



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

För vems skull flyttar par? Kön, karriärmöjligheter och pars regionala rörlighet i Sverige

Maria Brandén
Sara Ström

RAPPORT 2011:4

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknadspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt, arbetsmarknadseffekter av åtgärder inom utbildningsväsendet och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl.a. som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagersidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Rapporterna finns även i tryckt format. Du kan beställa de tryckta rapporterna via telefon eller mejl. Se nedanstående kontaktinformation.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala

Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala

Telefon: 018-471 70 70

Fax: 018-471 70 71

ifau@ifau.uu.se

www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

För vems skull flyttar par?

Kön, karriärmöjligheter och pars regionala rörlighet i Sverige*

av

Maria Brandén[†] och Sara Ström[‡]

2011-02-07

Sammanfattning

Syftet med denna rapport är att studera hur karriärmöjligheter i mannens och kvinnans yrken – dels i landet, dels i kommunen där paret bor – påverkar heterosexuella pars regionala rörlighet i Sverige 1998–2007. Studien baseras på registerdata. Vi undersöker hur flyttbeslut samvarierar med karriärmöjligheter i form av lönenivå på orten där paret bor, hur långt man kommit i karriären, yrkets nivå och lönekoncentrationen i yrket. Genomgående jämför vi om effekten skiljer sig åt med avseende på kön. Resultaten tyder på att mannens och kvinnans karriärmöjligheter påverkar paret på olika sätt, när man rör sig bortom att enbart fokusera på yrkens nivåer. Framförallt uppvisar betydelsen av lönekoncentration tydliga könsskillnader. Även när man inkluderar mått på karriärmöjligheter inom yrken existerar delvis ojämställda mönster när det gäller vems karriär par anpassar sig till. Par verkar anpassa sig något mer till mannens karriärmöjligheter än till kvinnans, även när man tar hänsyn till strukturella könsskillnader i karriärmöjligheter.

* Vi vill rikta ett stort tack till Martin Lundin, Olof Åslund och Christofer Edling för värdefulla synpunkter. Tack också till deltagarna vid IFAU's interna seminarium och till Gunnar Andersson. Det här projektet har delfinansierats av "Stockholm University SIMSAM Node for Demographic Research (SUNDEM)" som även har tillhandahållit data.

[†] Stockholms universitet, maria.branden@sociology.su.se

[‡] Stockholms universitet, sara.strom@sociology.su.se

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
1.1	Bakgrund	3
1.2	Varför flyttar par?	3
1.3	Betydelsen av könssegregering på arbetsmarknaden	5
2	Frågeställningar och hypoteser	6
3	Data, metod och variabler.....	7
3.1	Data.....	7
3.2	Dataöverbäganden	8
3.3	Metod.....	8
3.4	Variabler	8
3.5	Deskriptiv statistik över de oberoende variablerna.....	10
4	Resultat	11
5	Diskussion och slutsatser.....	14
6	Referenser	17
7	Appendix: Kategorisering av yrken.....	20

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Under en längre tid har samhällsvetenskaplig forskning uppmärksammat att pars regionala rörlighet verkar följa ett könsspecifikt mönster. Så gott som all forskning pekar i samma riktning; det är framförallt på grund av mannens karriär som par flyttar till en ny ort (se exempelvis Markham och Pleck 1986; Shihadeh 1991; Bielby och Bielby 1992; Gordon 1995; Jacobsen och Levin 2000; Boyle m.fl. 2001; Smits 2001; Mulder och van Ham 2005; Clark och Huang 2006; Jürges 2006). Detta mönster finns även i Sverige. Det är vanligt att flytta av karriärskäl (se exempelvis Nedomysl 2006; Eliasson m.fl. 2007; Brandén 2010, se också Garvill m.fl. 2002 för en alternativ syn på saken), och jobbmöjligheter är en viktig faktor när individer väljer boenderegion (Nedomysl 2008). Men det finns också tydliga skillnader i vems karriär par flyttar för. Män med partner och barn är betydligt mer benägna att flytta av karriärskäl jämfört med kvinnor i samma livssituation (Brandén 2010) medan kvinnor ofta blir medföljare (Forsberg 1989). För par är det främst mannen som tjänar ekonomiskt på att flytta (Nilsson 2001; Åström och Westerlund 2009). Dessutom är det främst mannens utbildningsnivå som verkar styra pars allmänna flyttbenägenhet, vilket ytterligare stöder slutsatsen att det är för mannens skull som par flyttar (Lundholm 2007). Syftet med denna studie är att undersöka hur karriärmöjligheter i mannens och kvinnans yrken, i Sverige såväl som i regionen där paret bor, påverkar heterosexuella pars regionala rörlighet. Genomgående läggs stort fokus på paret istället för individen, och på genusaspekter i pars regionala rörlighet. I fortsättningen används begreppen flyttningar, regional rörlighet och geografisk rörlighet som synonymer.

1.2 Varför flyttar par?

En allmän utgångspunkt i migrationsforskningen är att man flyttar när man uppfattar det som mer givande eller lönsamt än att stanna, och när det inte finns alltför stora hinder för att flytten ska kunna vara möjlig att genomföra (Lee 1966). En orsak till att en flytt är lönsam kan vara att den innebär ekonomiska fördelar, till exempel högre löner än på den nuvarande orten (Fischer och Malmberg 2001). En utbildning kan också fungera som ett rörlighetsincitament. För det första medför en utbildning större karriärmöjligheter, för det andra är en utbildning en investering som kan kräva regional mobilitet för

att få avkastning. På samma vis kan man anta att personer i högnivåyrken är rörligare än personer i lågnivåyrken.

Samtidigt är även miljömässiga och sociala faktorer betydelsefulla. Vissa orter, där det är dyrt att leva och svårt att hitta boende, har en attraktionskraft som går bortom det rent monetärt rationella som gör att folk ändå vill flytta dit. När man talar om lönsamhet med en ort är det även viktigt att ta hänsyn till den fas av livsförloppet en individ befinner sig i. Ju längre tid man har bott på en ort och ju mer etablerad man är där, till exempel med partner och barn, desto större blir uppoffringen av att flytta. Följaktligen minskar även fördelarna med en annan ort (Fischer och Malmberg 2001). På samma vis skulle en etablering på arbetsmarknaden eller karriär på en ort kunna öka bindningen till orten och minska rörligheten.

Lees (1966) perspektiv kan även appliceras på par, med utgångspunkten att det är den *summerade* lönsamheten med en flytt som bestämmer flyttbenägenheten. Till exempel kan par som bor på en ort som karaktäriseras av låga löner för både mannens och kvinnans yrken tänkas vara mer rörliga än andra. Men det kan också vara så att endast en av partnerna skulle tjäna så pass mycket på flytten att den summerade lönsamheten av att flytta blir högre än den av att stanna – trots att flytten inte skulle vara lönsam för den andra partnern. Förlusten som en partner gör med flytten måste med andra ord övervägas av vinsten den andra partnern gör (Mincer 1978). Utifrån detta perspektiv förklaras kvinnors sekundära roll i migrationsbeslut med att deras (manliga) partner tjänar så pass på flytten att även kvinnan gynnas. Detta gör det nödvändigt att ta hänsyn till kombinationen av mannen och kvinnans tänkbara förtjänster med en flytt när man studerar pars regionala rörlighet.

