

Ty makten är din ...

Myten om det rationella arbetslivet
och det jämställda Sverige

Betänkande från Kvinnomaktutredningen
Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt
och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

SOU 1998:6

Till statsrådet och chefen för Arbetsmarknadsdepartementet

Genom direktiv 1994:102 den 15 september 1994 beslutades att tillsätta en särskild utredare för att kartlägga och analysera fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Den 19 maj 1995 utsågs landshövding Kristina Persson, Östersund, till utredare. Utredningen har antaget namnet *Kvinnomaktutredningen*.

Den 1 augusti 1995 tillkallades såsom vetenskapliga experter Göran Ahrne, professor i sociologi vid Stockholms universitet, Anna G. Jónasdóttir, docent i statsvetenskap och universitetslektor vid Göteborgs universitet och Högskolan i Örebro, Inga Persson, professor i nationalekonomi särskilt kvinnoforskning vid Lunds universitet, Elisabeth Sundin, docent i företagsekonomi och biträdande professor vid tema Teknik och social förändring vid Linköpings universitet samt Eskil Wadensjö, professor i arbetsmarknadspolitik vid Stockholms universitet. Sekreterare i utredningen har varit Anita Nyberg, universitetslektor i nationalekonomi och docent vid tema Teknik och social förändring vid Linköpings universitet. Biträdande sekreterare har sedan 1 december 1995 varit FK Eva Lindblad och sedan 15 juli 1997 Gunilla Rapp.

Utredningen överlämnar härmed sitt betänkande SOU 1998:6, *Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Utredningsuppdraget är i och med detta avslutat. Till utredningen har överlämnats tretton volymer med forskningsrapporter, publicerade i SOU-serien.

Östersund och Linköping i december 1997

Kristina Persson

/Anita Nyberg

Innehåll

Inledning och sammanfattning	1
Sammanfattning av förslagen	
1 Direktiv och disposition	8
Kort om direktiven	
Arbetets uppläggning och inriktning	
Disposition av slutbetänkande	
2 Centrala begrepp	12
Ekonomiska resurser	
Ekonomisk jämställdhet	
Ekonomisk makt	
Ekonomiskt oberoende	
3 Mot kvinnors ekonomiska oberoende av män	16
Ekonomiska incitament och könsordningar	
Konkurrens om attraktiva arbetet	
Jordbrukarsamhällets könsordning	
”Hästrelaterade” manssysslor	
och ”korelaterade” kvinnoysslor	
Ju större deltagande i produktionen,	
desto starkare ställning för kvinnan	
Vem ska försörja ogifta kvinnor?	
Kvinnliga och manliga branscher	
Offentlig sektor öppnas för kvinnor	
Ekonomiskt oberoende kvinnor	
Hem och arbete skiljs åt för männen, men inte för kvinnorna	
Gifta kvinnors förvärvsarbete minskar	
Gifta kvinnors arbete blir icke-arbete	
Gifta kvinnors lönearbete ökar	
4 Makten att beskriva den ekonomiska verkligheten	31
BNP, makt och kön	
Nationalräkenskaper	
Hur mycket är en timme av oavlönat hemarbete värd?	
Hemarbetets värde – en kvinnofråga?	
Tid eller värde	
5 Familjen	37
Sammanboendets lönearbete och inkomster	
Hushållsarbete	

Vård av barn – kvinnor heltid, män deltid
Kontrollen och fördelningen av pengar
Ekonomiskt rationella män och lyckligt lottade kvinnor?
Familjen i korthet

6 Arbetsmarknaden

76

Varför är arbetsmarknaden könssegregerad och
varför har män högre löner än kvinnor
Horisontell segregering
Hur männen tagit kvinnornas jobb?
Blir män mer produktiva när de gifter sig,
eller blir de gifta för att de är produktiva?
Olika lön för olika kön?
Olika lön för lika arbete?
Olika lön för likvärdigt arbete?
Olika lön för olika arbete?
Anställningsförmåner
Avtalsförsäkringar
Män har högre lön – därför får de högre lön
”Hej, jag vill ha mer lön”
Diskrimineras kvinnor?
Negativ kvinnoeffekt
På arbetsmarknaden produceras kvinnligt och manligt
Arbetsmarknaden i korthet

7 Välfärdsstaten

134

Vem är ekonomisk makthavare?
Regering och riksdag
Kommittéer och statliga styrelser
Kvinnorepresentation i fackföreningarna
Påverkas politiken, och i så fall, av fler kvinnor i politiken?
Välfärdssamhällets framväxt
Kvinnors och mäns inkomster från välfärdsstaten
Välfärdsstatens genusansikte
Inkomstbildningen
Kvinnor, män och inkomster
Lönearbete
Löneinkomster
Lönerelaterade bidrag
Försörjningsrelaterade och behovsprövade bidrag
Ekonomisk jämställdhet och ekonomiskt beroende

8 Fem kvinnoliv – i dag och i morgon

172

Högutbildade Hedvig (och Henrik)

Väntande Violet	
Mångsysslar-Marianne (och Mats)	
Invandrade Iran	
Möjliga Molly och Max	
9 Förslag till åtgärder	190
Löneskillnaderna mellan kvinnor och män	
Kartläggning	
Konsekvensanalys	
Jämställdhetsmärkning	
Jämställdhet i skola och högskola	
Kunskap	
Att få livet att gå ihop	
Framtida forskning	
Litteratur	216
Bilaga 1	
Kommittédirektiv	228
Bilaga 2	
Rapporter till Kvinnomaktutredningen	234
Om författarna	242

Tabeller

1	Andel ekonomiskt oberoende kvinnor och män ...
2	Gift/sammanboende 18–64 år efter arbetstid ...
3	Genomsnittlig tid för hemarbete efter kön ...
4	Familjestadium och fördelning av hushållsarbete, kvinnors svar ...
5	Den tid sammanboende kvinnor och män ägnar åt hushållsarbete ...
6	Yngsta barnets ålder och mödrarnas arbetstider ...
7	Andel missnöjda eller indifferent med relationen i allmänhet och med sexlivet
8	Familjestadium och allokeringssystem, kvinnors svar ...
9	Vem betalar vad i svenska hushåll?
10	Justerad disponibel hushållsinkomst efter familjetyp, 1981–1990
11	Individuell faktorinkomst efter familjetyp 1981–1990
12	Andel kvinnor i några enskilda yrken, samt förändring från 1960 till 1990
13	Andel kvinnor respektive män efter arbetstid och anställningsform samt arbetslösa och undersysselsatta, 1996
14	Andel sysselsatta, mödrar och fäder, ensamstående och sammanboende, 1970–1975

- 15 Andel arbetslösa, mödrar och fäder, ensamstående och sammanboende 1970–1975
- 16 Antal yrkesområden och näringsgrenar där antalet anställda ökade, var oförändrat eller minskade, andel kvinnor, samt förändring, 1990 och 1996
- 17 Könssammansättning bland cheferna
- 18 Andelen män bland de anställda samt kvoten mellan andel manliga chefer och andel manliga anställda, 1995
- 19 Effekten av att vara kvinna för uppnådd befattningsnivå för alla åldrar och för olika åldersgrupper, 1990
- 20 Andel kvinnor och män enligt i vilken utsträckning de menar att påståendena stämmer eller inte stämmer
- 21 Andel fäder av de som uppbar föräldrapenning, deras andel av de ersatta dagarna samt medeltal utnyttjade dagar per fader 1974–1996
- 22 Medellönen, kr per månad heltid, för olika yrken inom Kommunal, samt andel kvinnor, 1994
- 23 Dekomponering av lönegapet mellan kvinnor och män, 1991
- 24 Fördelningen av olika anställningsförmåner mellan kvinnor och män, anställda, 1991
- 25 Andel med avtalspensioner, 1994
- 26 Andel kvinnor bland medlemmarna samt männens representation i kongress, representantskap och styrelse i förhållande till andel medlemmar, LO och TCO
- 27 De offentliga utgifterna i Sverige 1920, 1950 och 1990
- 28 Offentliga utgifter (livscykelomfördelande, riskförsäkring och stöd till de svaga) efter ålder, procent
- 29 Offentliga utgifter (livscykelomfördelande, riskförsäkring och stöd till de svaga) per capita kvinnor och män, index
- 30 Medelinkomsten för samtliga kvinnor och män samt kvinnors medelinkomst som andel av mäns, 1994
- 31 Medelinkomst samt andel av medelinkomsten från marknaden respektive välfärdsstaten av bruttoinkomsten, 1994
- 32 Andel av medelinkomsten från marknaden respektive välfärdsstaten av bruttoinkomsten, 1975 och 1994
- 33 Inkomster samt kvinnors medelinkomst som andel av mäns, 1975 och 1994, i 1994 års prinsnivå
- 34 Kvinnodominerade, jämställda och mansdominerade inkomstslag, samt kvinnors inkomster som andel av mäns, 1994
- 35 Medelarbetstid per person i befolkningen, 1994
- 36 Medelarbetstid per person i arbete, 1994
- 37 Löneinkomster, 1994
- 38 Lönerelaterade bidrag och pensioner, 1994
- 39 Försörjningsrelaterade och behovsprövade bidrag, 1994

Inledning och sammanfattning

Kvinnomaktutredningen har framför allt varit en forskningsutredning. Uppdraget har varit att ge en samlad bild av fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Därutöver är utredaren enligt direktiven ”oförhindrad att belysa även andra aspekter av betydelse för uppdraget samt föreslå de åtgärder som kan föranledas av utredningen”. Jag har valt att visa på ett antal åtgärder som jag tror sammantagna kan bidra till ökad ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män i framtiden.

Forskarna har arbetat självständigt utifrån tre parallella spår: familj, arbetsliv/arbetsmarknad och välfärdsstat. Resultatet har blivit totalt 13 volymer av forskningsrapporter, publicerade i SOU-serien. Det stora flertalet rapporter har publicerats under senhösten 1997, några är inte ens färdiga när detta betänkande skrivs. Det har därför funnits mycket kort tid för att analysera materialet och knyta förslagen till forskningen.

Betänkandet rymmer tre olika delar som också kan läsas fristående från varandra: Den första delen är en vetenskaplig översikt som innehåller ett urval av de resultat som redovisas i forskningsrapporterna. Därefter följer en populär framställning av fem tänkta kvinnoliv – idag och i morgon. Sist följer förslag till åtgärder för att hantera bristen på ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.

En snabbsammanfattning av Kvinnomaktutredningens resultat skulle kunna vara:

- Sverige är inte ett jämställt land
- Arbetslivet fungerar inte rationellt
- Könskvotering är vanligt
- Män är som korkar – flyter alltid upp
- Bättre satsa på könsbyte än utbildning
- Offentlig sektor exploaterar kvinnor

Detta är förenklat och tillspetsat uttryckt, men sant och underbyggt i de 13 forskningsvolymer.

1995 utsågs Sverige av FN till världens mest jämställda land. Det var smickrande och förmodligen korrekt, men anledningen är bara att det är mycket sämre på de flesta andra håll i världen.

Sverige är inte ett jämställt land.

I denna utrednings forskning kan vi tvärtom se att vissa av klyftorna – ensamstående mammors svårigheter på arbetsmarknaden till exempel – ökar och att det på andra områden – lönegapet mellan kvinnor och män till exempel – står mycket stilla.

Resultatet av de 13 volymerna kan därför sägas vara att myten om det jämställda Sverige rämnar.

En annan och förmodligen ännu större myt är den om det rationella och effektivt fungerande arbetslivet. Rationellt och effektivt för vem? Att vissa män tjänar på nuvarande ordning är odiskutabelt, men gör företagen det? Eller samhället?

Svenska företag styrs av män. Att 3 procent av ledamöterna i börsnoterade företags styrelser är kvinnor och att det finns *en* kvinnlig VD bland 229 börsnoterade företag tyder på att kvinnors kompetens inte tas tillvara. Även om siffrorna är något bättre inom den offentliga sektorn blir obalansen alltid större ju högre upp man kommer i alla system.

I Kvinnomaktutredningen konstateras:

- Att verkställande direktörer i börsnoterade företag ofta väljs i en liten snäv krets av (manliga) bekanta och bekantas bekanta. Kraven handlar bland annat om att kunna arbeta ständigt och helst ha fullständig markservice. Hur många kvinnor passerar det nålsögat? Ett så begränsat urval kan knappast anses vara rationellt.
- Det säkraste sättet att nå toppen i det privata näringslivet är att ha en teknisk utbildning. Mer än hälften av alla höga chefer har det – trots att många inte behöver de tekniska kunskaperna i chefsjobbet, samtidigt som kvalifikationer som social kompetens och ledarskapspsykologi blir allt viktigare. Det är män som har teknisk utbildning. Rationellt, eller något annat?
- Tre av fyra chefer är män. Inom områden och i branscher med stark kvinnlig dominans som offentlig sektor är de kvinnliga cheferna, i förhållande till andelen kvinnliga anställda, ännu färre än i det privata näringslivet. Kravet är inte att införa könskvotering till chefsjobb, det viktiga är att *avskaffa* dagens kvotering som ger män ständiga fördelar, på kvinnors bekostnad.
- Även när kvinnor väljer att utbilda sig otraditionellt – eller utbilda sig över huvud taget – lönar sig utbildning sämre för

kvinnor än för män. Både i fråga om löneutveckling och karriär har en väl utbildad kvinna svårt att konkurrera ut en sämre utbildad man. Könnsbyte lönar sig faktiskt bättre än utbildning för kvinnor.

