliga anställda män vid respektive tidpunkt.

Figur 10. Andel anställda i tillverkning, lager och distribution (vänster stapel per par) resp omsorg och service (höger stapel per par) bland manliga arbetare, 1974-2010. Andelen anställda i omsorg och service växer.



Jobbstrukturens förändring bland män 1974 till 2010. Åtta yrkesgrupper (ISCO detaljerad nivå) indelade i två kategorier: brevbärare (ISCO 4142), lagerassistenter (4131), lastbilsförare (8324), maskinoperatörer (8211), butiksförsäljare (5220), hemvårdare (5133), kockar (5122) och undersköterskor (5132), där yrken i ISCO huvudgrupp (kodens första siffra) 4 och 8 utgör den ena kategorin och yrken i ISCO huvudgrupp 5 utgör den andra kategorin; andelar (procent) av samtliga anställda män 20-64 år.

Källa: Levnadsnivåundersökningarna (LNU).

Som synes har ett skifte skett över tiden bland män, så att yrken i huvudgrupperna 4 och 8 var mycket större än yrkena i huvudgrupp 5 i periodens början men var sammantagna i stället något mindre än grupp 5 vid periodens slut, 2010. Detta skifte får stora konsekvenser för den bild som förmedlas via polariseringsforskningens metodik, eftersom dessa yrken är stora (tillsammans nästan en femtedel av alla anställda män 2010) och de krympande yrkena återfinns i mitten av jobbstrukturens lönefördelning medan de växande yrkena är belägna i lönestrukturens nedre del. Men som framgår av figur 9 ovan blir bilden som tycks indikera polarisering missvisande: de yrkesgrupper som spelar huvudrollen i förändringen är i själva verket inte belägna i jobbstrukturens mittersta respektive nedersta skikt (indikerade i figur 9 av hantverksyrken respektive yrken utan krav på särskild yrkesutbildning) utan i ett område mellan dessa två nivåer. Det som ser ut som en förflyttning nedåt i figur 7 ovan är alltså egentligen en omgruppering i en stor gråzon där skillnaderna i jobbnivå mellan olika yrkesgrupper antingen är små eller svår-tolkade (eller både och).

Vissa skillnader mellan de två kategorierna som de åtta yrkesgrupperna

delats in i (ISCO grupp 4 och 8 å ena sidan, grupp 5 å den andra) är dock tydliga.

För det första är de krympande yrkena mansdominerade, medan de växande yrkena är kvinnodominerade. Andelen kvinnor i yrken inom lager/distribution/tillverkning (ISCO 4 och 8) är i genomsnitt under perioden 16 procent, att jämföra med 82 procent kvinnor i yrken inom omsorg/service (ISCO 5). En viss utjämning har skett sedan 1970-talet, vilket förstås sammanhänger med den strukturomvandling som visas i figur 10, men ännu 2010 var andelen kvinnor tre gånger större i grupp 5 än i grupp 4-8 (cirka tre fjärdedelar mot en fjärdedel).

För det andra tenderar de mansdominerade yrkena, belägna ovanför linjen i figur 9, att vara högre avlönade än de kvinnligt dominerade yrkena, belägna nedanför linjen. Tre av de fyra yrkena i den förra kategorin är bättre betalda än alla yrken i den senare kategorin. Det är detta som gör att den strukturella omvandlingen från den ena till den andra kategorin framstår som en nedåtriktad nettoförflyttning när lön används som ensamt kriterium på jobbnivå.

För det tredje tenderar de kvinnodominerade yrkena att vara mer kvalificerade än de manligt dominerade yrkena. Tre av de fyra yrkena nedanför linjen i figur 9 har högre utbildningskrav än alla yrken ovanför linjen. Undantaget är butiksförsäljare, som är det enda av de åtta urskilda yrkena som ligger nära genomsnittet för det nedersta skiktet i jobbstrukturen vad gäller såväl lön som kvalifikationsnivå.