Förutom detta kan den förhandlingsposition som mannen och kvinna har i förhållandet ha betydelse (Lundberg och Pollak 2003). Med utgångspunkt i teorier om förhandlingsmakt inom par förklaras kvinnans sekundära roll i migrationsbeslut även med att hon ofta har en sämre förhandlingsposition än mannen. En viktig faktor som kan ha betydelse för en individs förhandlingsmakt är dennes ekonomiska oberoende i förhållande till partnern. Följaktligen är det viktigt att ta hänsyn till löneskillnader inom paret.

Men det är inte bara könsskillnader i ekonomisk makt som är betydelsefulla enligt litteraturen. Allmänna förväntningar om, och värderingar av, mäns och kvinnors egenskaper kan spela roll. I litteraturen utgår man från att det finns en könsordning i samhället, där män och kvinnor förväntas ha olika egenskaper och därmed tilldelas olika arbetsuppgifter, i familjen och på arbetsmarknaden.

Kvinnor är de som förväntas ta största ansvaret för familj, medan män är de som förväntas ta det största ansvaret för det betalda arbetet (se t.ex. Connell 1987). Detta kan leda till att mannens betalda arbete blir mer betydelsefullt för paret än kvinnans, vilket i sin tur ökar sannolikheten för att flyttbeslut i högre grad baseras på mannens än på kvinnans karriär.

1.3 Betydelsen av könssegregering på arbetsmarknaden

Utifrån ovanstående diskussion kan man sluta sig till att det finns en hel del som talar för att par oftare flyttar för mannen än för kvinnans skull. Men det finns en betydelsefull institutionell faktor som vi ännu inte diskuterat: män och kvinnor har mycket olika positioner på arbetsmarknaden. Detta är fortfarande ett ganska nytt område internationellt, och det har hittills inte fått någon uppmärksamhet i svensk forskning (även om Lundholm 2007 och Hedberg 2005 efterlyser sådana studier). Om man vill studera varför kvinnor får en ofördelaktig roll i flyttbeslut måste man ta hänsyn till att kvinnor ofta har en ofördelaktig roll på arbetsmarknaden i stort. Kvinnors ovilja att flytta av karriärskäl, och deras benägenhet att flytta för sin partners karriär, behöver därför inte nödvändigtvis enbart handla om att kvinnor anpassar sig till sin partner. Det kan också handla om att kvinnor är överrepresenterade i yrken utan karriärmöjligheter oavsett region. Kvinnodominerade yrken har ofta låg status, dålig löneutveckling, och tenderar att finnas i hela landet, till exempel inom vård och omsorg (Halfacree 1995). Long (1974) har till och med argumenterat för att möjligheten att flytta med sin partner kan vara anledningen till kvinnors yrkesval, eftersom traditionella kvinnoyrken ofta har det gemensamt att de finns i hela landet oavsett regionala karaktäristiska.

Detta gör det nödvändigt att inkludera bra mått på karriärmöjligheter *inom yrken och regioner* när man studerar hur par svarar på flyttincitament. Först då kan man få en helhetsbild över i vilken utsträckning par anpassar sig geografiskt till mannens eller kvinnans karriärmöjligheter. Om anledningen till att par oftare anpassar sig till mannens karriär är att män oftare har yrken där man kan göra karriär så borde könsskillnaderna försvinna om man fokuserar på hur karriärmöjligheter i sig påverkar pars regionala rörlighet. Inom internationell forskning har man funnit att till exempel yrkesprestige (Duncan och Perucci 1976), om yrket finns över hela landet, lönespridning och tradition av rörlighet i yrket (Shauman och Noonan 2007) har en tydlig effekt på pars regionala rörlighet för både män och kvinnor. Men dessa skillnader räcker fortfarande

inte till för att förklara varför kvinnor får en så sekundär roll i pars flyttbeslut (se även Gordon 1995; McKinnish 2008; Shauman 2010).

I Sverige har man fortfarande inte studerat pars geografiska rörlighet ur ett yrkesperspektiv. Även om svenska par ur ett internationellt perspektiv lever relativt jämförbart har Sverige också en mycket könssegregerad arbetsmarknad, med män i klassiska högstatusyrken och kvinnor i klassiska lågstatusyrken (Charles och Grusky 2005). Därför är det viktigt att ta hänsyn till dessa skillnader när man studerar hur och när par flyttar i Sverige.

2 Frågeställningar och hypoteser

Syftet med denna studie är att undersöka hur karriärmöjligheter i mannens och kvinnans yrken, i Sverige såväl som i regionen där paret bor, påverkar heterosexuella pars regionala rörlighet. Vi inkluderar fyra dimensioner av karriärmöjligheter och studerar hur (1) lönenivåer på den nuvarande orten, (2) löneposition inom yrket, (3) yrkets nivå och (4) lönekoncentrationen i yrket påverkar pars rörlighet, samt hur detta i sin tur samvarierar med kön.

Att bo i en region med förhållandevis låga löner inom mannens och kvinnans yrken innebär små möjligheter till karriär. Detta ökar troligen flyttbenägenheten.

H1: Att bo i en region med dåliga löner i mannens och kvinnans yrken ökar parets flyttbenägenhet

Att vara i ett tidigt skede av karriären minskar bindningarna till den nuvarande orten samt ökar de möjliga förtjänsterna med en flytt. Därför förväntar vi oss att flyttbenägenheten är som störst tidigt i karriären.

H2: Att mannen och kvinnan är i ett tidigt skede av sina karriärer ökar parets flyttbenägenhet

Högnivåyrken indikerar större karriärmöjligheter och kvinnor och män som arbetar i denna typ av yrken kan förväntas vara mer villiga att investera i sina karriärer än andra. Vi förväntar oss att detta ökar flyttbenägenheten.

H3: Att mannen och kvinnan har högnivåyrken ökar parets flyttbenägenhet

I yrken med stor lönekoncentration, det vill säga där skillnaden mellan den lägsta och den högsta lönenivån är liten, är de möjliga förtjänsterna av en flytt mindre än de är i yrken med en större spridning av lönerna. Således förväntar vi oss högre flyttbenägenhet för män och kvinnor i yrken med låg lönekoncentration.

H4: Att mannen och kvinnan har yrken med låg lönekoncentration ökar parets flyttbenägenhet

Tidigare forskning har visat att män ofta får den fördelaktiga positionen i pars regionala rörlighet, samt är den vars intressen påverkar mest. Detta är i linje med teorier om mäns och kvinnors separata sfärer, det vill säga att par ser mannens yrke som mer betydelsefullt än kvinnans. Även om Sverige på många sätt är ett jämställt samhälle existerar sådana mönster även här. Därför förväntar vi oss att mannens karriärmöjligheter har större betydelse för pars regionala rörlighet än kvinnans. Vi förväntar oss detta även när vi, som här, tar hänsyn till att män och kvinnor ofta befinner sig i yrken med olika karriärmöjligheter.