- Yrkesgrupper med kvinnlig dominans har sämre lön än yrkesgrupper med manlig dominans – allt annat borträknat. Det vill säga, även om man sorterar bort faktorer som utbildning, arbetslivserfarenhet, ansvar osv. är det ett faktum att yrken som är kvinnodominerade *i sig* ger anledning till lägre lön.
- Den könssegregerade utbildningen och arbetsmarknaden gör att en stor begåvningsresurs i form av tekniskt intresserade kvinnor och vårdintresserade män aldrig kommer till sin rätt.
- I många branscher är det i stort sett omöjligt för kvinnor att avancera till bättre, mer statusfyllda jobb med högre lön. Oavsett hur kvinnorna betar sig vad gäller heltidsarbete, barnafödande osv. blir de ofta kvar i samma jobb. För män går det däremot bra att komma vidare.
- Kvinnor förlorar i löneutveckling när de får barn. Män som tar sitt föräldraskap på allvar och är pappalediga förlorar ännu mer. För samhället är det synnerligen orationellt att barnafödandet går ner.
- Även kvinnor som aldrig föder barn, eller som passerat de barnafödande åldrarna, får betala ”kvinnoböter” i form av lägre lön och sämre karriärmöjligheter.
- Den offentliga sektorn kan i vissa avseenden ses som mer ”kvinnovänlig” än den privata men i andra avseenden exploaterar offentlig sektor kvinnor. De många deltidsjobben och tillfälliga anställningarna utnyttjar kvinnor och lämnar dem med dåliga löner och utvecklingsvillkor – och usla pensioner. *Trots* att offentlig sektor styrs politiskt och att dess ledning borde veta bättre.

Allt detta talar för att svenska arbetsgivare knappast agerar med landets, eller ens sin egen organisations bästa för ögonen när man behandlar kvinnor och män så olika. Mycket kompetens går förlorad genom att kvinnor och män inte tas tillvara i sin fulla och bästa kapacitet.

Men det är inte bara arbetslivet som hanteras orationellt. Även den traditionella arbetsfördelningen i familjen skapar problem, för samhället och individerna.

Att kvinnor tar huvudansvar för hemarbetet och män för lönearbetet kan vara rationellt, i bemärkelsen ”låt var och en göra det han eller hon är bäst på”, men bara så länge parförhållandet består. När skilsmässan är ett faktum, vilket gäller en stor del av äktenskapen

numera, förlorar både kvinnan och mannen. Kvinnan förlorar ekonomiskt, eftersom hon inte fått del av mannens löneutveckling och mannen förlorar ofta den nära kontakten med barnen. Mänskligt och samhällsekonomiskt är även detta orationellt.

Det är oftast kvinnorna som tar initiativet till skilsmässan och en viktig orsak är kvinnors missnöje med den sneda arbetsfördelningen i hemmet. Skilsmässor är negativa både för samhället och för individerna.

- Argumentet att kvinnor tar hand om hemarbetet av rationella skäl, därför att de har mer tid på grund av mindre lönearbete, stämmer inte heller visar Kvinnomaktutredningens forskning kring arbetslösa män. De ökar visserligen sina insatser för hemmet, men inte ens de arbetslösa män som har en heltidsarbetande partner tar på sig mer än hälften av hemarbetet.
- Ensamstående föräldrar är numera oftare arbetslösa än sammanboende. Det är orationellt för samhället som drabbas av högre socialbidrags- och bostadsbidragskostnader än om arbetslösheten vore jämnare fördelad mellan ensamstående och sammanboende kvinnor och män.

Andra konstateranden, från andra delar av samhället:

- Enkönade grupper riskerar att bli enfaldiga. Utblicken och omvärldsanalysen försämras i grupper där individerna är mycket lika varandra. Den senaste tiden har vi kunnat se flera exempel från näringsliv och politik. Det betyder inte att kvinnor är bättre än män, men ju högre upp i systemet – desto större risk att perspektivet snedvrids om man bara umgås med sina likar.
- När omorganisationer sker på arbetsplatser, eller program införs för att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden, vinner nästan alltid män mer på det än kvinnor. Män gör succé på kvinnors yrkesområden medan kvinnor alltför ofta trakasseras på manliga jobb. Även i kvinnligt dominerade organisationer flyter män upp till toppen, som korkar, med hjälp av egen kraft och omgivningens stöd. Manlighet i sig är en kompetens. Rationellt är det knappast.

Ändå är det inte arbetslivets och samhällets effektivitet och lönsamhet som är det främsta skälet för jämställdhet.

Rättvisa och demokrati är huvudskälet. Att alla människor har lika värde och rätt att behandlas därefter. Diskriminering är orättfärdig och odemokratisk. Att den dessutom är orationell gör ingenting bättre.

Men om det nu alltid varit så här? Om män alltid flyter upp som korkar och kvinnors arbete genom historien alltid varit sämre betalt än mäns? Är det då inte så det ska vara? Är inte det "naturligt"?

Svaret handlar om vår syn på människor.

Vi accepterar inte att fysiskt starkare individer slår fysiskt svagare. Vi accepterar inte heller att rika människor förtrycker fattiga människor.

Moralbegrepp och etiska värderingar stödjer uppfattningen om människors lika värde. Att strukturer i samhället och arbetslivet skapar villkor som ger kvinnor sämre betalt, sämre utvecklingsmöjligheter och mindre makt borde inte heller vara acceptabelt.

Finns det då inget som har blivit bättre på senare år?

Jo. Pappor tar idag ett större vardagligt ansvar för sina barn.

Kvinnors inkomster och lönearbets tid har närmat sig mäns.

Kvinnor är idag mindre ekonomiskt beroende av sina män.

Arbetslösheten har inte drabbat kvinnor hårdare än män.

Det finns en växande förståelse för både kvinnors och mäns rätt till barn.

Själva jämställdhetsideologin, att de flesta "i princip" är för lika villkor för kvinnor och män, har inneburit mycket i de köksbordsförhandlingar om arbetstid och pengar som pågår hela tiden, överallt.

Allt detta är bra. Men det kan bli mycket bättre.

Sammanfattning av förslagen

Mina förslag till åtgärder för att komma till rätta med bristen på jämställdhet mellan kvinnor och män är i sammanfattning följande:

- Att regeringen tar initiativ till uppbyggandet av ett parts-gemensamt organ som skall verka för en genomtänkt, köns-neutral lokal lönesättning. Organets uppgift ska vara att samla in och sprida kunskap om metoder för att objektivt värdera de krav som olika arbetsuppgifter ställer samt hitta tekniker för att identifiera omedvetna värderingar, såsom könsstereotyper i lönesättningen. Behoven ute på arbetsplatserna är stora och utbildnings- och konsult hjälp skulle kunna erbjudas av det parts-gemensamma organet, till självkostnadspris. Regeringens uppgift skulle vara att ta initiativet och bidra med kompetens i uppbyggnadsskedet.
- Att Jämställdhetslagen förtydligas på fyra punkter. Den första gäller att kvinnors och mäns löner ska kunna jämföras

mellan olika befattningstyper. Den andra är fackliga företrädares rätt att få del av de löneuppgifter som behövs för det lokala kartlägningsarbetet. Den tredje är ett krav på redovisning av uppföljningen, det vill säga att arbetsgivaren vid den årliga kartläggningen berättar vad man har gjort för att åtgärda de eventuella löneskillnader som man har upptäckt vid föregående års kartläggning.

Dessutom föreslår jag som fjärde punkt att Jämställdhetslagen kompletteras med kravet att företag och organisationer årligen redovisar andelen kvinnliga arbetsledare.

- Att regeringen tar initiativ till en ökad granskning av hur politiska beslut påverkar kvinnor och män. Denna konsekvensanalys bör göras på alla nivåer i samhället, från förändringar inom kommunal barnomsorg till beslut om statsbudgetens fördelning. Kunskap som kan underlätta granskningen finns bland annat i denna utredning.
- Att jämställdhetsmärkning av företag och organisationer införs i Sverige. Försöksverksamheter och den förstudie, som Arbetsmarknadsdepartementet satt igång, kan, tillsammans med de principer som jag har skissat i denna utredning, ge underlag för beslutet.
- Att skolan förändras i jämställd riktning. Jag stödjer Skolkommitténs förslag (SOU 1997:121) att avskaffa skolans timplan och införa garanterad undervisningstid. Kunskaper om hur manligt och kvinnligt konstrueras i vårt samhälle, om ”pojks- och flickkultur”, bör också spridas till skolans personal. Jämställdhet som pedagogik bör finnas med i all lärarutbildning. Skolorna bör ges utrymme för reflektion och utvärdering av det pedagogiska jämställdhetsarbetet.
Även på högskolenivå bör genusperspektivet finnas med i all utbildning.
- Att regeringen gör en kommunikationsplan för spridning av forskningen från Kvinnomaktutredningen och påbörjar en aktiv spridning av kunskap i frågan om kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt och ekonomiska resurser.
- Att en parlamentarisk utredning tillsätts som ges gott om tid att diskutera och föreslå de samhällsförändringar som behövs för att skapa ett samhälle som präglas av balans mellan å ena sidan produktionens krav och möjligheter och å den andra individernas välfärd och livskvalitet. I utredningens

arbete bör olika modeller för arbetsliv och välfärd kunna prövas i mindre skala, för att sedan utvärderas och utvecklas. En utredning som hittar gemensamma värderingar och letar efter helhetslösningar kan överleva även politiska maktskiften, och därmed skapa stabilitet och bättre möjligheter till styrning. Utredningen föreslås få namnet Arbete, Liv och Välfärd åt Alla – arbetsnamn ALVA.

- Att forskningen inom Kvinnomaktutredningens verksamhetsområde får fortsätta. I avsnittet Framtida forskning föreslår jag ett antal ämnen som bör bli föremål för ny eller fördjupad forskning.

1 Direktiv och disposition

Kort om direktiven

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Ett delmål är därvid att det skall finnas samma möjligheter för kvinnor och män till ekonomiskt oberoende. I direktiven till utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män – Kvinnomaktutredningen – konstateras att det inte finns någon samlad bild av kvinnors respektive mäns tillgång till ekonomiska resurser och hur detta påverkar kvinnors och mäns makt i familjen och samhället.

Enligt direktiven skall utredaren

- kartlägga och analysera i vilken utsträckning kvinnor och män har makt att skapa, upphäva och ändra de ekonomiska regelsystemen samt finna metoder för att synliggöra och följa utvecklingen av andelen kvinnor bland ekonomiska makthavare
- kartlägga och analysera i vilken utsträckning de ekonomiska regelsystemen stimulerar respektive motverkar ekonomisk jämställdhet samt undersöka i vilken utsträckning ekonomisk-politiska åtgärder granskas ur jämställdhetsperspektiv
- belysa och analysera kvinnors och mäns tillgång till ekonomiska resurser, hur stora dessa är, från vilka källor de kommer (förvärvsinkomster, kapitalinkomster, socialförsäkringar, andra transfereringar), och om detta förändras i ett livscykelperspektiv, om det skiljer sig åt mellan olika kohorter, mellan utlandsfödda och svenskfödda personer, mellan olika regioner och om inkomstkällorna skiljer sig åt för kvinnor respektive män med lika stora inkomster,
- beskriva och analysera vad tillgången till ekonomiska resurser innebär för maktfördelningen i familjen.

Utredaren är också oförhindrad att belysa även andra aspekter av betydelse för uppdraget. (För direktivens fullständiga text hänvisar vi till bilaga 1).

Som framgår av direktiven är detta i hög grad en forskningsutredning; uppgiften är att beskriva, kartlägga och analysera. Enligt direktiven är utredaren också oförhindrad att föreslå åtgärder som kan föranledas av utredningen.

Arbetets uppläggning och inriktning

Den särskilda utredaren knöt i augusti 1995 fem forskare till utredningen som vetenskapliga experter: Göran Ahrne, professor i sociologi vid Stockholms universitet; Anna G. Jónasdóttir, docent i statsvetenskap och universitetslektor vid Göteborgs universitet och Högskolan i Örebro; Inga Persson, professor i nationalekonomi särskilt kvinnoforskning vid Lunds universitet; Elisabeth Sundin, docent i företagsekonomi och biträdande professor vid tema Teknik och social förändring vid Linköpings universitet samt Eskil Wadensjö, professor i arbetsmarknadspolitik vid Stockholms universitet. I september 1995 knöts även Christine Roman, FD i sociologi till utredningen. Hon har samarbetat med Göran Ahrne.

Utredningen har haft drygt två år på sig att slutföra sitt uppdrag. I forskningssammanhang är det kort tid. Utredningen har därför i hög grad sett som sin uppgift att bygga på den kunskap som redan finns på olika områden. Detta har skett genom att experterna kontaktat forskare, som redan tidigare studerat ett område och bett dem följa upp tidigare forskning, alternativt bett forskare som tidigare studerat ett område att göra det ur ett könsperspektiv. Resultatet har blivit tretton volymer med forskningsrapporter som levererats till Kvinnomaktutredningen. En fullständig förteckning över forskningsrapporterna och deras innehåll samt en lista över författare finns i bilaga 2.

Experterna har i egenskap av redaktörer och monografiförfattare svarat för urval och utformning av de olika skrifterna, medan enskilda artikelförfattare ansvarar för innehållet i sina egna bidrag. Experter och artikelförfattare har arbetat under vetenskaplig självständighet.

Den särskilda utredaren har även haft en referensgrupp, vars uppgift varit att fungera som diskussionsforum åt utredaren vad gäller att föreslå åtgärder som kan föranledas av uppdraget. Referenspersoner har varit: Barbro Dahlbom-Hall, konsult i chefs- och ledningsfrågor; Christina Franzén, VD, Näringslivets Ledarskapsakademi; Ann-Sofie Hermansson, tjänsteman, LO; Mats Svegfors, chefredaktör, Svenska Dagbladet och Lars Thörn, ombudsman, Svenska Kommunalarbetsförbundet.

Utredaren och de vetenskapliga experterna har haft tio sammanträden, varav två har varit internat. Arbetets fortskridande har vid dessa tillfällen redovisats och diskuterats. Bidragen till respektive volym har granskats vid seminarier där författare och redaktörer deltagit. Fem öppna seminarier har anordnats där två eller tre rapporter har presenterats. Till dessa har journalister, anställda på departementen och allmänheten inbjudits. Intresset har varit mycket stort.

Vid tre av sammanträdena, däribland de två internaten, har även referenspersonerna deltagit. Mer informella kontakter mellan den särskilde utredaren och referensgruppens medlemmar har också förekommit.

Karin Alfredsson och Ingrid Hagman, journalister, har deltagit i utformandet av slutbetänkandet.

Två konkreta uppgifter till politiska förslag ges i direktiven: att finna metoder för att synliggöra och följa utvecklingen av andelen kvinnor bland ekonomiska makthavare och att undersöka i vilken utsträckning ekonomisk-politiska åtgärder granskas ur jämställdhetsperspektiv. Till den första åtgärden återkommer vi i förslagsdelen, kapitel nio.