Sammantagna kan de urskilda yrkesgrupperna ses som ett stort och heterogent skikt i mitten av jobbstrukturens nedre halva. De är genomgående (med ett undantag) belägna högre än genomsnittet för den nedersta nivån men lägre än genomsnittet för strukturens mellersta nivå. De två dimensionerna i belöningsstrukturen – lön och kvalifikation – står inte i samklang med varandra inom denna strukturella gråzon, till stor del troligen beroende på genusanknutna faktorer. Detta innebär att det saknas grund för att entydigt rangordna yrkesgrupperna i relation till varandra. (En regressionslinje som dras genom denna zon blir helt flat, dvs strukturens två axlar saknar samband med varandra här, $R^2=0$, i skarp kontrast mot det mycket starka sambandet mellan lön och kvalifikation i strukturen som helhet, se figur ovan.) Den empiriska evidensen för polarisering står och faller med att den nyss beskrivna omvandlingen inom denna gråzon är en tydligt nedåtriktad förskjutning snarare än en mer mångtydig eller horisontell omgruppering. Eftersom det senare är fallet blir polariseringstesen grundlös eller i bästa fall kraftigt försvagad.

Vi har tidigare diskuterat ytterligare en viktig begränsning av polariseringsforskningens metodik, nämligen dess koppling av jobbegenskaper till yrkeskategorier som blir låsta till sin interna sammansättning under den period analysen omfattar. Därmed kan förändringar som sker *inom* yrkeskategorier inte registreras. Detta får viktiga konsekvenser för beskrivningen av jobbstrukturens utveckling. I det fall vi undersöker här – Sverige 1974 till 2010 – är alla de tre jobbkategorier som spelar huvudrollerna i omvandlingen av fördelningens nedre halva, ISCO-grupperna 4, 5 och 8, internt heterogena med avseende på både lön och kvalifikation.

Det blir därför viktigt att beakta storleksförändringar inte bara av hela dessa grupper utan även av delgrupper inom dem. Det visar sig då att

nedgången av antalet personer verksamma inom grupp 4 och 8 är starkt koncentrerad till de minst kvalificerade och lägst avlönade jobben inom dessa två yrkeskategorier, medan uppgången av antalet personer verksamma inom grupp 5 är lika tydligt koncentrerad till de mest kvalificerade (om än inte högavlönade) jobben. Aggregeringen till relativt breda yrkesgrupper döljer alltså en stor variation i egenskaper *inom* dessa grupper. Eftersom den interna fördelningen påtagligt förändrats över tiden – i systematiskt uppgraderande riktning inom alla de tre yrkesgrupperna – får aggregeringen en starkt snedvridande inverkan på bilden av jobbstrukturens förändring.

Varför förändras jobbstrukturen?

Polariseringshypotesen duger inte som förklaring

Som visats i denna rapport, kännetecknas jobbstrukturens utveckling av en omfattande uppgradering snarare än en polarisering. Polariseringsmodellens empiriska prediktioner får därmed inget stöd. Modellens teoretiska perspektiv på jobbstrukturens förändring övertygar inte heller. Enligt polariseringsmodellen kan medelkvalificerade jobb i tillverkning och administration elimineras genom att de ersätts med IT, medan lågkvalificerade uppgifter i servicesektorn (ännu) inte kan automatiseras via datorisering och därmed är mer beständiga, samtidigt som högkvalificerade jobb växer i antal genom att deras produktivitet stiger med IT-stöd. Men även om tillämpningen av IT, ”digitaliseringen”, självklart har haft en stor inverkan på innehållet i många jobb och troligen kommer att öka i betydelse framöver, kan den knappast vara den huvudsakliga förklaringen till jobbstrukturens omvandling under de senaste decennierna.