H5: Vi förväntar oss att för samtliga hypoteser har mannens karriärmöjligheter större betydelse än kvinnans.

3 Data, metod och variabler

3.1 Data

För analyserna används en kombination av svenska officiella befolkningsregister: STAR (Sweden in Time: Activities and Relations). STAR sammanställdes på initiativ av och administreras av Stockholms Universitets Demografiska Avdelning (SUDA) och Institutet för Social Forskning (SOFI) vid Stockholms Universitet. Genom STAR har vi bland annat tillgång till länkar mellan partners (om de är gifta eller har barn ihop), information om yrke, månadslön och flyttningar. För den här studien använder vi data för perioden 1997–2007.

Vi studerar enbart samboende eller gifta par med åtminstone ett gemensamt barn, och där både mannen och kvinnan är 16–65 år. Både mannen och kvinnan måste även finnas med i lönestrukturstatistiken under det aktuella året. Par där åtminstone ena partnern har mer än ett yrke exkluderas, eftersom vi inte vet vilket av yrkena som är det primära. Anledningen till att vi bara inkluderar par med barn är att detta är det enda sättet att koppla ihop sambopar i svenska register. För den här studien är det nödvändigt att gifta och sambos ingår i datamaterialet på samma premisser. Sammanlagt inkluderar datamaterialet mer än 650 000 unika par, och nästan 2,8 miljoner par-år.

3.2 Dataöverbåganden

Lönestrukturstatistiken är i stort sett en totalundersökning. Men för privata företag med färre än 500 anställda baserar SCB informationen på ett stratifierat urval arbetsplatser. Sammanlagt täcker man på så vis in ungefär 50 procent av alla anställda i privat sektor. Detta innebär att anställda på små privata arbetsplatser är underrepresenterade i vårt datamaterial. Eftersom vi studerar par är framförallt par där båda arbetar inom små privata företag underrepresenterade. Vi inkluderar en kontrollvariabel för sektor för att försöka kompensera för problemet. Men sannolikt är resultaten som presenteras något mer giltiga för anställda i offentlig sektor samt stora privata företag jämfört med anställda i små privata företag.

3.3 Metod

Vi använder oss av logistisk regression där pars flyttbenägenhet är beroende variabel och mannens och kvinnans yrkeskaraktäristika är oberoende variabler. Resultaten presenteras genomgående som oddskvoter, vilket approximativt är detsamma som relativa risker, vid så pass sällsynta utfall som pars flyttningar. För hypotes 1–4 studerar vi de enkla effekterna av mannens och kvinnans karriärmöjligheter, medan vi för hypotes 5 jämför riktning, styrka och signifikans för effekten av mannens karriärmöjligheter med effekten av kvinnans karriärmöjligheter.

Vi har tillgång till longitudinella årliga observationer för samtliga individer och variabler. Eftersom vi vill vara säkra på att de oberoende variablerna mäts innan en eventuell flytt använder vi informationen som gäller året före vi mäter flyttbenägenheten. Alla oberoende variabler är alltså insamlade 1997–2006 medan vi studerar flyttar åren därpå, d.v.s. 1998–2007. Eftersom samma par kan inkluderas i datamaterialet mer än ett år justerar vi standardfelen för detta, med hjälp av STATAs clusterkommando.

3.4 Variabler

Utfallet i de logistiska regressionsmodellerna är att *flytta* eller inte. Detta mäts varje år 1998–2007 med *Registret över inrikesflyttningar*. Om ett par har flyttat över en kommungräns under året, och den nya kommunen ligger i en ny lokal arbetsmarknad, definierar vi detta som en flytt. Definitionen av lokala arbetsmarknader är baserad på huruvida en grupp kommuner kan anses vara mer eller mindre självförsörjande i termer av arbetskraft. SCB konstruerar dessa regioner årligen, baserat på mängden pendling mellan kommuner. 1995 fanns 106 lokala

arbetsmarknader i Sverige och 2003 hade antalet minskat till 87 på grund av ökad pendling.

Vi fokuserar på hur regionala löneskillnader, nuvarande karriär, yrkesnivå och lönekoncentration i yrket påverkar pars rörlighet, och hur detta i sin tur samvarierar med kön. Samtliga variabler är konstruerade separat för alla yrken (uppdelat i 40 yrken, se appendix) och år. Samtliga variabler är konstruerade på ett icke könsspecifikt sätt (d.v.s. baserade på både mäns och kvinnors löner) och baserade på alla individer inkluderade i lönestrukturstatistiken, med vikter inkluderade för att kompensera för urvalsprinciperna som diskuterats ovan. Med lön avses genomgående månadslön, uppräknad till heltid för deltidsarbetande.

För att konstruera ett mått på regionala löneskillnader beräknar vi *lönepositionen på orten*. Vi gör detta med medianmånadslöner separat för alla yrken, år och lokala arbetsmarknader. Baserat på medianlönerna i respektive yrke och region grupperas därefter regionerna i deciler: de 10 procent regioner med högst lönenivåer i ett visst yrke, de 10 procent regioner med näst högst lönenivåer i samma yrke osv.

För att kunna studera hur en redan uppnådd karriär påverkar rörligheten inkluderar vi ett mått på hur långt man kommit lönemässigt inom sitt yrke, beräknat separat för varje år. Vi benämner detta som *löneposition inom yrket*. Vi skiljer mellan att vara i kvintilen med lägst månadslön i yrket, i någon av de mittersta tre kvintilerna samt att vara i den kvintil med högst månadslön i yrket, det vill säga att vara långt fram i sin karriär.

Yrkets *nivå* är främst baserad på de kvalifikationskrav som normalt finns i yrket. Vi skiljer mellan ledningsarbete (främst olika typer av chefer och politiker), arbete som kräver teoretisk specialistkompetens, arbete som kräver kortare högskoleutbildning, samt andra typer av arbete. Skillnaden mellan yrkets nivå och den löneposition man har uppnått inom yrket är alltså att yrkets nivå separerar mellan olika yrkens generella kvalifikationskrav medan lönepositionen mäter hur långt man har avancerat inom det aktuella yrket.

Lönekoncentrationen i ett yrke mäter hur likartade de lägsta och de högsta lönerna är. Således indikerar lönekoncentrationen möjligheten att göra en lönemässig karriär i ett yrke. Här beräknas lönekoncentrationen separat för varje år. Den beräknas som skillnaden mellan den lägsta och den högsta månadslönsdecilen i yrket, $\frac{10\%}{90\%}$. Om värdet är ~ 1 indikerar det en hög lönekoncentration i yrket, med likartade löner för de med lägst och de med högst

löner. Lägre värden indikerar en lägre grad av lönekoncentration och således större skillnader mellan de högsta och lägsta lönerna.