Den andra, att undersöka i vilken utsträckning ekonomisk-politiska åtgärder granskas ur ett jämställdhetsperspektiv, var ett arbete som påbörjades inom Kvinnomaktutredningen. Vi undersökte i vilken utsträckning statliga utredningar tillämpat regeringens direktiv (dir. 1994:124) till samtliga kommittéer och särskilda utredare: att redovisa de jämställdhetspolitiska konsekvenserna av olika ekonomisk-politiska åtgärder. Inledningsvis undersökte vi om ”jämställdhetsdirektiven” angavs i direktiven till utredningarna. Vi fann att de i stort sett användes med urskiljning i direktiven till utredningarna under perioden 1994–1996. De förekom i de flesta utredningsdirektiv där det var relevant, och saknades där de inte var relevanta. I utredningen om ersättning vid arbetslöshet och omställning är det t.ex. relevant, medan det är mindre relevant när det gäller de utredningar som behandlade *Klimatrelaterad forskning* eller *Svensk kärnteknisk tillsynsverksamhet*. Tanken var därefter att gå vidare och undersöka i vilken utsträckning utredningarna tog hänsyn till jämställdhetsdirektiven. Innan detta arbete hann inledas påbörjade Jämställdhetsenheten, Arbetsmarknadsdepartementet, en liknande granskning, där de olika departementen skulle granska ”sina” utredningar. Då avbröt vi vår undersökning för att undvika onödigt dubbelarbete.

Disposition av betänkandet

Betänkandet är disponerat enligt följande. I kapitel två beskriver vi centrala begrepp. I kapitel tre beskriver vi den historiska bakgrunden till dagens könsordning, för att på så sätt lägga en grund för förståelse av dagens situation, i familjen och på arbetsmarknaden och av kvinnors och mäns tillgång till ekonomiska resurser och ekonomisk makt. I kapitel fyra diskuteras ”makten att beskriva den ekonomiska verkligheten”.

I kapitel fem redovisas hur hushållsarbete och vård av barn fördelas i familjen samt hur man organiserar hushållsekonomin. I kapitel sex redogörs för den horisontellt och vertikalt könssegregerade arbetsmarknaden samt löneskillnader mellan kvinnor och män. I kapitel sju diskuteras huruvida kvinnor i politiken har någon ekonomisk makt samt transfereringarnas fördelning mellan kvinnor och män. I kapitel åtta presenteras fem kvinnoliv idag och i morgon och i kapitel nio de förslag till åtgärder som föranletts av utredningen.

2 Centrala begrepp

Innan vi redovisar delar av de forskningsresultat som kommit fram i Kvinnomaktutredningen resonerar vi här kring några centrala begrepp: ekonomiska resurser, ekonomisk jämställdhet, ekonomisk makt och ekonomiskt oberoende. Något försök att enas om gemensamma definitioner för dessa begrepp har inte gjorts inom Kvinnomaktutredningen. Innebörden har överlåtits till de enskilda forskarna.

Ekonomiska resurser

I flertalet delrapporter till Kvinnomaktutredningen betyder ekonomiska resurser helt enkelt inkomster i form av löner och olika slag av bidrag från välfärdsstaten.

Studier av löneskillnader mellan kvinnor och män samt av den könssegregerade arbetsmarknaden är relativt vanliga. Det är också ett område som är centralt i en utredning om fördelningen av ekonomiska resurser och ekonomisk makt mellan kvinnor och män. Skillnader i lönearbetstid och i löner utgör grunden för skillnader i inkomster mellan kvinnor och män.

Studier av hur inkomsterna fördelas är också relativt vanliga. Kvinnomaktutredningens undersökningar skiljer sig från dessa i två viktiga avseenden. I traditionella fördelningsstudier undersöks inkomsternas fördelning mellan olika hushåll och syftet är att mäta den ekonomiska välfärden.¹ Ibland använder man ett individperspektiv, men man utgår då ifrån hushållets samlade inkomster och fördelar dem på alla hushållsmedlemmar. Kvinnomaktutredningens syfte är att undersöka kvinnors och mäns individuella inkomster så långt möjligt, inte hushållens.

I Kvinnomaktutredningen undersöks hur stora kvinnors och mäns inkomster är och varifrån de kommer: marknaden respektive

¹ Se t.ex. Gustafsson & Uusitalo, 1990, Fritzell, 1991; Björklund & Fritzell, 1992; Jansson & Sandqvist, 1993.

välfärdsstaten. Begreppet marknaden används i motsats till välfärdsstaten. Marknaden består av både arbets- och kapitalmarknader, men det är i första hand arbetsmarknaden och inkomsterna därifrån som är i fokus. Löneinkomster klassificeras som inkomster från marknaden oavsett om de är ett resultat av anställning i det privata näringslivet eller i den offentliga sektorn. Inkomster från välfärdsstaten syftar på transfereringar till hushållen i form av pensioner, sjukpenning, arbetsmarknadsstöd, föräldrapenning, socialbidrag osv.

Ekonomisk jämställdhet

Begreppet ekonomisk jämställdhet används när kvinnors och mäns inkomster av olika slag undersöks. Det gäller då både de ensamstående och de sammanboende. Ekonomisk jämställdhet föreligger när inkomster fördelas i lika hög grad till kvinnor som till män och när kvinnors inkomster är lika stora som mäns.

Ekonomisk jämställdhet mäts ofta som kvinnors andel av mäns inkomster, t.ex. kvinnors löner i förhållande till mäns löner. Det kan vara värt att påpeka att ekonomisk jämställdhet mätt på detta sätt likaväl kan vara ett resultat av att männen har låga inkomster som att kvinnor har höga och att jämställdheten kan öka både genom att männens inkomster sjunker som att kvinnors stiger. Det kan därför ibland vara väsentligt att även redovisa inkomsterna i kronor.

Ekonomisk makt

Begreppet ”makt” har sysselsatt många tänkare. Det har en stark anknytning till män och manlighet. En ofta citerad bok om makt – *Power. Its Forms, Bases, and Uses* – inleds t.ex. med att konstatera att makt kan förstås som potens (potency) och herravälde (mastery).²

Mycket har skrivits om begreppet ”makt”, men ytterst lite om ”ekonomisk makt”.³ I 1985 års Maktutredning studeras och analyseras dock ekonomisk makt. Man menar där att Sverige styrs av två stora maktblock: *den ekonomiska makten* och *den politiska makten*. Dessa två makteliter växte fram med industrialiseringen och demokratiseringen och de specialiserade sig på varsin maktsfär. Storägare och storföretagare hade större resurser på marknaden och arbetarna inom politiken eftersom de var många fler. Så småningom uppnåddes ”*en historisk kompromiss mellan arbete och kapital*” (kursiv i original).⁴

² Wrong, 1995, s. 1.

³ Swedberg, 1987.

⁴ SOU 1990:44, s. 305–306.

Om ekonomisk makt endast innehas av direktörer i storföretag och styrelsemedlemmar i börsnoterade företag saknar kvinnor ekonomisk makt. Däremot har kvinnor idag politisk makt. Att så är fallet slås också fast i 1985 års Maktutredning. Man konstaterar där att politiken intar en klar förstaplats vad gäller kvinnors deltagande medan de är så gott som obefintliga i näringslivet.

När man säger sig undersöka ekonomisk makt generellt blir det ändå mäns makt det handlar om, eftersom män dominerar det privata näringslivet. Arbetare och kapitalister är visserligen könsneutrala begrepp, men deras betydelse är könsspecifik. Med begreppet makt avses då i allmänhet "makt över", dvs. individers eller grupperns makt att påverka andra individers och grupperns handlande även mot deras vilja eller inskränka deras möjligheter och handlingsutrymme.

Forskare med ett könsperspektiv använder sällan begreppet ekonomisk makt i betydelsen makt i det privata näringslivet. De använder istället begreppet när mäns makt i familjen analyseras. Män antas ha den ekonomiska makten i kraft av sin ställning som familjeförsörjare och genom att de har högre inkomster än kvinnor. Även här avses "makt över".

Begreppet ekonomisk makt i betydelsen "makt över" och kvinnor kopplas mycket sällan samman. Det beror sannolikt på att kvinnor inte har haft någon ekonomisk "makt över" vare sig i det privata näringslivet eller i familjen. I ett historiskt perspektiv har de inte heller haft makt över sig själva. När det gäller kvinnor talar man istället om "ekonomiskt oberoende". Även detta begrepp kan dock ses som en form av makt, som "makt att", dvs. makt som "potens" snarare än som "herravälde". Makt som självständighet, makt att råda över sig och sitt och att påverka sina ekonomiska förhållanden tillsammans med andra.

Begränsas begreppet ekonomisk makt till att gälla makthavare i det privata näringslivet saknar kvinnor ekonomisk makt. Utgår vi emellertid ifrån ekonomisk makt som makt att påverka andra människors ekonomiska villkor utökas antalet ekonomiska makthavare väsentligt. Med tanke på att 39 procent av kvinnornas och 30 procent av männen inkomster består av transfereringar från välfärdsstaten, har politikerna, däribland kvinnliga politikerna, beslut mycket stor betydelse för människors ekonomiska situation. Makten över inkomsternas fördelning ligger, till en del, också hos arbetsmarknadens parter varför också de är utövare av ekonomisk makt.

Ekonomiskt oberoende

I Maktutredningen konstateras att det är mycket svårt att finna en enda artikel som behandlar begreppet ”ekonomisk makt”. Samma sak gäller begreppet ”ekonomiskt oberoende”. Det är ett begrepp som används ofta, men vars innebörd sällan diskuteras. Med tanke på att kvinnors ekonomiska oberoende har stått högst upp på dagordningen för kvinnors rättigheter sedan mycket långt tillbaka är det förvånande och svårförklarligt.

Kvinnor har i allmänhet organiserat sig för ekonomiska rättigheter innan de organiserat sig för politiska rättigheter. I Sverige organiserade sig kvinnor för ekonomiska rättigheter i Föreningen för gift kvinnas äganderätt 1873 och för politiska rättigheter i Landsföreningen för kvinnans politiska rösträtt 1903.

I vardagsspråket har begreppet ”ekonomiskt oberoende” olika betydelse beroende på om man syftar på kvinnor eller män. En ekonomiskt oberoende kvinna betyder en kvinna som lönearbetar och som försörjer sig själv: *hon är ekonomiskt oberoende av en man*. En ekonomiskt oberoende man är inte en man som är ekonomiskt oberoende av en kvinna, utan *en man med så stor förmögenhet att han kan försörja sig på den*. Begreppet ekonomiskt oberoende uttrycks i klasstermer när det gäller män, men i könstermer när det gäller kvinnor. Det betyder också att kvinnor blir ekonomiskt oberoende genom lönearbete, medan män blir ekonomiskt oberoende från lönearbete.⁵

Ekonomiskt oberoende är på flera sätt ett besvärligt begrepp. Det antyder att det skulle vara möjligt att i någon absolut mening vara ekonomiskt oberoende och att det är fråga om ett antingen/eller: antingen är man oberoende eller så är man beroende. Men kvinnor som är ekonomiskt oberoende av män är istället beroende av marknaden och/eller välfärdsstaten. De allra flesta människor lever idag i en kombination av beroenden av marknaden, välfärdsstaten samt eventuellt en partner, särskilt om man anlägger ett livsloppsperspektiv.

Makt är en viktig hierarkiseringsprincip. Manlighet är förknippat med överordning, oberoende och makt – kvinnlighet med underordning, beroende och brist på makt. Att begreppet ekonomiskt oberoende har olika betydelse för kvinnor och män förklaras av kvinnors och mäns skilda historiska erfarenheter. Historiskt har mannen varit sinnebild för en oberoende person. Endast män skulle delta i det offentliga livet på marknaden och i politiken, medan kvinnorna

⁵ Nyberg, SOU 1997:87.

Centrala begrepp

begränsades till den privata sfären och var ekonomiskt beroende av fäder, bröder och äkta män. Dagens arbetsfördelning mellan könen är resultatet av en historisk process. För att förstå dagens könsordning behöver vi känna till gårdagens. Till detta övergår vi härmed.

3 Mot kvinnors ekonomiska oberoende av män

Det har i alla tider och i alla samhällen funnits en arbetsdelning mellan kvinnor och män, som gjort att vissa arbetsuppgifter ansetts som ”manliga” och andra som ”kvinnliga”. Detta har den könsteoretiska forskningen visat.¹ Det är denna arbetsdelning som skapar den ojämna fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Följande sidor ger en historisk tillbakablick på hur könsordningar och ekonomiska incitament interagerat i vårt land från mitten av 1800-talet, då industrialismen stod för dörren, fram till 1960-talet.

Ekonomiska incitament och könsordningar

Vad som betraktas som kvinnligt och manligt, kvinno- och manssysslor förändras över tid. Förändringarna är dock inte slumpmässiga eller godtyckliga. Det finns en oföränderlighet i föränderligheten: nämligen *att* en arbetsfördelning mellan könen rekonstrueras och *att* det som huvudsakligen utförs av kvinnor tilldelas lägre ekonomisk ersättning och lägre status än det som huvudsakligen utförs av män.

Ekonomiska incitament och könsordningar ger båda upphov till belöningar och bestraffningar fast av olika slag. Ekonomiska incitament ger upphov till materiella belöningar och bestraffningar. Att följa respektive att bryta mot könsordningens normer ger upphov till sociala belöningar och bestraffningar.

Kvinnor har generellt sett ett ekonomiskt intresse av att överskrida könsordningen. Höga löner i ett mansdominerat yrke kan t.ex. locka kvinnor att söka sig dit. Högre lön innebär högre materiell levnadsstandard, men samtidigt kanske trakasserier på jobbet. Är lönen

¹ Se t.ex. Frederiksen & Romer (red.), 1986; Kvinnohistoria 1994; *Fra kvinnehistorie til kjønns historie?* 1994; Wikander (red.), 1994; Göransson, 1996; Ohlander & Strömberg, 1996.

tillräckligt hög kan det kanske ändå vara värt det, om inte trakasserierna är alltför svåra.