För det första har uppgraderingen fortgått under lång tid, åtminstone flera decennier, utan att accelerera under de senaste åren – takten har snarare avtagit efter år 2000. Utvecklingen har alltså inte varit snabbare under den mest omfattande IT-expansionens tid. För det andra har uppgraderingen skett i två stadier att döma av den beskrivning som getts ovan, först (fram till 1990-talet) genom att andelen medelkvalificerade jobb vuxit, sedan genom en stigande andel högkvalificerade jobb. De sistnämnda består dock inte främst av arbetsuppgifter där IT kan antas vara ett produktivitetshöjande komplement, utan i stället av välfärdstjänster som hälsovård och utbildning. Företagstjänster inom bank, finans och försäkring, där IT kan antas spela en större roll, har också vuxit, men denna tillväxt har hittills varit måttlig jämfört med välfärdssektorn. En annan del av utvecklingen där IT haft en självklar betydelse är nedgången för administrativa jobb nedanför den högsta kvalifikationsnivån, men även på den punkten haltar polariseringsmodellens förklaring. Dels har industrijobben minskat ännu mer än kontorsjobben, dels är det i huvudsak de enklaste uppgifterna – både i administration och tillverkning – som försvunnit, snarare än de medelkvalificerade.

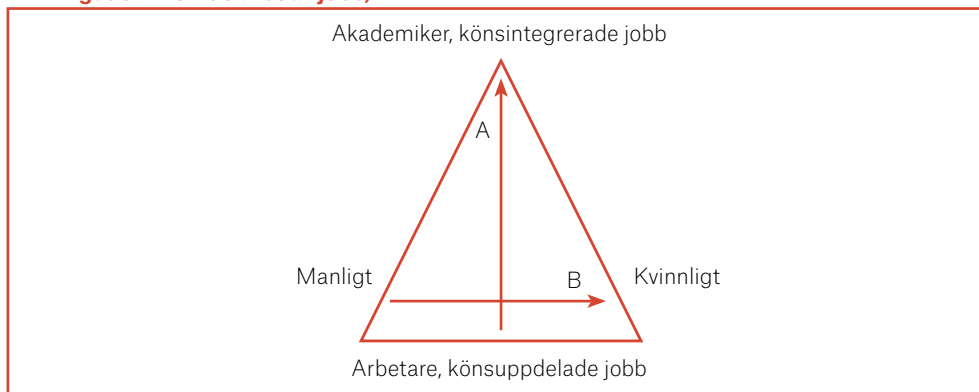
En förklaringsmodell med bredare anslag

I stället för polariseringsperspektivets teknikfokuserade modell av arbetslivets utveckling skulle vi vilja föreslå en bredare ansats (se vidare le Grand och Tählin 2019).

Jobbstrukturen bland anställda i ett samhälle utgörs av ett antal positioner som kan ordnas vertikalt och horisontellt (se figur 11; se vidare Magnusson och Tählin 2018). Längs den vertikala axeln är kvalifikationskrav och ledningsansvar de viktigaste jobbegenskaperna, viktigast i meningen att de har starkast samband med centrala utfall såsom lön och anställningstrygghet. Längs den horisontella axeln är det viktigast om arbetet omfattar uppgifter orienterade mot människor, symboler eller föremål, bl.a. därför att arbetets konsekvenser för hälsan främst sammanhänger med skillnader mellan jobb i dessa avseenden: arbete med föremål (vanligen arbetarjobb) sammanhänger med risker för försämrad fysisk hälsa medan arbete med

människor – särskilt välfärdstjänster – ofta innebär risker för försämrad psykisk hälsa, via emotionella krav. Samtidigt finns naturligtvis många fysiskt tunga moment även utanför industrin. Vidare kan mental belastning i arbetet givetvis vara utbredd även inom tillverkning, men knappast i form av emotionella krav.

Figur 11. Jobbstrukturens omvandling i två riktningar indikeras av pil A (vertikal uppgradering genom en stigande andel akademikerjobb) och pil B (horisontell förskjutning från manligt till kvinnligt dominerade arbetarjobb)



Jobbstrukturen i två dimensioner: klass (vertikal axel, från arbetare till akademiker) och genus (horisontell axel, från manligt till kvinnligt).