Förutom ovanstående variabler kontrollerar vi för mannens respektive kvinnans ålder, det äldsta gemensamma barnets ålder, vilken sektor mannen respektive kvinnan arbetar i, om mannen respektive kvinnan studerat under året, civilstatus (gift alternativt sambo), kalenderår, samt om paret flyttat något av de tidigare år de har funnits med i datamaterialet. För att vara säkra på att eventuella könsskillnader inte beror på könsskillnader i ekonomisk makt kontrollerar vi även för mannens och kvinnans månadslöner, det vill säga ett ej yrkeskonstruerat mått på månadslön. Vi skiljer mellan låg (den lägsta kvintilen), medium (de tre mittersta kvintilerna) och hög (den högsta kvintilen) lön. Vi kontrollerar även för nuvarande kommun i "fixed effects"-modeller för att justera resultaten för att olika kommuner kan ha olika attraktionskraft av här icke-obeserverbara anledningar. I resultatredovisningen diskuterar vi inte effekterna av kontrollvariablerna.

3.5 Deskriptiv statistik över de oberoende variablerna

Tabell 1 innehåller deskriptiv statistik för karriärmöjligheter för de män och kvinnor som ingår i studien.

Tabell 1 . Deskriptiv statistik över karriärmöjligheter (procent).

		Kvinnor	Män
Lönenivåer på orten	Bästa 10% kommuner	16,7	20,3
		10,9	16,3
		10,0	11,7
		10,9	12,2
		10,7	10,0
		10,4	9,2
		10,3	7,9
		8,8	5,9
		6,7	4,0
		4,5	2,5
Löneposition inom yrket	Låg	15,1	8,2
	Medium	68,9	60,2
	Hög	16,1	31,5
Nivå	Ledningsarbete	3,0	10,5
	Teoretisk specialistkompetens	24,0	24,9
	Kortare högskoleutbildning	24,0	21,9
	Annat	49,0	42,7

		Kvinnor	Män
Lönekoncentration	Min	0,26	0,26
	Max	0,76	0,76
	Medelvärde	0,65	0,58
	Standardavvikelse	0,10	0,11
Antal observationer		2 775 216	2 775 216

Redan i *Tabell 1* ser vi intressanta mönster med avseende på kön. Att fler män än kvinnor befinner sig i högre lönenivåer inom yrken är redan välkänt, och även att fler män än kvinnor har chefspositioner. Men vi ser också intressanta mönster angående lönenivåer på orten: 20 procent av männen och 17 procent av kvinnorna bor i någon av den tiondelregioner som har bäst lönenivåer inom ens yrke. Par bor alltså något oftare i regioner med gynnsamma förutsättningar för mannen än för kvinnan. Om man istället studerar den femtedel regioner med bäst lönenivåer för yrket bor ungefär 37 procent av männen redan där, jämfört med 28 procent av kvinnorna. Det verkar alltså som om par ofta redan har bosatt sig i regioner som kan vara mer lönsamma för mannen än för kvinnan. Lönekoncentrationen inom mäns och kvinnors yrken visar att män oftare arbetar i yrken med större skillnader mellan de lägsta och högsta lönerna och således större lönemässiga karriärmöjligheter.

4 Resultat

Tabell 2 visar logistiska regressioner där utfallet är flyttbenägenhet. Den innehåller dels enkla effekter, i *modell 1*, dels "fixed-effects" på kommuner i *modell 2*. Båda modellernas standardfel är justerade för att samma par kan inkluderas i datamaterialet mer än ett år, med hjälp av STATAs cluster-kommando. Genom att göra fixed-effects modeller kan vi justera för alla kommunspecifika egenskaper som inte är en konsekvens av karriärmöjligheterna på nuvarande orten, men som ändå kan mediera effekten som karriärmöjligheter har på flyttbenägenheten.

Tabell 2 Logistisk regression, pars flyttbenägenhet, 1998–2007 (oddskvoter, standardfel inom parentes)

		Modell 1 Enkla effekter		Modell 2 Fixed effects	
Lönenivåer på orten, kvinna	Bästa 10 % kommuner	1		1	
		1,02	(0,04)	1,05	(0,04)
		1,01	(0,04)	1,05	(0,04)
		1,07	(0,04)	1,11*	(0,05)
		1,09*	(0,04)	1,13**	(0,05)
		1,14***	(0,05)	1,17***	(0,05)
		1,07	(0,04)	1,10*	(0,05)
		1,10*	(0,05)	1,13**	(0,05)
		1,13*	(0,05)	1,08	(0,05)
Lönenivåer på orten, man	Sämsta 10 % kommuner	1,26***	(0,07)	1,17**	(0,06)
	Bästa 10 % kommuner	1		1	
		1,10**	(0,04)	1,10**	(0,04)
		1,21***	(0,04)	1,17***	(0,05)
		1,25***	(0,05)	1,20***	(0,05)
		1,32***	(0,05)	1,23***	(0,05)
		1,31***	(0,05)	1,18***	(0,05)
		1,27***	(0,05)	1,15**	(0,05)
		1,41***	(0,06)	1,21***	(0,06)
Löneposition inom yrket, kvinna	Sämsta 10 % kommuner	1,45***	(0,07)	1,14*	(0,06)
		1,62***	(0,10)	1,15*	(0,07)
	Låg	1		1	
	Medium	0,85***	(0,02)	0,86***	(0,02)
Löneposition inom yrket, man	Hög	0,86***	(0,03)	0,87***	(0,04)
	Låg	1		1	
	Medium	0,96	(0,03)	0,98	(0,03)
Nivå, kvinna	Hög	1,19***	(0,05)	1,26***	(0,05)
	Ledningsarbete	1		1	
	Teoretisk specialistkompetens	0,91	(0,05)	0,91	(0,05)
	Kortare högskoleutbildning	0,75***	(0,04)	0,75***	(0,04)
Nivå, man	Annat	0,57***	(0,04)	0,56***	(0,04)
	Ledningsarbete	1		1	
	Teoretisk specialistkompetens	0,89**	(0,03)	0,93*	(0,03)
	Kortare högskoleutbildning	0,71***	(0,03)	0,72***	(0,03)
Lönekoncentration kvinna	Annat	0,57***	(0,03)	0,57***	(0,03)
		1,19	(0,16)	1,22	(0,16)
Lönekoncentration, man		0,21***	(0,03)	0,21***	(0,03)

Not: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. I modellerna ingår kontroller för ålder på mannen och kvinnan, äldsta barnets ålder, sektor för mannen och kvinnan, studier under året för mannen och kvinnan, civilstatus, kalenderår, tidigare flyttar samt för mannens och kvinnans månadslöner. Antalet observationer är 2 775 216.