Å andra sidan ligger det i sakens natur att män har intresse av att bevara den rådande könsordningen. De har de bästa positionerna och mest att försvara. Män har sällan några ekonomiska skäl att bryta mot könsordningen och utföra kvinnojobb. Ersättningen för kvinnors arbete är lägre, kanske obefintlig, och det har lägre social status. Alla män har emellertid inte alltid ett intresse av att upprätthålla rådande könsordning. Det kan finnas ett intresse av att modifiera den. Arbetsgivare kan t.ex. föredra att anställa lägre avlönade kvinnor istället för män. Fäder vill inte försörja sina vuxna döttrar hela livet.

Könsordningar och vad som betraktas som manligt respektive kvinnligt ifrågasätts, förflyttas, omtolkas och överskrids. Detta sker i förhandlingar mellan kvinnor och män, ibland i konflikt, ibland i samförstånd. Den sociala kostnaden för de kvinnor som bryter mot rådande könsordning minskar i takt med att fler gör likadant.

Kvinnor kan också gå ihop och tillsammans utmana rådande könsordningar. Deras möjligheter att förändra situationen är då mycket större än om de var och en på sitt håll försöker åstadkomma en förändring.²

Konkurrens om attraktiva arbeten

Kvinnor och män konkurrerar om arbeten. Men de konkurrerar inte om alla arbetsuppgifter i samhället, utan om dem som innebär större fördelar vid olika historiska tidpunkter, i olika klasser, på olika platser osv.

Arbete kan delas in i *förvärvsarbete* och *oavlönat hemarbete*. Kvinnor och män har aldrig konkurrerat om det oavlönade hemarbetet. Könsordningen har inhägnat detta arbete för kvinnorna.

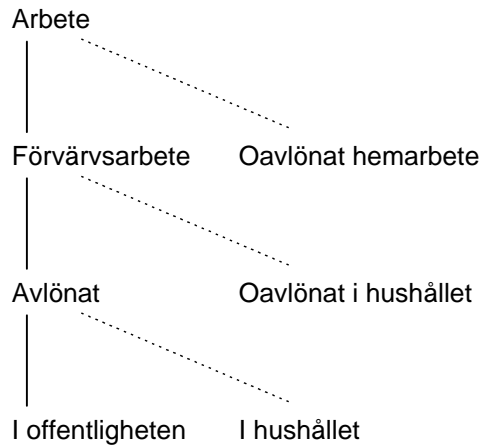
Förvärvsarbete kan i sin tur delas in i *oavlönat* och *avlönat förvärvsarbete*. Oavlönat förvärvsarbete är t.ex. det jordbruksarbete som utfördes utan lön av döttrar, söner och hustrur till jordbrukare. Inte heller om detta arbete har kvinnor och män konkurrerat.

Avlönat förvärvsarbete kan antingen utföras i *hushållen*, det gäller framför allt det arbete hembiträden utförde, eller utanför hushållen, i *offentligheten*. Inte heller när det gäller hembiträdesyrket har kvinnor och män konkurrerat.

Konkurrensen har gällt lönearbete utanför hushållen, i offentligheten. Det är främst kvinnor som konkurrerat med män om mansdominerade yrken eller om nya yrken. Att män konkurrerar med kvinnor

² Se t.ex. Losman, 1987 (a); Östberg, 1997.

om de yrken som vid varje historisk tidpunkt betraktas som kvinnliga är ovanligt, men förekommer vid hög arbetslöshet. Yrken kan ibland "byta kön" från kvinnligt till manligt, och tvärtom, i samband med att ny teknik införs.³ De arbeten som både kvinnor och män traktat efter är också de som ökat kvinnors möjligheter att bli ekonomiskt oberoende av män.



Jordbrukarsamhällets könsordning

1850 var alla kvinnor omyndiga och samhället var patriarkalt. Mannen hade den formella makten över resurserna, han representerade hushållet utåt och hade ensam bestämmanderätt över barnen.

Den gifta kvinnan stod under mannens målsmanskap och husbondevälde. Hon kunde inte utan mannens tillstånd ingå avtal om sin egen arbetskraft, arbeta utanför hemmet eller starta eget företag och hon var skyldig att utföra det arbete inom hemmet som ankom på henne. Mannen hade rätt att förvalta och förfoga över det gemensamma boets hela egendom. Han kunde betala sina skulder med hennes egendom, men hon fick inte sätta sig i skuld.⁴

Den ogifta kvinnan hade förmyndare, oftast fadern. Hon fick inte förvalta egendom, välja yrke eller make själv. Män blev myndiga vid 21 års ålder men fick bestämma över sin inkomst vid 15.⁵

³ Sommestad, 1992; Wikander, 1988.

⁴ Ambjörnsson, 1974; Qvist, 1977.

⁵ Göransson, 1996; Bladh, SOU 1997:113.

Lagstiftningen förutsatte att mannen var försörjaren. Mannens överordnade och kvinnans underordnade ställning och hur könen skulle förhålla sig till varandra framgick av hustavlan som ingick i Luthers lilla katekes. Vad som där stod fick man höra på söndagarnas predikningar och redovisa vid husförhör.⁶

”Hästelaterade” manssysslor och ”korelaterade” kvinnoysslor

Under 1800-talet och in i början av 1900-talet stod hushållen för en mycket stor del av produktionen. Alla vuxna hade i princip arbetsplikt. Männen plöjde, harvade, sådde och skötte hästarna. Kvinnorna tog hand om hushållsarbetet, mjölkade och skötte korna, hönsen och grisen och deltog i annat jordbruksarbete. Jordbruket kompletterades ofta med att mannen tog arbete som daglönare, flottare och skogsarbetare och hushållsmedlemmarna producerade för förlagsindustrin, manufakturindustrin, slöjdade till försäljning och sålde smör, ost och ägg.

I jordbrukarhushållen fanns en arbetsfördelning mellan könen, men gränsen gick inte mellan avlönat arbete i offentligheten och oavlönat i den privata sfären. Både kvinnor och män utförde avlönade och oavlönade sysslor i hushållet. Könsarbetsdelningen i jordbrukarsamhället gick istället främst mellan mäns ”hästelaterade” och kvinnors ”korelaterade” arbetsuppgifter. Att mjölka var i det närmaste tabubelagt för män.⁷ Kvinnans plats var kanske inte i första hand vid spisen, utan på mjölkpallen.

Ju större deltagande i produktionen, desto starkare ställning för kvinnan?

Det finns en föreställning om att, som Alexandra Kollontay sade: ”det finns ett synnerligen intimt och organiskt samband mellan kvinnans insatser i produktionen och hennes ställning i samhället. Detta är en slags ekonomisk-social lag”.⁸ Det betyder att ju mer kvinnor deltog i produktionen, desto starkare var deras ställning i familjen och samhället. Om så är fallet är emellertid en omtvistad fråga.⁹

⁶ Bladh, SOU 1997:113.

⁷ Nyberg, 1989; Lundgren, 1993; Sjöberg, 1996; Magnusson, 1996.

⁸ Kollontay, 1925/1973, s. 12.

⁹ Sanday, 1973; Thorsen, 1986; Sandvik, 1994; Losman, 1987 (b); Lövkrona, 1990.

Det finns dock ingen generell och automatisk koppling mellan att delta i produktionen¹⁰ och en stark ställning i familjen och samhället. Det kan lika gärna vara tvärtom. Kvinnor som arbetade mycket i jordbrukarsamhället – fattiga småbrukarhustrur och statarhustrur – gjorde det därför att deras position var svag. Ytterst lite tyder på att deras delaktighet i produktionen gjorde att deras ställning gentemot sina män och samhället var starkare än bondmorornas. Det var den ekonomiska nödvändigheten som tvingade dem att bryta mot könsordningen. Att vara ekonomiskt produktiv är inte detsamma som att vara ekonomiskt oberoende, att ha makt att råda över sig och sitt. Oavsett hur mycket jordbrukarsamhällets kvinnor deltog i produktionen, arbetade för pengar och genom sitt arbete försörjde sig själva kunde de inte bli ekonomiskt oberoende av män eftersom de var omyndiga och på alla formella plan underställda mannen.

Det påpekas ofta att det var accepterat för kvinnor att ägna sig åt manliga sysslor, medan det omvända var ovanligt. Särskilt i fattiga familjer krävde den ekonomiska nödvändigheten att kvinnor överskred könsordningen för vad som var ”kvinnogöra”. Men kvinnors gränsöverskridande gällde framför allt arbetet inom hushållets ram. Utanför hushållet upprätthölls en arbetsdelning bl.a. genom skråförordningarna som i stort sett innebar ett manligt monopol på avlönat arbete i offentligheten. Pengar kunde och kan omvandla könsordningens oavlönade ”kvinnoysslor” till avlönat mansarbete, t.ex. bagare och skräddare.

Vem ska försörja ogifta kvinnor?

Vid 1800-talets mitt hade flera avgörande samhällsförändringar ägt rum, vilka tillsammans ledde till att jordbrukarsamhällets könsordning ändrades. Fram till denna tid hade männens förmyndarskap inneburit ett materiellt ansvar för alla medlemmar av hushållet. Så länge hustrur, döttrar och söner genom sitt arbete producerade åtminstone lika mycket som de konsumerade innebar det ingen kostnad att upprätthålla patriarkatet. Men nu ökade antalet jordlösa på landsbygden kraftigt, urbaniseringen tilltog, självhushållningen minskade, marknaden och penningekonomin expanderade – och det blev allt svårare för söner och döttrar att täcka kostnaderna för den egna konsumtionen inom hushållet.¹¹

Männen blev sannolikt allt mindre intresserade av att vara förmyndare för fattiga, föräldralösa, ogifta kvinnor och deras eventuella

¹⁰ Det är dessutom oklart vad ”produktion” är, som vi skall se i ett kommande avsnitt.

¹¹ Magnusson, 1996.

barn, eftersom de inte ”kunde göra rätt för sig” inom hushållets ram på samma sätt som tidigare. Männen hade nog med att försörja sig själva. Samtidigt växte antalet ogifta kvinnor kraftigt.¹² Många av de fattiga och faderlösa kvinnorna hade varken förmyndare eller årstjänst, vilket lagen krävde. Därmed bröt de mot den kodifierade könsordningen. Men myndigheterna blundade för detta för att undvika att kvinnorna belastade fattigvården. Problemet var, framför allt för de ogifta mödrarna, att deras möjligheter att försörja sig utanför hushållets ram var mycket begränsade.¹³

Männerna kan antas ha haft betydligt större intresse av att vara förmyndare för ogifta, föräldralösa kvinnor med förmögenhet. Det kunde röra sig om stora värden i hus, jord och pengar – viktiga kapitalkällor både för familjen och näringslivet. Den omyndiga kvinnan själv hade ingen makt över tillgångarna. Men omyndighets-systemet gjorde förmögenheten svåråtkomlig för spekulanter och begränsade kapitalets rörlighet. Den framväxande företagarklassen hade därför ett intresse av att ogifta kvinnors omyndigförklaring skulle upphävas. Behovet av att kvinnorna inom borgarklassen skulle kunna försörja sig själva växte också.¹⁴

Nackdelarna med den kodifierade könsordningen blev allt större och så småningom ändrades den. Ogifta kvinnor förklarades myndiga. Reformen togs i flera steg från 1858 fram till 1884 då den ogifta kvinnan blev myndig vid samma ålder som en man, dvs. vid 21 år. Därmed kunde hon själv bestämma över sin inkomst och egendom.

Reformen var den första förutsättningen för kvinnors ekonomiska oberoende av män. Den ökade ogifta kvinnors potentiella möjligheter att försörja sig själva, framför allt genom småföretagande. Men det innebar också att försörjningen blev kvinnans eget problem i ett samhälle där hon i hög grad var utestängd från lönearbete i offentligheten.

Kvinnliga och manliga branscher

Under skråsystemets tid, fram till 1846, hörde de absolut flesta verksamheterna på ”marknaden” till männens monopol.¹⁵ Skråsystemets upphörande innebar dock inte att kvinnor blev hantverkare; skomakare, snickare, smeder osv. De formella hindren var borta, men

¹² Qvist, 1977.

¹³ Artaeus, 1992.

¹⁴ Qvist, 1977; Carlsson, 1986, kap 2.

¹⁵ Göransson, 1996.

de informella fanns kvar. Att skomakare, snickare och smeder skulle vara män var, och är, en del av könsordningen.

1864 hade den nya handels-, fabriks- och hantverksordningen införts som innebar att ogifta kvinnor fick i stort sett samma formella rättigheter som män i det privata näringslivet. I praktiken hade dock näringsförbudet undergrävts redan tidigare, eftersom allt fler kvinnor sökt och fått dispens. De måste ju på något vis försörja sig.

Inom handeln var kvinnorna fler. Men endast småbutiker var tillåtna för dem; sybehörsaffärer, mjölkaffärer och liknande. Andelen kvinnor bland handlarna ökade fram till början av 1860-talet, för att minska efter 1864 års avreglering. Nya yrken med bättre försörjningsmöjligheter hade börjat växa fram.¹⁶

Med industrialiseringen organiserades arbetet på ett nytt sätt. Fabrikssystemet trängde ut äldre produktionsformer. Marknaden, penningekonomin och lönearbetet i offentligheten fick allt större betydelse. Den ekonomiska incitamentsstrukturen och könsordningen förändrades. I den konkurrens som uppstod försökte män utesluta eller begränsa kvinnors tillträde till lönearbete. Redan under den tidiga industrialiseringen utmejslades tydliga kvinno- och mansyrken. I denna process spelade hantverkstraditionerna en viktig roll. Hantverksutbildade män såg bl.a. med hjälp av de tidiga fackföreningarna till att kvinnor utestängdes från vissa yrken och branscher. Kvinnorna sågs av männen som okvalificerade lönedpressare och som ett hot mot deras försörjning.¹⁷

Industriarbetarna utgjorde 1872 ungefär 2 procent av den vuxna befolkningen (15–65 år). Av dessa var 30 procent kvinnor. Skälet till att andelen kvinnor var så pass hög var att textilindustrin utgjorde en stor andel av industrin. Kvinnorna kom in i textilindustrin redan under manufakturtiden på 1700-talet, då det var vanligt att manufakturernas arbetare hade sitt arbete förlagt till hemmen.¹⁸ Men även i textilindustrin tilldelades kvinnorna de rutinartade och lågavlönade arbetsuppgifterna medan männen arbetade med de mer självständiga och högavlönade momenten.¹⁹

Andelen kvinnor bland industriarbetarna minskade från 30 procent 1872 till 18 procent 1912 och har sedan dess hållit sig runt 20 procent. Samtidigt koncentrerades kvinnorna ännu mer till branscher som beklädnads-, läder-, tobaks- och livsmedelstillverkning. Från slutet av 1800-talet expanderade de manliga industrigrenarna. Ju

¹⁶ Bladh, SOU 1997:113.