Över tiden har jobbstrukturen utvecklats i riktning mot högre kvalifikationskrav, dvs en uppgraderad klasstruktur (se pil A i figur 11), och en större andel arbete med människor (se pil B i figur 11). Dessa två tendenser har främst teknologiska orsaker i kombination med institutionella faktorer. Teknisk utveckling inom tillverkningsindustrin utgör startpunkten i den process som leder till uppgradering. Genom teknisk utveckling ökar produktiviteten inom varutillverkning. Via förhandlingar tas en del av denna ökning ut i form av höjda löner för anställda inom de berörda branscherna. Den höjda lönenivån inom industrin sprids sedan till andra sektorer av ekonomin (se Baumol 1967), eftersom löneskillnader mellan branscher hålls nere av såväl institutionella orsaker (t.ex. rättvisenormer och fackföreningar) som genom marknadsmekanismer (t.ex. arbetskraftens rörlighet). Industrilönernas fortplantning över den generella arbetsmarknaden höjer därmed lönegolvets i alla branscher, oavsett produktivitetens utveckling. Eftersom lön och produktivitet sammanhänger nära med varandra medför det höjda lönegolvets att kraven på produktivitet höjs i alla branscher. Därmed tenderar de minst produktiva jobben, som oftast har de lägsta kvalifikationskraven, att elimineras därför att de inte kan bära de höjda lönenivåerna. Följden blir en allmän höjning av kvalifikationsstrukturen, dvs att andelen lågkvalificerade ("enkla") jobb minskar och andelen högkvalificerade jobb ökar. Denna uppgradering av klasstrukturen har varit den dominerande tendensen under senare decennier. Institutionella särdrag har också haft en modifierande inverkan. Den s.k. Rehn-Meidner-modellen i Sverige t.ex., med en solidarisk lönepolitik ("lika lön för samma arbete oavsett företag och bransch") har tenderat att driva på utvecklingen med höjda krav på effektivitet genom att via central lönesättning tvinga bort lågproduktiva företag från marknaden.

Den tekniska utvecklingen inom tillverkningsindustrin leder till ett minskat antal produktionsjobb (arbete med föremål), men den

höjda produktiviteten driver upp efterfrågan på andra typer av jobb. Under senare decennier har den tekniska utvecklingen, via datorisering, i ökad utsträckning inneburit att även vissa tjänstemannajobb har kunnat effektiviseras och så småningom elimineras. Arbete med människor har däremot inte kunnat ersättas i någon större omfattning av teknik, även om den snabba utveckling av robotar som nu sker kan komma att medföra nya möjligheter. Det är dock viktigt att inse att teknologiska framsteg innebär att samhällsekonomin växer, vilket ökar snarare än minskar mängden resurser som potentiellt kan användas för att finansiera arbete av olika slag. Antalet jobb i ett allt rikare samhälle har åtminstone hittills inte minskat av teknologiska orsaker. Om så ändå skulle ske framöver, så kommer det att vara till följd av våra egna val, inte av någon tekniskt eller ekonomiskt betingad nödvändighet.

Arbete med människor har vuxit i utbredning under lång tid. En fundamental drivkraft här har varit familjelivets omvandling. När omsorg om barn och äldre organiseras kollektivt – av samhället – snarare än inom enskilda familjer, flyttar många arbetsuppgifter från den informella till den formella ekonomin. Samtidigt blir de äldre allt fler, till följd av ökad medellivslängd. De uppgifter som tidigare främst sköttes av kvinnor i form av obetalt arbete i hemmet utförs nu av avlönade personer ute på arbetsmarknaden, hittills främst av kvinnor. Men kvinnor är naturligtvis verksamma även inom andra delar av arbetsmarknaden än välfärdstjänster. Den ökande jämställdheten mellan könen är en självständig drivkraft till förändrade gränser mellan familjeliv och arbetsliv.

Vid sidan av familjens omvandling har den samhällsekonomiska tillväxten lett till ökad efterfrågan på tjänster av olika slag, särskilt människoorienterat arbete. I synnerhet utbildningssektorn har vuxit kraftigt i omfattning, delvis till följd av arbetslivets höjda kvalifikationskrav, men också på grund av människors ökade anspråk på utbildning. Detta innebär att satsningar på utbildning har många anhängare och få motståndare. Resultatet blir både en kontinuerligt höjd utbildningsnivå i befolkningen och ett ökat antal anställda inom utbildningssektorn. En annan sannolik konsekvens är att individernas utbildningsnivå stiger snabbare än arbetsgivarnas efterfrågan på utbildad arbetskraft, eftersom den senare bara är en orsak bland flera till den förra. Det är alltså troligt att mängden överutbildning tilltar (se t.ex. Tählin 2007b), dvs att en växande andel individer har en utbildningsnivå som överstiger arbetslivets (om än inte nödvändigtvis hela samhällets) behov.