I *modell 1* ser vi att regionala löneskillnader (*Lönenivåer på orten*) har en tydlig effekt på pars rörlighet och att effekten är i den förväntade riktningen: ju

lägre lönenivåer den nuvarande regionen erbjuder, desto mer benägna är par att flytta därifrån. Hypotes 1 får således stöd, vilket är i linje med tidigare forskning på området (se t.ex. Fischer och Malmberg 2001). Effekten är uttalad framförallt för män, där mönstret nästan är linjärt. Pars flyttbenägenhet är 62 procent högre om de bor i en region som är bland de sämsta för mannen jämfört med om de bor i en region som är bland de bästa. För kvinnor fluktuerar mönstret mer, och skillnaden i pars flyttbenägenhet när regionen är gynnsam för kvinnan jämfört med om den inte är det är som mest 26 procent. Hypotes 5 verkar också få stöd. Dock ser vi i *modell 2* att en stor del av effekten regionala löneskillnader i allmänhet har på pars flyttbenägenhet försvinner när vi justerar för kommuneffekter. Vi ser även att en stor del av könsskillnaderna försvinner när vi justerar för detta. Det är alltså många andra faktorer än höga löner som gör en region attraktiv. Och framförallt är det i hög utsträckning på grund av dessa icke observerbara kommuneffekter som mannens regionala lönenivå har en större effekt på pars flyttbenägenhet än kvinnans. Även när man justerar för detta är dock par mer benägna att stanna i någon av de regioner som erbjuder högst löner inom deras yrken jämfört med andra regioner, och fortfarande är mannens estimat i en högre grad signifikanta och kanske något starkare än kvinnans. Detta tyder på att mannens lönenivåer i den nuvarande regionen är viktigare, men att man bör vara försiktig med att dra säkra slutsatser.

Vi ser även att var man befinner sig i karriären (*Löneposition inom yrket*) har effekt på pars regionala rörlighet, och att effekten för män och kvinnor är olika. Kvinnans karriär påverkar parets rörlighet negativt. Par är som mest rörliga när kvinnan är i ett tidigt skede av sin karriär, men när hon har uppnått mediumlön minskar detta parets flyttbenägenhet med 15 procent. Effekten av mannens karriär är nästan den motsatta. Par är främst flyttbenägna när mannen befinner sig högt uppe i karriärstegen i sitt yrke, skillnaden är ungefär 20 procent jämfört med när mannen är tidig eller mitt i sin karriär. *Hypotes 2* får således enbart delvis stöd, nämligen vad gäller effekten av kvinnans karriär. För män är mönstret det motsatta, vilket går emot *hypotes 2*. Dessutom är effekten ungefär lika stor för män och kvinnor, om än riktningen på sambandet det motsatta. Således ges inget stöd till *hypotes 5*. I relation till dessa resultat är det värt att upprepa att samtliga mått är konstruerade gemensamt för män och kvinnor. Till exempel är alltså löneposition inom yrket baserad på information om både kvinnors och mäns lön.

Yrkets nivå har samma effekt för både män och kvinnor. Att arbeta med ledningsarbete eller inom yrken som kräver teoretisk specialistkompetens är

sammankopplat med en hög flyttbenägenhet, och ju högre utbildning yrket i allmänhet kräver, desto högre är flyttbenägenheten. Detta ger stöd åt *hypotes 3*. Effekten är densamma, oavsett kön, vilket går emot *hypotes 5*.

Lönekonzentrationen är den av variablerna som visar tydligast könsskillnader. Det är också den variabel som tydligast illustrerar hur långt man lönemässigt faktiskt kan komma i ett yrke, eftersom den mäter hur stor skillnad det är i lön mellan de som tjänar minst och de som tjänar mest. Om mannen har ett yrke med hög grad av lönekonzentration blir paret mindre flyttbenägna, vilket är i linje med *hypotes 4* (d.v.s. ”att mannen och kvinnan har yrken med låg lönekonzentration ökar parets flyttbenägenhet”). Men vi ser också att lönekonzentrationen i kvinnans yrke inte verkar påverka parets rörlighet överhuvudtaget. Om man inte inkluderar mannens och kvinnans yrkesnivå i modellen så har även kvinnans lönekonzentration en effekt. Detta är rimligt eftersom högnivåyrken har en så pass mycket högre rörlighet och större spridning av löner. Det faktum att mannens lönekonzentration har effekt även om man justerar för nivån tyder på att även i lågnivåyrken har lönekonzentrationen i mannens yrke en effekt på parets rörlighet.[§] *Hypotes 5* får således stöd, det är främst mannens lönemässiga karriärmöjligheter som paret tar hänsyn till vid flyttbeslut.

Sammanfattningsvis pekar de fyra indikatorerna i något olika riktningar. Regionala löneskillnader, egen karriär och lönekonzentration har olika effekt med avseende på kön. Däremot verkar den faktiska nivån på yrket ha samma effekt för män och kvinnor, när man kontrollerar för de övriga indikatorerna på karriärmöjligheter i yrket. I diskussionen nedan kommer vi resonera kring hur man kan tolka mönstren som dessa fyra dimensioner av karriärmöjligheter visar.

5 Diskussion och slutsatser

Syftet med denna studie har varit att undersöka hur karriärmöjligheter i mannens och kvinnans yrken, i Sverige såväl som i regionen där paret bor, påverkar heterosexuella pars regionala rörlighet. Resultaten tyder på att karriärmöjligheter är viktiga för pars geografiska rörlighet, men också på att effekten av karriärmöjligheter till viss del beror på vems karriärmöjligheter det

[§] Samtliga resultat är robusta även om man endast inkluderar par med en medelålder på under 50, och om man endast inkluderar åren efter år 2000. Resultaten för lönenivåer i regionen är robusta om man istället för medianlöner studerar nivån för den 90 percentilen.

gäller: mannens eller kvinnans. Par tar på olika sätt hänsyn till mannens och kvinnans karriärmöjligheter vid flyttbeslut, vilket är i linje med teorier om könsordningen i samhället (Connell 1987).

För det första tyder resultaten på att par är obenägna att lämna regioner med höga lönenivåer inom mannens och kvinnans yrken, vilket är i linje med teorier om att flyttbenägenheten ökar när andra regioner har mer att erbjuda än den nuvarande regionen (Mincer 1978; Lee 1966). Den regionala rörligheten samvarierar med lönenivåerna i mannens såväl som kvinnans yrke. Men effekten av lönenivåerna i mannens yrke tycks vara mer linjära. Detta tolkar vi som att par är mer adaptiva till mannens regionberoende karriärmöjligheter. Vi finner dock att en stor del av effekten som mannens regionberoende karriärmöjligheter har försvinner när man justerar för icke observerbara kommun-effekter. Mannens karriärmöjligheter där man bor är alltså viktiga för pars flyttbenägenhet, men i hög utsträckning beror detta på andra faktorer som gör en kommun attraktiv eller oattraktiv. En tänkbar förklaring till detta mönster är att par ofta samordnar sina regionval så att regionen ska erbjuda karriärmöjligheter för mannen, men att man dessutom väljer regioner som är attraktiva på andra sätt, kanske för den andra partnerns eller familjens skull. Dessa faktorer är alltså nog så viktiga för pars regionval.