¹⁷ Wikander, 1988; Greiff, 1996.

¹⁸ Lindstedt, 1921; Nyström, 1955; Stadin, 1980; Nyberg, 1985.

¹⁹ Göransson, 1988.

viktigare industriarbetet blev, desto mer definierades det som manligt.²⁰

Offentlig sektor öppnas för kvinnor

Under senare delen av 1800-talet och början av 1900-talet avlägsnades successivt allt fler formella hinder för kvinnors utbildnings- och yrkesverksamhet. Riksdagen öppnade små- och folkskolläraryrkena på 1850-talet, och under 1800-talets senare del började posten, telegrafan och järnvägen att anställa kvinnor. Inom vissa yrken ledde utvecklingen till kvinnlig majoritet redan under 1800-talet, först bland privatskolornas lärare, sedan bland folk- och småskollärarna, telegrafisterna samt sjuk- och socialvårdstjänstemännen.²¹

Bakgrunden var att det behövdes försörjningsmöjligheter för borgarklassens ogifta kvinnor. Att de skulle ta pigplats eller arbeta i industrin var otänkbart. Ett annat skäl var att kvinnor hade långt lägre löner än män och de höll nere kostnaderna för arbetsgivaren staten. Detta sågs som positivt, samtidigt som kvinnors lönearbete utanför hushållet var ett stort ideologiskt problem för många män: ”Lika djupt som tanken på att medelklasskvinnans plats var i hemmet, lika djupt satt hos de flesta riksdagsmän tanken att statens främsta uppgift var att spara. Resultatet blev en krock mellan dessa normsystem”.²² Statens lösning blev att skapa en medveten skiktning av arbetsuppgifter, karriärvägar och lön efter kön. Kvinnorna kom att utgöra ett brett bottenskikt, medan toppen och mellangraderna besattes av män.²³

För kvinnliga och manliga lärare gällde t.ex. samma löneplan fram till 1906. Då beslöt riksdagen att införa högre lön för manliga lärare. Argumenten var att män hade dyrare vanor än kvinnor, män måste anlita mer hjälp i hushållsarbetet och, sist men inte minst, de måste kunna försörja en familj. 1919 års lönereglering bibehöll löneskillnaderna mellan kvinnor och män men den innebar samtidigt en höjning av lärarlönerna generellt. En kvinnlig folkskollärares lön var t.ex. betydligt högre än genomsnittslönen för manliga tjänstemän i industrin och ungefär dubbelt så hög som den genomsnittliga manliga industriarbetarlönen.²⁴ De ekonomiska incitamenten för kvinnor att bryta mot rådande könsordning var således starka. Läraryrket var

²⁰ Jörberg, 1981; Göransson, 1996.

²¹ Carlsson, 1966, s. 303.

²² Waldemarson, 1996 citerad i Karlsson, SOU 1997:113.

²³ Qvist, 1977.

²⁴ Svensson, SOU 1997:136; se även Florin, 1990.

dessutom ett arbete med barn, vilket ansågs passande för kvinnor även om de fick betalt för det.

Ekonomiskt oberoende kvinnor

Man skulle kunna tro att det slutande 1800-talets nya möjligheter för kvinnor ledde till att mängder av ogifta kvinnor gick ut i offentligt lönearbete. Så var det emellertid inte. En mycket stor majoritet av de ogifta kvinnorna förvärvsarbetade inom ramen för hushållet som ”medhjälpare familjemedlemmar” i faderns jordbruk eller som pigor och hembiträden. De fick en stor andel av sin lön in natura och hade patriarkala arbetskontrakt. De kan inte betraktas som ekonomiskt oberoende. De kvinnor som var egna företagare eller anställda i offentligheten skulle däremot kunna sägas vara ekonomiskt oberoende av män. De var inte på samma sätt beroende av faderns eller någon annan mans välvilja.

Att avgöra vem som är ekonomiskt oberoende och försörjer sig på sin lön är mycket svårt. De kvinnor som i folkräkningarna räknades som anställda eller egna företagare var de som hade ett stadigvarande arbete eller drev ett företag på heltid. Det var de kvinnor, som kunde försörja sig själva, som betraktades som förvärvsarbetande fram till omkring 1950.²⁵ Därmed kan man också se dem som ekonomiskt oberoende av män.

Tabellen nedan visar utvecklingen av andelen ekonomiskt oberoende kvinnor i denna betydelse. Som jämförelse inkluderas förvärvsarbetande män exklusive jordbrukarsöner, drängar, statare m.fl. som också fick en stor andel av sin lön in natura och hade patriarkala arbetskontrakt.

Tabell 1 Andel ekonomiskt oberoende kvinnor och män, procent, 15 år och äldre, 1870–1950.

	Kvinnor	Män
1870	3	52
1880	4	55
1890	6	57
1900	8	61
1910	11	66
1920	15	71
1930	20	72
1940	23	75
1950	26	78

Källa: Beräknat från Carlsson, 1966, tabell 4, 24, 26, 27.

²⁵ Nyberg, 1987; 1989.

Tabellen visar att av samtliga kvinnor, 15 år och äldre, var 3 procent ekonomiskt oberoende år 1870. Det dröjde till år 1950 innan en fjärdedel av Sveriges kvinnor försörjde sig själva genom lönearbete och därigenom var ekonomiskt oberoende av män. Andelen män som var egna företagare eller som lönearbetade i offentligheten är mycket högre under hela perioden.

Hem och arbete skiljs åt för männen, men inte för kvinnorna

Industrialismen födde en ny arbetsfördelning efter kön. Vanligtvis beskrivs perioden så att människor för sin försörjning blev beroende av att kunna sälja sin arbetskraft på marknaden och att hem och arbete skildes åt. Den beskrivningen stämmer bra på män och mäns arbete, men mindre bra på kvinnor och kvinnors arbete. Det var det *avlönade* arbetet som flyttades ur hemmen och framför allt männen som följde med. Det oavlönade arbetet blev kvar, liksom i hög grad kvinnorna. För de ogifta kvinnorna utgjorde pig- och hembiträdesjobb den dominerande sysselsättningen under lång tid.²⁶

Det var inte bara pigor, hembiträden och guvernanter som bodde där de arbetade. Inte mindre än 77 procent av samtliga kvinnliga hantverkare utövade sitt yrke i bostaden så sent som på 1930-talet.²⁷ Ogifta kvinnors privatliv kontrollerades och begränsades på ett sätt som var otänkbart vad gällde mäns. Sjuksköterskeyrket krävde t.ex. att yrkesutövarna levde i celibat, förblev ogifta och bodde på sjukhuset.²⁸ I annonser för anställning i början av 1900-talet fanns ofta krav på att kvinnliga kontorister, butiksbiträden mm. skulle bo hos sin familj.²⁹

Gifta kvinnors förvärvsarbete minskar

År 1874 fick gift kvinna rätt att förfoga över sin arbetsinkomst, men arbetstillstånd måste hon fortfarande begära av sin man. I och med den nya giftermålsbalken (1921) blev också gifta kvinnor myndiga. Mannens målsmanskap upphörde och båda makarna fick samma skyldigheter och rättigheter när det gäller hemmets förvaltning, försörjningsbördan och barnens uppfostran. Fadern var dock för-

²⁶ Nyberg, 1989.

²⁷ Särskilda folkräkningen 1935/36 VIII, s. 34.

²⁸ Öberg, 1994.

²⁹ Nilsson, 1996, s. 53.

myndare för barnens förmögenhet. Först 1950 fick modern samma bestämmanderätt över barnens ekonomi som fadern.³⁰

1923 kom den s.k. behörighetslagen som innebar att även kvinnor kunde få högre statliga tjänster, med undantag för befattningar inom polisen och det militära samt prästtjänster. Därmed var kvinnor formellt jämställda med männen på i stort sett hela arbetsmarknaden. Eftersom födelsetalen dessutom var låga på 1920- och 1930-talen var förutsättningarna goda för att gifta kvinnor skulle kunna vara ekonomiskt oberoende av sina män.

Utvecklingen var dock motsägelsefull. Andelen gifta kvinnor som *förvärvsarbetade* minskade kontinuerligt från slutet av 1800-talet fram till 1950-talet. Det berodde framför allt på att jordbruk lades ner och jordbrukarhustrurna, som praktiskt taget samtliga förvärvsarbetade (i mannens jordbruk, utan lön), blev allt färre. Mjölakens växande ekonomiska betydelse och införandet av mjölkmaskiner på 1940-talet ledde till att den könsordning som föreskrev att endast kvinnor kunde mjölka upphävdes. Istället blev mjölkningen, med hjälp av mjölkmaskiner, ett manligt arbete. Ladugården blev en manlig arbetsplats och jordbrukarhustrurna ägnade mer tid till det vi idag kallar hushållsarbete.³¹

Depressionen på 1930-talet och den höga arbetslösheten bland män skärpte motståndet ytterligare mot framför allt gifta kvinnor på arbetsmarknaden. Diskrimineringen av dessa försvarades och stöddes av flera LO-förbund. Järnvägsmannaförbundet begärde t.ex. på 1931 års LO-kongress att LO skulle verka för att gifta kvinnor inte skulle få anställas i statlig tjänst, och Postmannaförbundet arbetade vid samma tid konsekvent mot ”dubbelanställningar”, dvs. att båda parter i ett äktenskap hade anställning.³²

Vid samma tid som gifta kvinnor blev myndiga växte det också fram en ideologi om de båda könen komplementära roller, dvs. en könsordning där idealet var den ekonomiskt beroende hustrun och den manlige familjeförsörjaren. Kvinnan flyttades från det hårda arbetet i jordbruket till hemmet. Idén om den professionella husmodern föddes.³³

Hemmafruideologin nådde jordbrukar- och arbetarklasskvinnorna under mellankrigstiden. Männens reallöner steg, vilket underlättade verkställandet av denna ideologi. Många arbetarhustrur slutade förvärvsarbeta om familjens ekonomi tillät det. Deras alternativ på

³⁰ Hamrin-Thorell, 1969.

³¹ Nyberg, 1989; Sommestad, 1992.

³² Qvist, 1974.

³³ Hirdman, 1990; Berner, 1996; Johannisson, 1990; Wikander (red.), 1994; Södling, SOU 1997:113.

arbetsmarknaden var lågt avlönade, osäkra, tunga arbeten med långa arbetsdagar framför allt med att tvätta och städa åt andra.

Gifta kvinnors arbete blir icke-arbete

1930 till 1950-talens ideala könsordning var att en gift kvinna inte skulle lönearbeta och att en man skulle försörja sin familj. I den mån gifta kvinnor lönearbetade doldes det på olika sätt. Man och barn skulle inte märka något och inte andra heller. Arbetarklassens kvinnor arbetade deltid (men räknades inte med i den officiella förvärvsstatistiken) med att städa i skolor, på kontor och i andras hem, de bar ut tidningar m.m. De fick lön i pengar, de utförde ibland sitt arbete i offentligheten, men de gjorde det när ingen annan var där, tidigt på morgonen eller sent på kvällen.

Även språket dölde att kvinnor arbetade. "Arbete" blev lika med lönearbete och knöts till den manlige familjeförsörjaren. Mannen förvandlades från "husfader" till "löntagare" och kvinnan från arbetskraft i hushållet och jordbruket till "hemmafru" vars främsta uppgift var att se till mannens och barnens behov. Helst skulle också hushållsarbetet skötas så att mannen inte märkte något.³⁴ Giftna kvinnors arbete i hushållen definierades nu som icke-arbete. Hon "tog hand om hushållet och barnen", "skötte familjen", "gick hemma" och betecknades som "hemmafru" oavsett vad hon gjorde:

Min mor var under min barndom hemmafru, som skötte om jordbruket (Isacson, 1994:127).

Under 1940-talet ökade också äktenskaps- och födelsefrekvenserna efter att under lång tid ha varit sjunkande. Andelen "oäkta" barn minskade. Parfamiljen med barn blev en stor kategori och en relativt stor andel av de gifta kvinnorna ägnade sig på heltid åt hushålls- och vårdarbete, i den ordningen, under några årtionden.

Gifta kvinnors lönearbete ökar

Samtidigt som gifta kvinnors förvärvsarbete minskade, ökade andelen gifta kvinnor som lönearbetade i offentligheten sakta men säkert. På 1930- och 1940-talen lönearbetade mindre än 10 procent av alla gifta kvinnor heltid och kontinuerligt. Andelen ökade till 15 procent 1950.³⁵

³⁴ Berner, 1996.

³⁵ Nyberg, 1989, tabell 17.3.

Det är möjligt att hemmafruideologin förlorade sin dragningskraft tidigare i medel- än i arbetarklassen åtminstone i städerna. Välutbildade kvinnors arbetsvillkor var mycket bättre än arbetarklasskvinnornas. I Stockholm t.ex. lönearbetade nästan 40 procent av lärarhustrurna 1936. Av de fåtaliga kvinnliga tandläkarna och läkarna var 44 procent gifta.³⁶ Löneskillnaderna mellan olika grupper var stora, och välutbildade kvinnor hade goda möjligheter att anställa någon som skötte hushållsarbetet. Många hade hembiträde, ibland flera stycken.³⁷ De ekonomiska incitamenten för lönearbete var starka och brottet mot könsordningen inte så stort och hushållsarbetet skötte någon annan.

Viktiga anledningar till kvinnors ökade lönearbete var att efterfrågan på kvinnlig arbetskraft steg och att kvinnolönerna höjdes, både för kvinnliga arbetare och kvinnliga tjänstemän i privat sektor. Kvinnornas löner höjdes i förhållande till mäns i början av 1920-talet, strax efter andra världskriget och från 1960-talet och fram till 1980.³⁸

Fram till omkring 1960 berodde de minskade löneskillnaderna mellan kvinnor och män på att kvinnor sökte sig till bättre betalda yrken. De lämnade hembiträdesplatserna för anställningar framför allt inom handeln och offentlig sektor. Efter 1960 beror de minskade löneskillnaderna mellan kvinnor och män på att löneskillnaderna generellt minskade

I och med att kvinnors löner steg blev de ekonomiska incitamenten för kvinnor att gå ut i lönearbete allt starkare, samtidigt som könsordningen förändrades i riktning mot ett accepterande av att även gifta kvinnor lönearbetade. Kostnaden för att upprätthålla ideologin om separata sfärer och mannen som ensamförsörjare av familjen hade blivit alltför hög.