Även utöver omsorg och utbildning växer efterfrågan på människoorienterat arbete i takt med den samhällsekonomiska utvecklingen. Medicinska framsteg innebär förhoppningsvis att vi blir friskare men kan paradoxalt nog också medföra att efterfrågan på vård av olika slag ökar, eftersom fler sjukdomar och besvär kan upptäckas och i bästa fall behandlas samtidigt som människors anspråk på hälsa stiger. Vid sidan av sjukvård tilltar också efterfrågan på åtgärder för ökat välbefinnande i vidare mening. Inom arbetslivspolitik syns detta t.ex. i Arbetsmiljöverkets nya riktlinjer (2016) för sociala och organisatoriska faktorer i arbetet, där det framhålls att arbetet ska organiseras inte bara så att ohälsa motverkas utan även så att hälsa främjas.

Varför måste polariseringstesen granskas?

Polariseringstesen, som fått brett genomslag under senare år, gör gällande att goda jobb i arbetslivets mellanskikt är på väg att försvinna och ersättas av dåliga jobb i strukturens bottenregioner. Detta sluttande plan brukar kallas ”mittens urholkning” (*the hollowing out of the middle*) eller den timglasformade arbetsmarknaden. De som övertygats av tesen tycks se framför sig hur hantverkaren uppgivet ställer undan verktygslådan och tar fram skurhinken eller kontoristen med en suck packar ihop sin bokföreläsning och lämnar skrivbordet för att ta hand om den smutsiga disken medan båda dystert funderar över hur de ska få ekonomin att gå ihop efter sina lönesänkningar. Men så ser verkligheten inte ut, vilket framgår av den empiriska analysen i denna rapport.

Polariseringsmodellen ger inte en korrekt verklighetsbeskrivning

Det som egentligen hänt är något mycket mindre dramatiskt (åtminstone i ett klassperspektiv, genus återkommer vi strax till). Genom en omgruppering i det stora område av jobbstrukturen som ligger mellan mitten och ett nedre skikt har antalet fabriksarbetare, lagerassistenter, brevbärare och lastbilschaufförer (varav flertalet med relativt enkla men ändå skapligt betalda arbetsuppgifter) minskat, medan antalet undersköterskor, hemvårdare, kockar och butiksförsäljare (med en blandning av enkla och mer kvalificerade men något lägre avlönade arbetsuppgifter) har ökat. Med den officiella yrkesindelningens (ISCO internationellt, SSYK i Sverige) terminologi har ett antal jobb inom yrkesområdena 4 (”kontors- och kundservicearbete”) och 8 (”process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete mm”) minskat i utbredning och ersatts med fler jobb inom yrkesområde 5 (”service-, omsorgs- och försäljningsarbete”).

Denna omgruppering, som sammantagen bör ses som horisontell med avseende på positionsnivå inom jobbstrukturen, är något helt annat än ett skifte från yrkesområde 7 (”hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning”) till yrkesområde 9 (”arbete utan krav på särskild yrkesutbildning”). Som visats ovan är det vertikala avståndet mellan hantverkare (ISCO 7) och städare, vaktmästare, m.fl (ISCO 9) stort, både i lön och arbetsinnehåll, men det är inte mellan dessa grupper som de strukturella förskjutningarna har skett. De sämsta jobben (ISCO 9) har inte blivit fler, varken bland män eller kvinnor, under någon del av den långa perioden från 1970-talet till nutid. Hantverksarbete (ISCO 7) har minskat i omfattning bland män (även om det fortfarande är vanligt; bland kvinnor har det alltid varit mycket ovanligt) men har i huvudsak inte ersatts av jobb på en klart lägre positionsnivå, utan av jobb inom tjänstesektorn på en antingen likartad (delar av ISCO 5) eller högre nivå (ISCO 1-3).