För det andra har den löneposition mannen respektive kvinnan uppnått i sina yrken – det vill säga hur långt de kommit i sina karriärer – effekt på pars regionala rörlighet. Effekten är dock olika för mannens respektive kvinnans löneposition. Mönstret för kvinnor är i linje med vår hypotes: den regionala rörligheten är högre tidigt i karriären, när man kanske är mindre etablerad i den nuvarande regionen/på den nuvarande arbetsplatsen (Fischer och Malmberg 2001) och har mer att tjäna på en flytt (Lee 1966). För män är effekten av karriär den motsatta: par blir rörligare när mannen befinner sig bland de 20 procent som har högst lön inom yrket. En tänkbar förklaring till könsskillnaden är att kvinnors karriärmöjligheter möjligen stagnerar på lägre lönenivåer än vad de gör för män, eftersom de har svårare att nå de absoluta toppositionerna i företag (det så kallade glastaket, se exempelvis Albrecht m.fl. 2003). En spekulation är att glastaket yttrar sig i att kvinnor inte får samma sorts erbjudanden om avancemang på nya orter som män. En annan möjlig förklaring är att män och kvinnor har olika sorters karriärstrategier, där kvinnor är mer beroende av lokala nätverk och hellre satsar på karriären på nuvarande orten. Ytterligare en förklaring kan vara att vi endast studerar par med barn, det vill säga par där kvinnan med stor sannolikhet har varit föräldraledig en period. Dessa par kan

tänkas polariseras till att satsa på mannens karriär hellre än kvinnans och falla in i tydligare könsroller (Ahrne och Roman 1997). Detta vore i linje med en studie av Brandén (2010) som visar att män fortsätter flytta av karriärskäl även när de har barn och partner, medan detta stoppar kvinnors benägenhet att flytta av karriärskäl.

För det tredje har lönekoncentrationen effekt endast på mäns regionala rörlighet och inte på kvinnans. Lönekoncentrationen i ett yrke är tätt sammankopplad med de möjligheter som finns att uppnå en riktigt hög lön i yrket. Att lönekoncentrationen i kvinnans yrke inte samvarierar med parets flyttbenägenhet, medan lönekoncentrationen i mannens yrke har en tydlig positiv effekt, indikerar alltså att par anpassar sig mer till mannens karriärmöjligheter än kvinnans. Detta är i linje med våra hypoteser om pars flyttbenägenhet dels som en konsekvens av karriärmöjligheter, dels av könsordningen i samhället. Men även detta mönster kan delvis återspegla glastaket; att sambandet mellan de reella möjligheterna inom ett yrke och spridningen av löner inom samma yrke är svagare för kvinnor jämfört med män.

Slutligen finner vi intressanta mönster när det gäller effekten av yrkesnivå på pars regionala rörlighet. Ju högre yrkets nivå är för mannen och kvinnan, desto rörligare är paret. Detta är i linje med våra hypoteser, och är förmodligen bland annat en konsekvens av större karriärmöjligheter och en större benägenhet att satsa på sin karriär inom högnivåyrken. Yrkesnivån är den enda av våra indikatorer på karriärmöjligheter där mannen och kvinnans karriärmöjligheter har samma effekt på parets flyttbenägenhet. Detta gäller alltså när vi justerar för de övriga karriärmöjligheter som finns i yrket vad gäller lönekoncentration, egen karriär i yrket, samt lönenivåer på nuvarande orten. Om man jämför män och kvinnor i identisk situation vad gäller lönekoncentration, egen karriär samt lönenivåer på nuvarande orten har yrkets nivå i sig samma effekt oavsett kön.

Sammanfattningsvis visar våra resultat att mannens och kvinnans karriärmöjligheter tycks påverka parets flyttbenägenhet på olika sätt, förutom vad gäller yrkets nivå. Allra tydligast är mönstret för variabeln lönekoncentration. Resultaten tyder alltså på en viss ojämställdhet i pars flyttmönster, där par anpassar sig mer till mannens karriärmöjligheter än till kvinnans, även när man tar hänsyn till den könssegregerade arbetsmarknaden genom att inkludera mått på karriärmöjligheter *inom* yrken. Par verkar anpassa sig något mer till mannens karriärmöjligheter än till kvinnans, även när man tar hänsyn till strukturella könsskillnader i karriärmöjligheter.

6 Referenser

- Ahrne, G. och C. Roman (1997), *Hemmet, barnen och makten –Förhandlingar om arbete och pengar i familjen*. Rapport för Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Arbetsmarknadsdepartementet, SOU 1997:138.
- Albrecht, J., Björklund, A och S. Vroman (2003), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, vol. 21(1), pp. 145-177.
- Bielby, W. T. och D. D. Bielby (1992), "I Will Follow Him: Family Ties, Gender-Roles Beliefs and Reluctance to Relocate for a Better Job", *The American Journal of Sociology*, vol. 97(5), s. 1241-1267.
- Boyle, P., Cooke, T.J. Halfacree, K. och D. Smith (2001), "A cross-national comparison of the impact of family migration on women's employment status", *Demography*, vol.38(2), s. 201-213.
- Brandén, M. (2010). "Gender, Gender Role Attitudes and Career Migration, Sweden 1999-2009" Paper presenterat på XVII World Congress of Sociology i Göteborg, juli 2010.
- Charles, M. och D.B. Grusky (2005), *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*, Stanford University Press, Kalifornien.
- Clark, W.A.V. och Y. Huang (2006), "Balancing Move and Work: Women's Labour Market Exits and Entries after Family Migration", *Population Space and Place*, vol. 12, s. 31-44.
- Connell, R.W. (1987), *Gender and Power*, Stanford University Press, Kalifornien.
- Duncan, R. P. och C. C. Perrucci (1976), "Dual Occupation Families and Migration", *American Sociological Review*, vol. 41(2), s. 252-261.
- Eliasson, K., O. Westerlund och J. Åström (2007), *Flyttning och pendling i Sverige*. Bilaga 3, Långtidsutredningen 2008. SOU 2007:35.
- Fischer, P. A och G. Malmberg (2001), "Settled People Don't Move: On Life Course and (Im-) Mobility in Sweden", *International Journal of Population Geography*, vol. 7, s. 357-371.

- Forsberg G. (1989), *Industriomvandling och könsstruktur. Fallstudier på fyra lokala arbetsmarknader*, doktorsavhandling, Kulturgeografiska institutionen, Uppsala universitet.
- Garvill J., E. Lundholm, G. Malmberg och K. Westin (2002), *Nöjda så in i Norden? –motiv och konsekvenser för dem som flyttat och stannat i de nordiska länderna*, Nordiska ministerrådet, Nord 2002:6.
- Gordon, I. (1995), "Migration in a Segmented Labour Market", *Transactions (Institute of British Geographers), New Series*, vol. 20(2), s. 139-155.
- Halfacree, K. H. (1995), "Household Migration and the Structuration of Patriarchy: Evidence from the USA", *Progress in Human Geography*, vol. 19(2), s. 159-182.
- Hedberg, C. (2005), *Geografiska perspektiv på arbetsmarknadsrörlighet*, CiND research paper 2005:1.
- Jacobsen, J. P. och L. M. Levin (2000), "The Effects of Internal Migration on the Relative Economic Status of Women and Men", *Journal of Socio-Economics*, vol. 29, s. 291-304.
- Jürges, H. (2006), "Gender Ideology, Division of Housework, and the Geographic Mobility of Families", *Review of Economics of the Household*, vol. 4, s. 299-323.
- Lee, E. S. (1966), "A Theory of Migration", *Demography*, vol. 3(1), s. 47-57.
- Long, L. H. (1974), "Women's Labor Force Participation and the Residential Mobility of Families", *Social Forces*, vol. 52(3), s. 342-348.
- Lundberg, S. och R. A. Pollak (2003), "Efficiency in Marriage", *Review of Economics of the Household*, vol. 1, s. 153-167.
- Lundholm, E. (2007), "Are Movers Still the Same? Characteristics of Interregional Migrants in Sweden 1970-2001", *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, vol. 98(3), s. 336-348.
- Markham, W. T. och J.H. Pleck (1986), "Sex and Willingness to Move for Occupational Advancement: Some National Sample Results", *The Sociological Quarterly*, vol. 27(1), s. 121-143.
- McKinnish, T. (2008), "Spousal Mobility and Earnings", *Demography*, vol. 45(4), s. 829-849.