Dagens könsordning har sina rötter i historien.

³⁶ Nyberg, 1989, Bilaga 11; Särskilda folkräkningen 1935/36 VIII, s. 33.

³⁷ Nyberg, 1989, kap. 9; Nilsson, 1996, s. 74.

³⁸ Svensson, SOU 1997:136.

4 Makten att beskriva den ekonomiska verkligheten

Inom dagens könsteoretiska forskning betraktas inte språk och kunskap som objektiva avbildningar av verkligheten utan som ideologiska konstruktioner vilka medverkar till kvinnors fortsatta underordning och där ”den som har den större käppen har bättre möjligheter att påtvinga andra sina definitioner av verkligheten”.¹

Ekonomisk makt handlar därmed inte bara om pengar, utan också om makten att definiera vad som skall betraktas som ekonomi, produktion, investeringar, arbete osv. och därmed också vem som är ekonomiskt aktiv, produktiv, arbetande osv.²

BNP, makt och kön

Det är män som definierat ekonomiska begrepp och utarbetat ekonomiska teorier. Mäns beskrivning av den ekonomiska verkligheten accepteras som allmängiltig, medan kvinnors erfarenheter i hög grad osynliggörs. Det beror inte på någon manlig konspiration utan på att definitioner av ekonomiska begrepp, ekonomiska teorier och beskrivningar av den ekonomiska verkligheten är baserade på mäns erfarenheter. Ett exempel är definitionen av produktion. Begreppet ger intryck av att spegla den ekonomiska verkligheten, när det egentligen endast är fråga om en del av den ekonomiska verkligheten. Detta är ett resultat av samhällliga processer och maktrelationer och inte av naturen givet.

Resultatet av avlönat arbete betraktas som produktion och resultatet av oavlönat som icke-produktion i i-länder. Män ägnar mer tid åt avlönat arbete än oavlönat och kvinnor mer tid åt oavlönat än avlönat. Merparten av resultatet av kvinnors arbete betraktas därmed inte som produktion och ingår inte heller i ekonomiska analyser och prognoser och kvinnor betraktas inte som arbetande i samma grad som män.

¹ Detta avsnitt bygger på Nyberg, SOU 1997:138.

² Berger & Luckmann, 1979, s 129.

Nationalräkenskaper

Den ekonomiska verkligheten beskrivs i hög grad utifrån nationalräkenskaperna. I dessa finns uppgifter om BNP, den ekonomiska aktiviteten i olika sektorer i ett lands ekonomi, inkomsterna, konsumtionen, investeringarna, exporten, importen osv. Nationalräkenskaperna används för att bedöma den ekonomiska utvecklingen och för att utforma den ekonomiska politiken.

Hur nationalräkenskaper skall upprättas fastställs i *The Systems of National Accounts* (SNA). Dessa regler utarbetas av FN och används sedan av alla länders finansdepartement, Världsbanken, Internationella Valutafonden, FN:s fackorgan och många andra. Data från nationalräkenskaperna ingår i finansplaner, statsbudgetar, ekonomiska analyser och prognoser i världens alla länder. BNP i enskilda länder ligger till grund för hur mycket varje land skall betala i avgift till FN och EU, huruvida ett land får låna pengar av Världsbanken och på vilka villkor etc. Det är knappast möjligt att underskatta betydelsen av nationalräkenskaperna för beskrivningen av den ekonomiska verkligheten och för den ekonomiska politiken.

Avgörande för vad som skall inkluderas i nationalräkenskaperna och därmed också i BNP, är den s.k. produktionsgränsen. Enligt SNA 1993 faller alla varor och tjänster som produceras av företag och säljs på en marknad innanför produktionsgränsen. Sådana varor och tjänster är lätta att identifiera och de har ett pris. Det sistnämnda gäller inte merparten av de varor och tjänster som produceras i den offentliga sektorn. De är i huvudsak skattefinansierade och säljs normalt inte på en marknad. Trots det inkluderas de i BNP, och de åsätts då det pris som det kostar att framställa dem. Där ingår t.ex. sjuksköterskelöner och kostnaden för engångssprutor. Enligt SNA skall också illegal produktion av varor och tjänster som säljs på en marknad inkluderas i BNP, t.ex. prostitution, smuggling, narkotikahandel.³ I verkligheten saknas ofta data om illegal produktion och produktion för egen konsumtion (framför allt u-landskvinnors) och värdet av det kan endast bli uppskattningar.⁴ I i-länder sammanfaller i hög grad avlönad produktion med den produktion som ingår i BNP och den oavlönade produktionen med den som utesluts.

³ "Examples of activities which may be illegal but productive in an economic sense include the manufacture and distribution of narcotics, illegal transportation in the form of smuggling (often a form of own-account illegal production) and services such as prostitution" (SNA 1993:128).

⁴ För en översikt se Thomas, 1992.

Hur mycket är en timme av oavlönat hemarbete värd?

Under de senaste 20 åren har intresset för det oavlönade arbetet ökat markant. Många länder har gjort tidsanvändningsstudier. De visar att det oavlönade hemarbetet mätt i antal arbetstimmar är av lika stor eller större omfattning än det avlönade arbetet. I Sveriges räknar man med att 1993 ägnades 7 miljarder timmar åt oavlönat hemarbete och 6,35 miljarder åt avlönat arbete.⁵

Idag görs också beräkningar av hemarbetets värde. Mätt i pengar blir hushållsarbetet mindre värt i förhållandet till BNP än om man mäter i tid, men värdet är fortfarande betydande. Hur mycket är då en timme av oavlönat hemarbete värd?

Olika metoder används för att beräkna hemarbetets värde. För det första kan man använda en timlön för allt hemarbete oavsett vad arbetsuppgifterna består av. Då multiplicerar man den timlönen ett hembiträde har med antalet hemarbetstimmar. Ett andra alternativ är att multiplicera antalet matlagningstimmar med en kokerskas lön, antalet städtimmar med en lokalvårdares osv. Ett tredje alternativ är att en timmes hemarbete åsätts ett värde som motsvarar den lön en person avstår ifrån för att utföra hemarbete. Till exempel: en barnsköterska som utför hemarbete avstår från en barnsköterskelön, varpå man åsätter hemarbetet denna lön. Det hemarbete en direktör utför, åsätts värdet av en direktörlön osv. Man måste också avgöra om värdet gäller före eller efter skatt och om semesterersättning och socialförsäkringsavgifter ingår eller ej m.m.

En genomgång av cirka 30 internationella studier av hemarbetets värde visar att variationen är stor. I något fall använder man den lön som de personer som deltog i undersökningen uppgav, i andra fall beräknas den på officiell lönestatistik. I andra fall använder man den genomsnittliga timlönen, övertidsersättning, minimilönen, lön före och efter skatt och/eller socialförsäkringar osv.⁶ Det är således inte överraskande att beräkningar av hemarbetets värde skiljer sig mycket åt. Uttryckt som andel av BNP uppgår det till mellan 31 och 96 procent. Skillnaderna beror främst på olika värderingsmetoder, inte på skillnader i hemarbetets omfattning.⁷

⁵ SOU 1997:17, figur 8.1.

⁶ Chadeau, 1994.

⁷ Nyberg, SOU 1997:138.

Hemarbetets värde – en kvinnofråga?

Krav på att det oavlönade hemarbete skall mätas, värderas och inkluderas i nationalräkenskaperna har drivits som en kvinnofråga t.ex. vid FN:s kvinnokonferenser. Det skedde redan i Mexico City år 1975 och upprepades i Nairobi år 1985.⁸ I Beijing år 1995 beslutades att metoder skall utarbetas för att värdera det oavlönade hemarbetet.⁹

Kravet på att det oavlönade hemarbetet skall mätas och värderas kan ses som ett försök från kvinnors sida att tillägna sig makt genom att omdefiniera ekonomiska begrepp och beskriva en annan ekonomisk verklighet.

Det främsta syftet är att påvisa hemarbetets stora samhällliga värde och att de som utför det kompenseras genom rättigheter i socialförsäkringssystemen, pensioner, vid arbetsskada, vid skilsmässa osv. Några driver också kravet på "wages for housework". Att åsätta hemarbetet ett värde är dock problematiskt, inte enbart praktiskt utan också politiskt.

För det första: om hemarbetet åsätts ett högt värde så visar man att det är av stort samhällligt värde – men man visar också att det knappast lönar sig för kvinnor att lönearbeta.

För det andra: en uppvärdering av det oavlönade hemarbetet kan också legitimera, och därigenom förstärka, den rådande könsarbetsdelningen. Kvinnor kan även fortsättningsvis stå för merparten av det oavlönade, men uppvärderade hemarbetet, och männen för merparten av det avlönade arbetet. Det går stick i stäv med det ideal som innebär att det oavlönade hemarbetet är ett ansvar som skall delas lika mellan kvinnor och män.

För det tredje: om det oavlönade arbetet och produktionen åsätts ett värde, så innebär det också att kvinnors "inkomster" ökar och "inkomstskillnaderna" mellan kvinnor och män minskar. Ett värde på hemarbetet riktar uppmärksamheten bort från det faktum att det oavlönade hemarbetet faktiskt är oavlönat, att kvinnors inkomster är lägre än mäns och döljer kvinnors ekonomiska beroende av män. Det är en väsentlig skillnad mellan att ha ett avlönat arbete och egna pengar och att utföra ett arbete som åsätts ett värde.

För det fjärde: det blir möjligt att dra slutsatsen att värdet av hemarbetet, och de "inkomster" kvinnor får av detta, innebär att kvinnor får kompensation för sitt arbete och att ökad arbetslöshet och nedskärningar i välfärdsstaten kan kompenseras genom ökad oavlönad produktion i hushållen.

⁸ Nairobi Forward Looking Strategies for the Advancement of Women, paragraf 120.

⁹ UN 1995, paragraf 206 (f).

Tid eller värde?

Begreppen produktion/icke-produktion är könsneutrala begrepp som får könsspecifika utfall beroende på att kvinnors och mäns arbete och produktion strukturellt är olika. SNA-definitionerna underskattar kvinnors produktion och arbete. Dessa definitioner har sin grund främst i mäns erfarenheter och täcker främst mäns arbete och produktion. Merparten av kvinnors arbete och produktion osynliggörs och vad som betraktas som "ekonomi", "produktion" och "arbete" utgör endast en del av den ekonomiska verkligheten.

Används istället definitioner som inkluderar det oavlönade hemarbetet, är risken stor att kvinnors ogynnsamma ekonomiska ställning, begränsningarna i kvinnors möjligheter att bli ekonomiskt oberoende av män och att kunna försörja sig själva döljs.

Frågan är vilket som är viktigast: att visa att kvinnor i lika hög grad som män är ekonomiskt produktiva och ekonomiskt aktiva även om arbetet och produktionen är oavlönad eller att visa på den ojämställda fördelningen av oavlönat och avlönat arbete mellan kvinnor och män. I det första fallet kan kvinnors och mäns oavlönade hemarbete ges ett ekonomiskt värde, i det andra fallet är det bästa sättet tidsanvändningsstudier. De synliggör det avlönade och oavlönade arbetets fördelning mellan kvinnor och män och det oavlönade hemarbetets omfattning i förhållande till det avlönade utan att det för den skull ökar kvinnors "inkomster" och att inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män minskar.

Idag tycks emellertid utvecklingen gå mot att man vill åsätta det oavlönade hemarbetet samma slags värde som det privata näringslivets produktion i BNP. Det har sannolikt att göra med att ekonomer och statistiker är de som gör beräkningarna, inte kvinnoorganisationer. Det innebär att man utgår ifrån vad som produceras i hushållen t.ex. antal lagade mål mat, städade kvadratmeter golv, kilo tvättade kläder osv. Dessa lagade måltider, städade golv, tvättade kläder osv. åsätts de värden de skulle ha på marknaden. Från detta dras kostnaden för inköpta insatsvaror – köttfärsen, tvättmedlet m.m. – och kapitalförslitningen – förslitningen på spisen, dammsugaren, tvättmaskinen m.m. Fördelen med detta sätt är att det överensstämmer med gängse metod för nationalräkenskapsberäkningar. Metoden tillåter också att man beräknar hemarbetets produktivitet, studerar produktivitetsutvecklingen över tid och jämför produktiviteten i hushållen med den på marknaden. Sådant som ekonomer är intresserade av. Denna beräkningsmetod kräver dock inga tidsanvändningsstudier och någon uppdelning på kvinnor och män är knappast möjlig att göra.

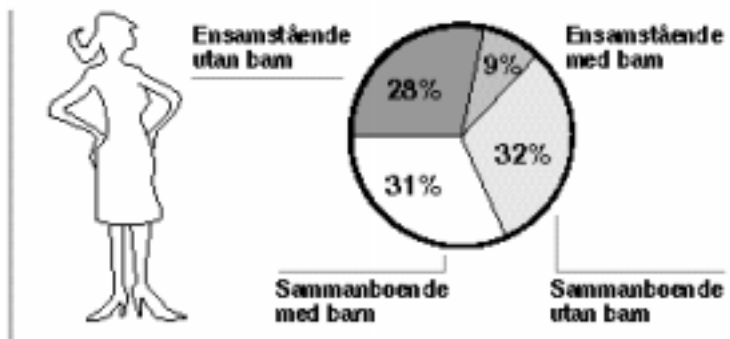
5 Familjen

Detta avsnitt behandlar familjen, framför allt den traditionella familjen bestående av kvinna, man och barn, men också par utan barn, i båda fallen oavsett om de är gifta eller sammanboende. Texten fokuserar på hushållsarbetet och hur det fördelas mellan kvinna och man, samt på vården av barn och sätt att organisera hushållsekonomin. De ekonomiska konsekvenserna av en skilsmässa analyseras också. Men först några siffror om fördelningen av kvinnor respektive män: ensamstående och sammanboende; med och utan barn

Så lever den svenske mannen



Så lever den svenska kvinnan



Familjen

Drygt en tredjedel av Sveriges befolkning (18–64 år) är ensamstående utan barn. Av dem är merparten män. Ca 30 procent är sammanboende utan barn, och 31 procent är sammanboende med barn. Resterande ca 5 procent är ensamstående med barn, de flesta av dem är kvinnor.