Den större omgruppering som inträffat – förskjutningarna mellan ISCO-grupperna 4, 5 och 8 – kan inte i någon rimlig mening beskrivas som en tydlig nedgradering och därmed inte heller som (den nedre vertikala delen av) en strukturell polarisering. I lönenivå innebär omgrupperingen en viss sänkning (med cirka 8 procent i genomsnitt 1991-2010), men i kvalifikationsnivå en viss höjning (med cirka 0,5 års utbildningskrav). Som en jämförelse är motsvarande skillnader mellan hantverks-

jobb (ISCO 7) och de sämsta jobben (ISCO 9) ca 24 procent i lön och 1,7 år i utbildningskrav, och förstärker (dvs villkoren är entydigt bättre i den ena gruppen) snarare än – som i den omgruppering mellan ISCO 4, 5 och 8 som faktiskt inträffat – kompenserar varandra. Översatta till en gemensam skala i form av percentiler (hundra delar av den totala fördelningen) är skillnaden mellan de krympande yrkena i grupp 4/8 och de växande yrkena i grupp 5 ca 11 percentiler i lön (i genomsnitt 1991-2010) som motverkas av ca 8 percentiler i utbildningskrav (under samma period), totalt $11-8=3$. Motsvarande skillnader mellan grupperna 7 och 9 är mycket större och dessutom förstärkande (går åt samma håll) snarare än kompenserande (går åt motsatta håll): 30 percentiler i lön som förstärks (snarare än motverkas) av 23 percentiler i utbildningskrav, totalt $30+23=53$.

Att mitten av jobbfördelningen urholkats och – utöver en tillväxt av de bästa jobben – ersatts av en växande mängd arbeten nära botten av strukturen stämmer helt enkelt inte. I stället har vissa yrken mellan mitten och botten av strukturen krympt, medan vissa andra yrken inom samma vertikala område har vuxit. De krympande och växande yrkena skiljer sig knappt åt i sammantagen positionsnivå. Elektrikern har inte blivit vaktmästare, och bokföringskontoristen har inte blivit städare. Däremot tycks – i strukturell om än inte nödvändigtvis individuell mening – brevbäraren (eller lastbilschauffören) ha blivit kock (eller butiksförsäljare) och maskinoperatören (eller lagerassistenten) ha blivit undersköterska (eller hemvårdare). Denna typ av omvandling kanske kan ses som ett moment av postindustrialisering, men knappast av polarisering.

Polariseringsmyten kan få allvarliga konsekvenser

Ojämlighetens utveckling är ett alltför viktigt ämne för att lämnas åt de bristfälliga förklaringsmodeller som polariseringsforskningen spridit. Teoretiskt lider denna forskning av ett alltför snävt teknologiskt fokus: jobbstrukturens (och inkomstspridningens) utveckling antas bero på IT, eller möjligen på teknologiskt driven globalisering. Empiriskt präglas den av ekonomiskt tunnelseende: lönenivån får ett orimligt stort utrymme vid bedömningar av jobbens egenskaper och insikter från andra discipliner beaktas knappt vid konstruktionen av jobbtypologier.

Att polariseringsforskningen missar arbetslivets genusdimension är dess största svaghet. Benämningen ”polarisering” på den utveckling som skett bygger implicit på ett gammaldags synsätt där framför allt mäns arbete i tillverkningsindustrin, men i viss mån även kvinnors arbete på kontor, ses som mer kvalificerat än kvinnodominerade arbetsuppgifter inom välfärdssektorn. Därmed uppfattas en försämring ske vid övergången från äldre till nyare arbetsuppgifter – från mansdominerad produktion till kvinnodominerad service. Detta anakronistiska perspektiv avspeglas i kvardröjande löneskillnader baserade på traditionella maktförhållanden och genusnormer, men som framgått ovan är dessa på väg att förändras. Denna utveckling är angelägen att beskriva och analysera utan att fastna i förlegade föreställningar om det genuskodade värdet av olika jobb, och utan att låta sig distraheras av att föråldrade normer kläs i ett till synes modernt teknologiskt språk.

Till sist: varför är det viktigt att polariseringsmyten ifrågasätts? Utöver

det generella och självklara motivet att vår bild av verkligheten och dess utveckling bör vara så korrekt och rättvisande som möjligt finns flera specifika skäl till att en korrigerings av polariseringsteorin är angelägen.