- Mincer, J. (1978), "Family Migration Decisions", *Journal of Political Economy*, vol. 86(5), s. 749-773.
- Mulder, C. H. och M. van Ham (2005), "Migration Histories and Occupational Achievement", *Population, Space and Place*, vol. 11, s. 173-186.
- Niedomysl, T. (2008), "Residential preferences for interregional migration in Sweden: demographic, socioeconomic, and geographical determinants", *Environment and Planning A*, vol. 40, s. 1109-1131.
- Niedomysl, T. (2006), "Re-examining Migration Motives in the Nordic Countries with a focus on Sweden", kapitel i avhandling, Kulturgeografiska Institutionen, Uppsala Universitet.
- Nilsson, K. (2001), "Migration, Gender and the Household Structure: Changes in Earnings Among Young Adults in Sweden", *Regional Studies*, vol. 35(6), s. 499-511.
- Shauman, K.A. (2010), "Collocation or Tied Migration? Choice of Destination Location among Dual-Earner Families", Paper presenterat på *the Population Association of America Conference* i Dallas, april 2010.
- Shauman, K. A. och M. C. Noonan (2007), "Family Migration and Labor Force Outcomes: Sex Differences in Occupational Context", *Social Forces*, vol. 85(4), s. 1735-1764.
- Shihadeh, E. S. (1991), "The Prevalence of Husband-Centered Migration: Employment Consequences for Married Mothers", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 53(2), s. 432-444.
- Smits, J. (2001), "Career Migration, Self-selection and the Earnings of Married Men and Women in the Netherlands, 1981-93", *Urban Studies*, vol. 38(3), s. 541-562.
- Åström, J. och O. Westerlund (2009), "Who is the Tied Mover?", Umeå Economic Studies 787, Department of Economics, Umeå University.

7 Appendix: Kategorisering av yrken

SSYK	Yrke enligt SSYK	Yrke här
1	Militärer	Militärer
111	Högre ämbetsmän och politiker	Politiker
246	Präster	Präster och pastorer
348	Pastorer	
100	Chefstjänstemän i intresseorganisationer Verkställande direktörer, verkschefer m.fl. Drift- och verksamhetschefer Chefer för särskilda funktioner Chefer för mindre företag och enheter	Chefer
112		
121		
122		
123		
124		
131		
211	Fysiker, kemister m.fl.	Fysiker, kemister, matematiker, statistiker, specialister inom biologi, jord- och skogsbruk
212	Matematiker och statistiker	
221	Specialister inom biologi, jord- och skogsbruk m.m.	
244	Samhälls- och språkvetare	Samhälls- och språkvetare
242	Jurister	Jurister
214	Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	Civilingenjörer, arkitekter m.fl.
222	Hälso- och sjukvårdsspecialister	Läkare m.m.
223	Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens	Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens
249	Psykologer, socialsekreterare m.fl.	Psykologer, socialsekreterare m.fl.
243	Arkivarier, bibliotekarier m.fl.	Arkivarier, bibliotekarier m.fl.
247	Administratörer i offentlig förvaltning	Administratörer i offentlig förvaltning och intresseorganisationer+ administrativa assistenter och redovisningsekonomer
248	Administratörer i intresseorganisationer	
241	Företagsekonomer,	Företagsekonomer, marknadsförare

SSYK	Yrke enligt SSYK	Yrke här
	marknadsförare och personaltjänstemän	och personaltjänstemän
213	Dataspecialister	Dataspecialister, datatekniker, dataoperatörer
245	Journalister, konstnärer, skådespelare m.fl.	Journalister, skådespelare, tecknare, underhållare, idrottsutövare, m.m.
347	Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m.fl.	
231	Universitets- och högskolelärare	Lärare
232	Gymnasielärare m.fl.	
233	Grundskollärare	
234	Speciallärare	
235	Andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	
330		Förskolelärare, fritidspedagoger, fritidsledare, behandlingsassistenter
331	Förskollärare och fritidspedagoger	
332	Andra lärare och instruktörer	
333		
334		
346	Behandlingsassistenter, fritidsledare m.fl.	
320		Sjukgymnaster, sjuksköterskor, tandhygienister
322	Sjukgymnaster, tandhygienister m.fl.	
323	Sjuksköterskor	
324	Biomedicinska analytiker	Biomedicinska analytiker
311	Ingenjörer och tekniker	Ingenjörer, tekniker, ljud- och bildtekniker, sjukhustekniker
313	Fotografer; ljud- och bildtekniker, sjukhustekniker m.fl.	
312	Datatekniker och dataoperatörer	
315	Säkerhets- och kvalitetsinspektörer	
314	Piloter, fartygsbefäl m.fl.	Piloter, fartygsbefäl m.fl.
341	Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	Säljare, inköpare, mäklare, agenter,

SSYK	Yrke enligt SSYK	Yrke här
342 343	Agenter, förmedlare m.fl. Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.	förmedlare, m.m.
344 345	Tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän Poliser	Poliser och tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän
512 741 913	Storhushålls- och restaurangpersonal Slaktare, bagare, konditorer m.fl. Köks- och restaurangbiträden	Restaurangpersonal, biträden, slaktare och konditorer m.m.
421 422 521 522 911	Kassapersonal m.fl. Kundinformatörer Fotomodeller m.fl. Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl. Torg- och marknadsförsäljare	Försäljare, kassapersonal, kundinformatörer
400 411 412 413 414 419	Kontorssekreterare och dataregistrerare Bokförings- och redovisningsassistenter Lager- och transportassistenter Biblioteksassistenter m.fl. Övrig kontorspersonal	Diverse kontorsarbete, kräver högst gymnasiekompetens
513	Vård- och omsorgspersonal	Vård- och omsorgspersonal
511 514 515	Resevärdar m.fl. Frisörer och annan servicepersonal, personliga tjänster Säkerhetspersonal	Övrigt service- omsorgs- och säkerhetsarbete
321 611 612	Lantmästare, skogsmästare m.fl. Växtodlare inom jordbruk och trädgård Djuruppfödare och djurskötare	Djurskötare, skogs- och växtbrukare, fiskare, jägare, lantmästare, m.m.