(SCB, 1994, Inkomstfördelningsundersökningen.)

Sammanboendes lönearbete och inkomster

Lönearbete – män heltid, kvinnor deltid

I dagens familjer, liksom 1970-talets, är det vanligast att mannen lönearbetar heltid och kvinnan deltid. Det gäller ungefär en tredjedel av familjerna. Andelen där båda arbetar heltid har ökat från 23 till 30 procent. Den största förändringen sedan 1970-talet har skett med familjer där mannen arbetar heltid och kvinnan inte lönearbetar. De utgjorde nästan en tredjedel av familjerna 1975 men bara 8 procent idag (se tabellen nedan).

Andelen familjer där mannen deltidsarbetar eller inte lönearbetar alls har ökat något. Det beror sannolikt på att en större andel män idag är arbetslösa, förtidspensionerade eller studerande.

Tabell 2 *Gifta/sammanboende 18–64 år efter arbetstid, 1975 och 1993.*

Arbetstid för		Andel i procent	
Kvinnan	Mannen	1975	1993
Heltid	Heltid	22,5	29,9
Heltid	Deltid	2,2	4,9
Heltid	0	1,3	3,6
Summa		26,0	38,4
Deltid	Heltid	32,1	33,2
Deltid	Deltid	3,4	6,9
Deltid	0	1,7	4,4
Summa		37,2	44,5
0	Heltid	31,7	8,2
0	Deltid	2,9	3,2
0	0	2,3	5,6
Summa		36,9	17,0
Samtliga		100,0	100,0

Källa: Nyberg, SOU 1997:87, tabell 12.

20 procent av kvinnorna har högre inkomster än sina män

Allt fler kvinnor har högre inkomster än sina män. År 1975 hade tio procent av de sammanboende kvinnorna högre förvärvsinkomst än sina män. 1993 hade andelen ökat till 20 procent.¹

År 1975 hade kvinnan i 36 procent av familjerna en förvärvsinkomst som var mindre än en fjärdedel av mannens. 1993 hade den andelen sjunkit till 12 procent. Båda förändringarna speglar naturligtvis kvinnors ökade deltagande på arbetsmarknaden.

De yngsta paren är mest jämställda inkomstmässigt. I hela 44 procent av de yngsta familjerna har kvinnan på 1990-talet högre inkomst än mannen, dvs. de skulle kunna sägas vara ekonomiskt oberoende av sina män. Att andelen kvinnor som är ekonomiskt oberoende av sina män är hög bland de unga beror dock inte på att kvinnorna har höga inkomster utan på att männen (och kvinnorna) har låga.

Bland pensionärsparen var det vanligare att kvinnan hade större inkomster än mannen år 1975 än det var år 1993. Varken kvinnor eller män hade på 1970-talet i någon större utsträckning ATP. Eftersom folkpensionen är lika för alla, så var inkomstfördelningen inom pensionärshushållen jämnare då än idag. Kvinnor i pensionsåldern är de som idag är mest ekonomiskt beroende av sina män.

Kvinnorna står för 40 procent av familjeinkomsten

Kvinnornas andel av familjeinkomsten är spegelbilden av deras bidrag till det oavlönade hushålls- och vårdarbetet. Ju mer oavlönat hushållsarbete, desto lägre inkomster och desto större är kvinnors ekonomiska beroende av sina män. Men beroendet är också ett resultat av att kvinnor generellt har lägre löner än män.

I unga familjer utan barn är kvinnans andel av familjeinkomsten högst och i äldre familjer utan barn lägst. För samtliga sammanboende par uppgår kvinnornas andel av familjeinkomsten till drygt 40 procent. Det kan förefalla relativt mycket. I kronor betyder det dock att kvinnor i medeltal har en egen disponibel inkomst på ca 116 000 kr och män en på 175 000 kr, dvs. en skillnad på nästan 60 000 kr per år.

¹ Nyberg, SOU 1997:87, s. 46–51. Med förvärvsinkomster menas löne- och näringsinkomst, sjuk-, föräldra-, arbetslöshetsförsäkring samt pension. Kapitalinkomsterna och barnens inkomster ingår inte.

Hushållsarbete

Hushållsarbete – kvinnor heltid, män deltid

Sett över en längre tidsperiod har hushållsarbetet genomgått en struktur-omvandling liknande den i avlönad produktion, dvs. från varuproduktion till tjänsteproduktion. Detta har lett till att tiden i hemmet används på ett annat sätt idag än på 1960-, 1970-talen och tidigare. Hushållen ägnar mindre tid till sömnad, städning, matlagning och disk. De lägger lika mycket tid nu som då på att tvätta. Och de använder mer tid för underhåll och reparationer och inköp.²

Tabell 3 *Genomsnittlig tid för hemarbete efter kön, 20–64 år, timmar och minuter per vecka, 1990/91.*

	Kvinnor	Män
Matlagning	6,42	2,47
Städning	4,38	1,52
Diskning, avdukning	2,45	1,04
Tvätt, strykning	2,33	0,24
Vård, tillverkning av kläder	0,36	0,01
Eldning, vedhuggning	0,09	0,28
Hushållsarbete, totalt	17,22	6,36
Underhållsarbete	2,22	4,24
Omsorg om egna barn	5,12	2,04
Omsorg om andra	1,03	1,03
Inköp av varor och tjänster	3,24	2,28
Annat hemarbete och resor	3,52	3,34
Hemarbete, totalt	33,17	20,09

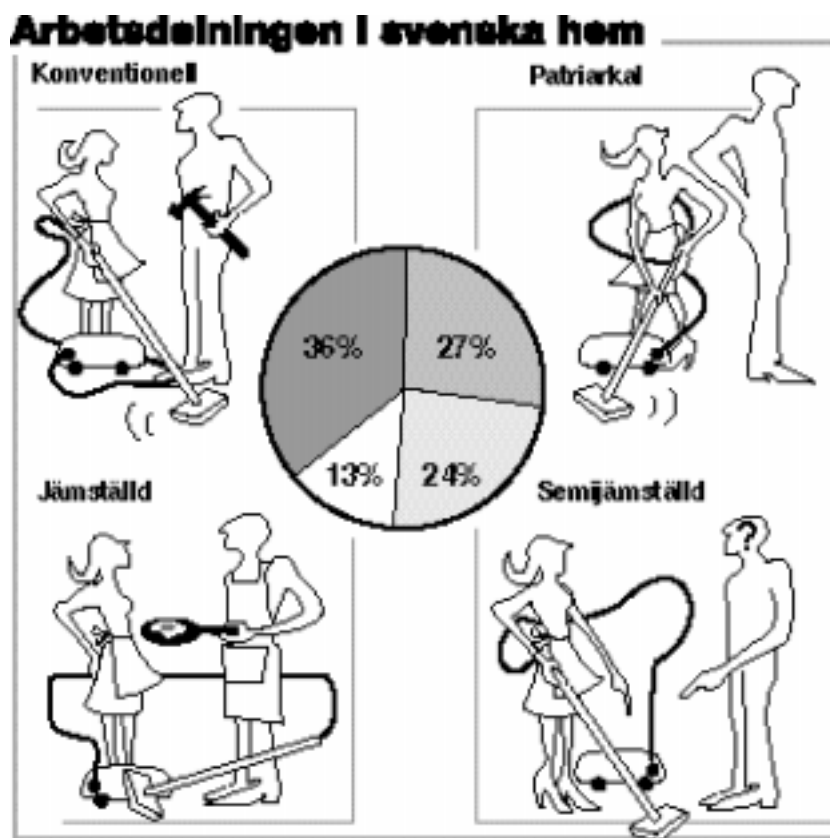
Källa: SCB, Tidsanvändningsundersökningen 1990/91, tabell 30.

På 1990-talet är vård och tillverkning av kläder det mest kvinnodominerade hushållsarbetet medan eldning och vedhuggning är de mest mansdominerade. Många kvinnor, men få män, tvättar och stryker. Med undantag för tvätten är de arbetsuppgifter som tar mest tid mer jämställt fördelade, men kvinnor ägnar ändå mer än dubbelt så lång tid som män åt matlagning, disk och städning. Uppgifterna i tabellen gäller ensamstående och sammanboende sammanlagt. Skulle vi enbart se på de sammanboende blir arbetsfördelningen efter kön ännu mer ojämn.

² Nyberg, 1989, kap. 20; 1996a, Bilaga 10, kap. 7.

När barnen kommer ökar ojämställdheten

Bland gifta/sammanboende par är arbetsdelningen jämställd i 13 procent av familjerna, 24 procent är semijämställda, 36 procent har en konventionell arbetsdelning och 27 procent en patriarkal. Det visar Göran Ahrnes och Christine Romans rapport till Kvinnomaktutredningen – *Hemmet, barnen och makten*, SOU 1997:139. Endast något mer än var tionde familj är alltså jämställd och nästan nittio procent är det inte.



Med ett *jämställt* hushåll menar Ahrne och Roman att makarna/samborna lagar mat, tvättar och städar lika ofta. Dessa tre arbetsuppgifter är de mest krävande tidsmässigt. Här har dock inte beräknats hur mycket tid som

Familjen

ägnas dessa sysslor utan endast om man delar på arbetet eller vem som oftast eller alltid utför den.³

I *semijämställda* familjer gör mannen en hel del hushållsarbete, men det är ändå kvinnan som har huvudansvaret och gör mest. Det innebär att makarna delar lika på två av de tre sysslorna, men att kvinnan oftast eller alltid utför någon av dem.

I *konventionella* familjer – den vanligast förekommande arbetsfördelningen – gör kvinnan allt eller mest i fråga om två av sysslorna och så delar man på den tredje sysslan.

I den *patriarkala* familjetypen utför kvinnan alltid två av de ingående sysslorna och är den som oftast också utför den tredje.

Tabell 4 Familjestadium och fördelning av hushållsarbete, kvinnors svar, procent..

	Jämställd	Semijämställd	Konventionell	Patriarkal	Summa	Antal
Unga utan barn	32	40	21	7	100	56
Småbarn	13	25	39	23	100	231
Skolbarn	7	19	41	33	100	154
Äldre utan barn	11	22	36	31	100	190
Alla	13	24	36	27	100	631

Det bör påpekas att i tabellerna redovisas kvinnornas svar.

Männen uppger själva ett något större deltagande i hushållsarbetet än kvinnorna uppger.

Unga = båda under 35 år. Äldre = någon av makarna över 35 år.

Källa: Ahrne & Roman, SOU 1997:139, tabell 2.

De yngre paren utan barn är mest jämställda. I 32 procent av de hushållen är arbetsfördelningen jämställd. Det är också de yngre hushållen som ägnar minst tid åt hushållsarbete. Bland småbarnsföräldrarna, som inte är mycket äldre än de yngre familjerna utan barn, är det endast drygt tio procent som har en jämn fördelning av hushållsarbetet. Den ojämsställda fördelningen tycks fortleva när barnen blir större och t.o.m. när de flyttat hemifrån. Det framgår av att andelen jämställda hushåll bland dem med skolbarn eller bland äldre utan barn ligger runt tio procent.

Av tabellen kan man inte dra slutsatsen att yngre generationer kommer att förändra mönstret, men inte heller att de inte kommer att göra det. Vad

³ Studien bygger bl.a. på en postenkät riktad till ett representativt urval av befolkningen. Enkäten besvarades av ca 1 300 sammanboende eller gifta kvinnor och män mellan 25 och 60 år. Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 20–24.

tabellen visar är att hushållsarbetet fördelas mindre jämställt när barnen kommer.

*Ekonomisk rationalitet,
ekonomiska maktresurser och kulturella föreställningar*

Varför ägnar kvinnor mer tid åt oavlönat arbete i hemmen och män mer tid åt avlönat arbete på arbetsmarknaden? Ahrne och Roman utgår i sin studie ifrån att par förhandlar om hur tid och pengar skall fördelas. Att makarna förhandlar betyder inte att makt är frånvarande eller att lösningen alltid bygger på tydligt uttalade önskemål. Tvärtom kan en förhandlingslösning vara ett resultat av tämligen otydligt formulerade förhoppningar och att den ena makens intressen underordnas den andres. Förhandlingarna kan ske dolt därför att parterna inte vill visa att det handlar om kalkyler av insatser, kostnader, skuld och gåvor. Ett öppet kalkylerande förhållningssätt står ju i motsatsställning till det som äktenskapet förväntas vara – ett ömsesidigt givande och tagande i kärlekens namn.⁴

Vad är det då som formar förhandlingarna om arbetsdelningen i familjen? Ahrne och Roman granskar sina empiriska resultat utifrån tre olika utgångspunkter: ekonomisk rationalitet, maktresurser och kulturella föreställningar.

Enligt Gary Beckers *ekonomiska teori* om familjen (1981) utgör hushållet en enhet vad gäller preferenser och beslut om konsumtion och produktion. Den kan uppfattas så att utgångspunkten är att man i familjen förhandlar sig fram till överenskommelser om hur tiden skall fördelas, vad som skall konsumeras och att inkomsterna läggs i en gemensam pott. Eftersom kvinnor i allmänhet är relativt sett mer produktiva i hushållet och män i allmänhet har högre lön, maximeras familjens nytta om kvinnan specialiserar sig på hushållsarbete och mannen på lönearbete. Kvinnor och män antas vara överens om att de båda vinner på denna arbetsdelning och att det är ekonomiskt rationella skäl som får dem att välja den.⁵

Maktresursteorin inriktar sig på att undersöka hur makar förhandlar om arbetets fördelning mot bakgrund av att de har olika maktresurser.

⁴ Björnberg & Kollind, SOU 1997:138.