För det första är uppgraderingen av jobbstrukturen positiv på många sätt, men har också en baksida: det minskande antalet ”enkla” jobb (dvs. jobb med låga kvalifikationskrav) försämrar utsikterna för stora delar av arbetsmarknadens marginalgrupper – ungdomar, nyanlända utlandsfödda, lågutbildade. Det kan därmed vara viktigt att överväga styrmedel av olika slag som kan underlätta tillkomsten – eller åtminstone dämpa nedgången – av arbeten med låga tillträdeskrav. Om antalet (eller andelen) lågkvalificerade jobb är inne i en teknologiskt betingad stigande fas, vilket polariseringstesens hävdar – så kan behovet av att skapa fler ingångsjobb uppfattas som mindre angeläget än om antalet är i en fallande fas. Därmed kan myten om polarisering få negativa effekter för de marginalgrupper som skulle vinna på reformer i riktning mot breddade ingångar i arbetslivet, givetvis till jobb med rimliga villkor och drägliga löner.

För det andra påverkas rimligen såväl individers utbildningsval på mikronivån som utformningen av utbildningspolitik på makronivån av de framtidsutsikter som kan skönjas inom olika delar av arbetslivet. Om mitten av jobbstrukturen är på väg att försvinna, eller åtminstone kraftigt minska i storlek, så blir det allt mindre relevant att satsa på medelhöga utbildningar, särskilt yrkesprogram på gymnasiet. Om däremot mitten kommer att vara fortsatt stor under överskådlig tid, med endast måttliga nedgångar, så är medelhöga utbildningar med yrkesinriktning högst relevanta även framöver, och rekrytering till dessa bör ha hög prioritet. Även den högre utbildningens utformning påverkas av hur uppfattningen om arbetslivets utveckling ser ut och om de långsiktiga drivkrafterna till de förändringar som sker. Investeringar i utbildning är stora och långsiktiga både för individer och för samhället. Kunskapsunderlaget för sådana beslut kan förbättras genom att kritiskt granska förhärskande bilder av arbetslivets utveckling. Att granska polariseringsforskningen bidrar förhoppningsvis till denna kvalitetshöjning.

För det tredje, och avslutningsvis: polariseringstesens hänger ihop med den under senare år växande populismen, i samhället och i politiken. Både polariseringsforskningen och populismen är starkt knutna till genus, implicit i polariseringens fall, explicit i populismens. Slutsatsen om en polarisering av jobbstrukturen kräver, som vi tydligt sett ovan, att manligt dominerade yrken mellan fördelningens mittersta och nedre skikt ses som bättre jobb än kvinnligt dominerade yrken i samma vertikala del av strukturen. En sådan nedvärdering av traditionellt kvinnligt präglade arbetsuppgifter är inte bara felaktig sett till jobbens sammantagna egenskaper utan riskerar också – om än oavsiktligt eller omedvetet – att underblåsa misogyn värdning i delar av befolkningen. Känslan av förlorad maskulin kraft är sannolikt en stark grogrund för den serie av bakslag som inträffat på sistone längs den långa progressiva vägen mot modernitet. Sambandet mellan genus och populism är ett angeläget ämne för nutida samhällsvetenskaplig forskning och offentlig debatt. Även i det sammanhanget

Polariseringstesens hänger ihop med den under senare år växande populismen, i samhället och i politiken.

är det viktigt att polariseringsforskningen granskas kritiskt. Att framställa upplösningen av traditionella gränser mellan manligt och kvinnligt arbete som att klyftorna i arbetslivet vidgas är varken rättvisande eller progressivt, hur övertygande det än kan låta för den som tror sig veta att ojämlikheten ständigt ökar i den sentida kapitalismens epok.

Referenser

Adermon, Adrian och Magnus Gustavsson. 2015. "Job polarization and task-biased technological change: Evidence from Sweden, 1975-2005." *Scandinavian Journal of Economics*, 117: 878-917.

Autor, David H., Frank Levy och Richard J. Murnane. 2003. "The skill content of recent technological change: An empirical exploration." *Quarterly Journal of Economics*, 118: 1279-1333.