SSYK	Yrke enligt SSYK	Yrke här
613	Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift	
614	Skogsbrukare	
615	Fiskare och jägare	
921	Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	
723	Maskin- och motorreparatörer	Maskin-, motor, elektronikreparatörer, elmontörer
724	Elmontörer, tele- och elektronikreparatörer m.fl.	
731	Finmekaniker m.fl.	Hantverkare; snickare, konsthantverk, grafiker, skräddare, drejare, garvare, glasblåsare m.m.
732	Drejare, glashytttearbetare, dekorationsmålare m.fl.	
733	Konsthantverkare i trä, textil, läder m.m.	
734	Grafiker m.fl.	
742	Möbelsnickare, modellsnickare m.fl.	
743	Skräddare, tillskärare, tapetserare m.fl.	
744	Garvare, skinnberedare och skomakare	
721	Gjutare, svetsare, plåtslagare m.fl.	Metallhantverkare
722	Smeder, verktygsmakare m.fl.	
828	Montörer	Manuellt fabriksarbete
932	Handpaketerare och andra fabriksarbetare	
700	Gruv- och bergarbetare, stenhuggare Byggnads- och anläggningsarbetare Byggnadshantverkare Målare, lackerare, skorstensfejare m.fl. Grovarbetare inom bygg och anläggning	Gruv - och byggnadsarbetare
711		
712		
713		
714		
931		
821	Maskinoperatörer, metall- och	Maskinoperatörer

SSYK	Yrke enligt SSYK	Yrke här
822	mineralbehandling Maskinoperatörer, kemisk-teknisk industri	
823	Maskinoperatörer, gummi- och plastindustri	
824	Maskinoperatörer, trävaruindustri	
825	Maskinoperatörer, grafisk industri, pappersvaruindustri	
826	Maskinoperatörer, textil-, skinn- och läderindustri	
827	Maskinoperatörer, livsmedelsindustri m.m.	
829	Övriga maskinoperatörer och montörer	
811	Malmförädlingsoperatörer, brunnborrare m.fl.	Processoperatörer m.m.
812	Processoperatörer vid stål- och metallverk	
813	Processoperatörer, glas och keramiska produkter	
814	Processoperatörer, trä- och pappersindustri	
815	Processoperatörer, kemisk basindustri	
816	Driftmaskinister m.fl.	
817	Industrirobotoperatörer	
831	Lokförare m.fl.	Fordonsförare
832	Fordonsförare	
833	Maskinförare	
834	Däckspersonal	
415	Brevbärare m.fl.	Godshanterare, brevbärare, expressbud, tidningsutdelare, vaktmästare
914	Tidningsdistributörer, vaktmästare m.fl.	
933	Godshanterare och expressbud	
900		Städare, renhållnings- och återvinningsarbete samt övrigt servicearbete
910		

SSYK	Yrke enligt SSYK	Yrke här
912	Städare m.fl.	
915	Renhållnings- och återvinningsarbetare	
919	Övriga servicearbetare	

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2010:11** Engström Per, Hans Goine, Per Johansson, Edward Palmer och Pernilla Tollin "Underlättar tidiga insatser i sjukskrivningsprocessen återgången i arbete?"
- 2010:12** Hensvik Lena "Leder skolkonkurrens till högre lärarlöner? – En studie av den svenska friskolereformen"
- 2010:13** Björklund Anders, Peter Fredriksson, Jan-Eric Gustafsson och Björn Öckert "Den svenska utbildningspolitikens arbetsmarknadseffekter: vad säger forskningen?"
- 2010:14** Hensvik Lena och Peter Nilsson "Smittar benägenheten att skaffa barn mellan kollegor?"
- 2010:15** Martinson Sara och Kristina Sibbmark "Vad gör de i jobb- och utvecklingsgarantin?"
- 2010:16** Junestav Malin "Sjukskrivning som politiskt problem i välfärdsdebatten – det politiska språket och institutionell förändring"
- 2010:17** Hägglund Pathric och Peter Skogman Thoursie "Reformerna inom sjukförsäkringen under perioden 2006–2010: Vilka effekter kan vi förvänta oss?"
- 2010:18** Sibbmark Kristina "Arbetsmarknadspolitisk översikt 2009"
- 2010:19** Ulander-Wänman Carin "Flexicurity och utvecklingsavtalet"
- 2010:20** Johansson Per och Erica Lindahl "Informationsmöte – en väg till minskad sjukskrivning?"
- 2010:21** Grönqvist Erik, Jonas Vlachos och Björn Öckert "Hur överförs förmågor mellan generationer?"
- 2010:22** Martinson Sara och Kristina Sibbmark "Vad gör de i jobbgarantin för ungdomar?"
- 2010:23** Hinnerich Tyrefors Björn, Erik Höglén och Magnus Johannesson "Diskrimineras pojkar i skolan?"
- 2011:1** Hall Caroline och Linus Liljeberg "En jobbgaranti för ungdomar? Om Arbetsförmedlingens ungdomsinsatser"
- 2011:2** Angelov Nikolay, Per Johansson, Erika Lindahl och Elly-Ann Lindström "Kvinnors och mäns sjukskrivningar"

- 2011:3** Eliason Marcus "Undersköterskor och sjukvårdsbiträden i kristider: inkomst- och sysselsättningseffekter av friställningar inom den offentliga sektorn under 1990-talet"
- 2011:4** Brandén Maria och Sara Ström "För vems skull flyttar par? Kön, karriärmöjligheter och pars regionala rörlighet i Sverige"

Working papers

- 2010:5** Vikman Ulrika "Does providing childcare to unemployed affect unemployment duration?"
- 2010:6** Persson Anna och Ulrika Vikman "Dynamic effects of mandatory activation of welfare participants"
- 2010:7** Sjögren Anna "Graded children – evidence of longrun consequences of school grades from a nationwide reform"
- 2010:8** Hensvik Lena "Competition, wages and teacher sorting: four lessons learned from a voucher reform"
- 2010:9** Hensvik Lena och Peter Nilsson "Businesses, buddies and babies: social ties and fertility at work"
- 2010:10** van den Berg Gerard J., Dorly J.H. Deeg, Maarten Lindeboom och France Portrait "The role of early-life conditions in the cognitive decline due to adverse events later in life"
- 2010:11** Johansson Per och Erica Lindahl "Can sickness absence be affected by information meetings? Evidence from a social experiment"
- 2010:12** Grönqvist Erik, Björn Öckert och Jonas Vlachos "The intergenerational transmission of cognitive and non-cognitive abilities"
- 2010:13** de Luna Xavier, Per Johansson och Sara Sjöstedt-de Luna "Bootstrap inference for K-nearest neighbour matching estimators"
- 2010:14** Hinnerich Tyrefors Björn, Erik Höglén och Magnus Johannesson "Are boys discriminated in Swedish high schools?"
- 2011:1** Eliason Marcus "Assistant and auxiliary nurses in crisis times: earnings and employment following public sector job loss in the 1990s"
- 2011:2** Forslund Anders, Peter Fredriksson och Johan Vikström "What active labor market policy works in a recession?"
- 2011:3** Brandén Maria och Sara Ström "For whose sake do couples relocate? Gender, career opportunities and couples' internal migration in Sweden"

Dissertation series

2010:1 Johansson Elly-Ann “Essays on schooling, gender, and parental leave”

2010:2 Hall Caroline “Empirical essays on education and social insurance policies”