Baumol, William J. 1967. "Macroeconomics of unbalanced growth: The anatomy of urban crisis." *American Economic Review*, 57: 415-26.

Eurofound. 2015. *Upgrading or Polarisation? Long-term and Global Shifts in the Employment Structure: European Jobs Monitor 2015*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Fernández-Macias, Enrique. 2012. "Job polarization in Europe? Changes in the employment structure and job quality, 1995-2007." *Work and Occupations*, 39: 157-82.

Fine, Sidney A. och Steven F. Cronshaw. 1999. *Functional Job Analysis: A Foundation for Human Resources Management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Gallie, Duncan. 2013. Recension av Kalleberg (2011). *Work, Employment and Society*, 27: 893-5.

Goos, Maarten och Alan J. Manning. 2007. "Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain." *Review of Economics and Statistics*, 89: 118-33.

Goos, Maarten, Alan J. Manning och Anna Salomons. 2009. "Job polarization in Europe." *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 99: 58-63.

le Grand, Carl och Michael Tåhlin. 2019. "Arbete i Sverige från 1970-tal till 2010. Ojämlighetens omvandling i skärningspunkten mellan klass och genus." Kap. 7 (sid. 175-204) i Sandberg, Åke (red.) *Arbete och välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur.

Kalleberg, Arne L. 2011. *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.

Korpi, Tomas och Michael Tåhlin. 2018. "On-the-job training: A skill match approach to the determinants and outcomes of lifelong learning." *Working Paper*, Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm University.

Magnusson, Charlotta och Michael Tåhlin. 2018. "Class and Gender: Mapping the structure of work-life inequality." *Working Paper*, Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm University.

Meisenheimer, Joseph R. 1998. "The services industry in the "good" versus "bad" jobs debate." *Monthly Labor Review*, February, sid. 22-47.

OECD. 2001. "The characteristics and quality of service sector jobs." *Employment Outlook*, chapter 3, sid. 89-128.

OECD. 2017. "How technology and globalization are transforming the labour market." *Employment Outlook*, chapter 3, sid. 81-124.

Oesch, Daniel. 2013. *Occupational Change in Europe. How Technology and Education Transform the Job Structure*. Oxford University Press.

Oesch, Daniel och Jorge Rodriguez Menes. 2011. "Upgrading or polarization? Occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990-2008." *Socio-Economic Review*, 9: 503-32.

SCB (Statistiska centralbyrån). 2019. *Statistikdatabasen, arbetsmarknad*. http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0208

Tählin, Michael. 2007a. "Skills and wages in European labour markets: Structure and change." Sid. 35-76 i *Employment Regimes and the Quality of Work*, red. Duncan Gallie. Oxford University Press.

Tählin, Michael. 2007b. "Överutbildningen i Sverige: utveckling och konsekvenser." Sid. 70-89 i *Utbildningsvägen – vart leder den? Om ungdomar, yrkesutbildning och försörjning*, red. Jonas Olofsson. Stockholm: SNS Förlag.

Tählin, Michael. 2011. "Vertical differentiation of work tasks: conceptual and measurement issues." *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 3: 55-70.

Tählin, Michael och Johan Westerman. 2018. "Youth employment decline and the structural change of skill." *European Societies*, DOI: 10.1080/14616696.2018.1552981.

Wright, Erik Olin och Rachel E. Dwyer. 2003. "The patterns of job expansions in the USA: a comparison of the 1960s and 1990s." *Socio-Economic Review*, 1: 289-325.

Åberg, Rune. 2004. "Vilka jobb har skapats på den svenska arbetsmarknaden de senaste decennierna?" *Ekonomisk Debatt*, vol. 32, nr 7, sid. 37-46.

Åberg, Rune. 2013. "Tjugohundratalets arbetsmarknad – fortsatt uppkvalificering eller jobbpolarisering?" *Ekonomisk Debatt*, vol. 41, nr 2, sid. 6-15.

Åberg, Rune. 2016. "Polariseringens fördelningseffekter." *Ekonomisk Debatt*, vol. 44, nr 5, sid. 23-39.