⁵ Många har kritiserat denna teori bl.a. därför att den inte tar hänsyn till intressekonflikter och maktrelationer inom familjen (se t.ex. Ferber & Birnbaum, 1977; Folbre & Hartmann, 1988; Ferber, 1993; England, 1993; Strassman, 1993). Det finns också andra ekonomiska teorier om familjen (se Bolin, SOU 1997:138; Lommerud, 1997; Agarwal, 1997.)

Tillgången till ekonomiska maktresurser i form av t.ex. utbildning, inkomst och yrkesposition antas påverka förhandlingarnas resultat. En vanlig förklaring till att kvinnor utför hushållsarbete och att män inte gör det är att män har större ekonomiska resurser än kvinnor. Om kvinnors tillgång till ekonomiska resurser ökar antas därför också männens deltagande i hushållsarbetet öka.

Gemensamt för teorier om *kulturella föreställningar* är att de utgår från att vissa värden förknippas med kvinnor och kvinnlighet respektive män och manlighet. Enligt dessa teorier är det i kulturen, snarare än i ekonomin, som orsaken till den sneda arbetsfördelningen mellan könen finns. Man menar att hushållsarbetet, vid sidan av varor och tjänster, också producerar kvinnlighet och manlighet. Men vad kvinnlighet och manlighet är, är idag oklart. Kön ger inte några exakta anvisningar för hur kvinnor och män skall bete sig. Dagens könsordning har dock sina rötter i hemmafru epoken med mannen som försörjare och kvinnan som husmor. Den arbetsfördelningen är dock inget ideal idag. Normen är snarare att hustru och man båda lönearbetar och att man delar på hushållsarbetet och vården av barnen.

Vi ska nedan pröva de tre teorierna mot framför allt några resultat från Ahrnes och Romans studie samt resultat från antologin *Familj, makt och jämställdhet*, SOU 1997:138 och annan forskning.

*Enklaste sättet att öka jämställdheten
är att kvinnor ägnar mindre tid åt hushållsarbete*

Sedan 1960-talet har fördelningen av hushållsarbetet blivit mer jämställd. Det beror i första hand på att kvinnor ägnar mindre tid åt hushållsarbete, men också på att männens tid för dessa uppgifter ökat något. Männens ökning kompenserar på intet sätt kvinnornas minskning av hushållsarbetsstunden och den ökning som skett tycks i första hand ha ägt rum på 1970-talet och i början av 1980-talet.⁶

Kvinnors minskade hushållsarbetsstid har framför allt att göra med att deras lönearbetsstid har ökat. För männen är det tvärtom – deras lönearbetsstid har minskat genom att arbetstiden sänktes från 45 timmar i veckan 1966 till 40 timmar 1973, införandet av en femte semestervecka 1978, sänkt pensionsålder mm.⁷

⁶ Nyberg, 1989, kap. 20; Nermo, 1994; Nyberg, 1996a, Bilaga 10 kap. 7; Flood & Gråsjö, SOU 1997:138.

⁷ Nyberg, 1996a, Bilaga 10, kap. 5.

En liknande tendens framträder om vi studerar den tid kvinnor och män ägnar åt hushållsarbete i olika kategorier samma år. Tabellen nedan visar att ju mindre hushållsarbete kvinnan utför och ju mindre hushållsarbete som utförs totalt i familjen, desto mer jämställd är man. Enklaste sättet att uppnå ökad jämställdhet är således att kvinnor minskar tiden för hushållsarbete. Att försöka öka jämställdheten genom att få män att delta mer förefaller svårare.

Tabell 5 Den tid sammanboende kvinnor och män ägnar åt hushållsarbete, timmar och minuter per vecka, samt mäns tid i hushållsarbetet som andel av kvinnors tid, procent, 1990/91.

	Kvinnor	Män	Kv + Män	%
Sambo 20–24 år utan barn	11,08	6,01	17,09	54
Sambo 25–44 år utan barn	14,03	6,53	20,56	49
Sambo med barn 7–18 år	18,26	6,15	24,41	34
Sambo med barn 0–6år	20,24	6,44	27,08	33
Sambo 45–64 år utan barn	20,49	6,52	27,41	33

Källa: Beräknat från SCB Tidsanvändningsundersökningen 1990/91, tabell 8a och 8b.

Att kvinnor ägnar mindre tid åt hushållsarbete idag än tidigare kan ses som ekonomiskt rationellt ur såväl familjens som kvinnans synpunkt. Kvinnors löner har ökat både i kronor räknat och i förhållande till mäns. Det har alltså blivit allt ”dyrare” att hushållsarbete och att avstå från lönearbete. Ökat lönearbete innebär att kvinnors tillgång till ekonomiska maktresurser ökar och deras ekonomiska beroende av män minskar. Huruvida detta påverkar den tid män ägnar hushållsarbete är mer tveksamt.

Högre lön och utbildning – ökad jämställdhet?

Flera studier inom Kvinnomaktutredningens ram visar att det är vanligare med en jämställd arbetsfördelning i familjer där både kvinna och man är högre tjänstemän, kvinnan lönearbetar heltid och har ungefär lika hög lön som mannen.⁸

Ett sätt att tolka detta är att hög utbildning, hög yrkesposition och hög lön utgör ekonomiska maktresurser som kvinnor kan använda sig av i

⁸ Hörnqvist, SOU 1997:138; Flood & Gråsjö, SOU 1997:138; Ahrne & Roman, SOU 1997:139 s. 30; Nordenmark, SOU 1997:138.

förhandlingarna med sina män för att få till stånd en mer jämställd arbetsfördelning. Denna tolkning kan dock ifrågasättas av flera skäl: För det första ägnar män med hög utbildning, dvs. med resurser, mer tid åt hushållsarbete än män med kortare utbildning. För det andra är anledningen till att högutbildade och högavlönade kvinnor lever i mer jämställda familjer att kvinnorna ägnar *mindre* tid åt hushållsarbete, inte att deras män ägnar *mer* tid åt det. För det tredje är den tid mannen ägnar åt hushållsarbete i stort sett densamma oavsett om kvinnan är hemarbetande, deltidsarbetande eller heltidsarbetande.⁹

Det lönar sig bättre för högutbildade, högavlönade kvinnor att ägna mer tid åt lönearbete och mindre tid åt hushållsarbete än för lägre utbildade och lågavlönade kvinnor. Både högavlönade och lågavlönade kvinnor kan sägas bete sig ekonomiskt rationellt när de med hög lön ägnar mer tid till lönearbete och de med låg lön mindre tid. Däremot räcker inte de högutbildade, högavlönade kvinnornas ekonomiska maktresurser till för att öka männens insatser i hushållsarbetet.

Arbetslösa män tar inte över hushållsarbetet

I enlighet med teorierna om ekonomisk rationalitet och maktresurser skulle man kunna vänta sig att arbetslösa män gifta med heltidsarbetande kvinnor skulle ta ansvaret för hushållsarbetet. De har ju både mer tid och, får man anta, lägre inkomster än sina heltidsarbetande hustrur – och därmed också mindre ekonomiska maktresurser.

Teorierna stöds av det faktum att arbetslösa män gör mer i hushållet än deltids- och heltidsarbetande män. Mest jämställt är hushållsarbetet fördelat när mannen är arbetslös och kvinnan heltidsarbetar.¹⁰ Mot samma teorier talar dock att arbetslösa män inte tar över tvätten, städningen, matlagningen eller handlandet från sin heltidsarbetande hustru. Tvätten har en särställning, som den arbetsuppgift som män in i det längsta inte tar över. I nästan hälften av de hushåll där mannen är arbetslös och kvinnan arbetar heltid är det ändå kvinnan som oftast tvättar. I familjer där kvinnan är arbetslös och mannen heltidsarbetande (eller deltidsarbetande) sköter kvinnorna mycket mer av hushållsarbetet.

Ekonomisk rationalitet och ekonomiska maktresurser kan förklara varför arbetslösa män gifta med heltidsarbetande kvinnor gör mer i hushållet än heltidsarbetande män med heltids- eller deltidsarbetande

⁹ Nyberg, 1989, tabell 20.3; Flood & Gråsjö, SOU 1997:138.

¹⁰ Nordenmark, SOU 1997:138.

hustrur, men inte varför de gör mycket mindre än arbetslösa kvinnor gifta med deltids- eller heltidsarbetande män. Män kan undvika hushållsarbete på ett sätt som kvinnor inte kan. Manligt kön i sig tycks utgöra en maktresurs.

”Kvinnliga” och ”manliga” sysslor

Kvinnor och män utan barn som bor ihop ägnar båda mer tid åt hushållsarbete än ensamboende kvinnor och män var för sig. Det kan tyckas märkligt – sammanboendets ”stordriftsfördelar” borde ju innebära att kvinnan och mannen istället skulle kunna ägna mindre tid åt att laga mat, diska, städa, handla, tvätta osv. Tidsökningen när kvinnor och män flyttar samman (fyra timmar för henne och en för honom) skulle kunna tillskrivas produktionen av kvinnlighet och manlighet. Ökningen för kvinnorna är större vad gäller hushållsarbete och männens vad gäller underhållsarbete. Kvinnor förstärker sin kvinnlighet genom att ägna mer tid åt ”kvinnliga” sysslor och män sin manlighet genom att ägna sig åt ”manliga” sysslor i ett parförhållande. Därtill skapar man också gemenskap bl.a. genom att kanske skaffa en större bostad, möjligen eget hus, laga mat oftare och godare mat, göra det trivsamt hemma och skaffa mer grejer att hålla reda på.

I kärleksförhållandet mellan kvinna och man både konstruerar och styrker de varandras identitet som kvinna och man. Men att vara kvinna eller man ger idag inga direkta anvisningar för vad man skall göra eller inte göra i hushållet. En man som lagar mat, diskar eller städar betraktas inte som omanlig och en kvinna som tapetserar eller klipper gräsmattan betraktas inte som okvinnlig. Men kvinnor gör nästan alltid betydligt mer än män. Det kvinnliga tycks ligga i att hon har huvudansvaret och gör mer än mannen och det manliga i att han kan undvika att utföra hushållsarbete.

Det finns också en tydlig könsuppdelning vad gäller ”små” hushållsuppgifter. Det är kvinnor som byter lakan och handdukar, tvättar wc, putsar spegeln, vattnar blommor, köper kläder till barnen, sätter upp gardiner, stryker och lägger på dukar. Dessa arbetsuppgifter gör kvinnor även i relativt jämställda hushåll, medan männen snickrar, sätter upp krokarna, tar bort fronten på badkaret, rensar avlopp, gräver i landet, byter till vinterdäck, tvättar bilen och programmerar videon.¹¹

¹¹ Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 52 ff; Brodin, 1997.

Varje enskilt par har sitt sätt att förklara varför kvinnan ägnar mer tid till hushållsarbete än mannen.¹² Detta uttrycks ofta som ett resultat av frivilliga val: att det är bäst om kvinnan tar ansvaret för detta arbete, att kvinnor tycker att det är viktigare än män att det är rent och snyggt, att var och en gör det som den är bra på eller tycker är roligast eller minst tråkigt.¹³ Förklaringarna är könsneutrala – men utfallet är könsspecifikt. Hårddraget skulle man kunna säga att kvinnor kan välja olika förklaringar till varför de tar hand om tvätten, medan män kan välja om de överhuvud taget skall tvätta.

*Att inte se vad som behöver göras
och att aktivt förhålla sig passiv*

Kvinnorna och männen i Ahrnes och Romans studie ger alla i högre eller lägre grad uttryck för en jämställdhetsideologi. Mot denna står dock de könsspecifika mönster, som innebär att även när jämställdhet är ett generellt ideal så gör kvinnor betydligt mer än män och män kan undvika att utföra hushållsarbete. För kvinnor är detta mycket mer problematiskt. Kvinnors tid är mer familjens tid och mäns tid är i högre grad deras egen. Ett exempel, som redan nämnts, är att arbetslösa män som sammanbor med heltidsarbetande kvinnor inte tar över ansvaret för hushållsarbetet. Även i Ahrnes och Romans studie framkommer att mannen har större utrymme för att bestämma om han skall utföra hushållsarbete eller inte än vad kvinnan har. Klagar inte hustrun över fördelningen så har mannen rätten på sin sida.¹⁴

Män kan undvika att ta ansvar för vad som behöver göras genom att undvika att uppmärksamma, att se, att komma ihåg, att ta initiativ och genom att ha en högre toleransnivå när det gäller t.ex. stökighet. Kvinnan har då två alternativ: att göra arbetet själv eller uppmana mannen att göra det.

Anna i Ahrnes och Romans studie har försökt få till stånd en mer jämställd fördelning av hushållsarbetet. Hennes man accepterar detta och menar att det är rimligt. Men (Anna):

Ja ... Han vet ju att han ska göra det, så det är inte det att han inte vill göra det. Om man vill ha en sak gjord får man påminna honom flera gånger. Förut var det ju "kan inte du göra det här". Jag kanske bad ho-

¹² Holter, 1985.

¹³ Björnberg & Kollind, SOU 1997:138; Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 39 f.

¹⁴ Ahrne & Roman, SOU 1997:139 s. 50.

nom att dammsuga, och så plockade jag i de andra rummen under tiden. Till slut var det nästan att man kände att han visste ”ju längre jag väntar så gör hon det till slut”. För då kunde jag inte vänta längre. Jag ville få det undanstökat. (Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 55).

Det finns dock ett tredje alternativ för kvinnan. Det är att aktivt förhålla sig passiv till hushållsarbetet. Att höja den egna toleransnivån, ”vänta ut” mannen och ”hålla i sig” för att inte ta över för mycket av arbetet.

Att män kan undvika att utföra hushållsarbete har en kvantitativ och en kvalitativ sida. Den kvantitativa sidan, att det blir mindre arbete för kvinnan om mannen t.ex. diskar varannan gång, kan möjligen åtgärdas med scheman där det står vems tur det är att göra vad. Men den kvalitativa sidan kan inte fångas in av ett mekaniskt schema – snarare handlar den om förmågan och viljan att se vad som behöver göras, ta initiativ och eget ansvar.

Framförallt att han skulle ta mer initiativ själv. Att jag inte ska behöva bli sur eller be om saker. Det är inte alltid jag behöver göra det ... han gör också saker. Men det är oftast det där att då kanske jag har gjort middag tre, fyra kvällar och så (femte) kvällen säger jag att han får hitta på något, och då gör han det, men jag ska egentligen inte behöva be om det, kan jag känna (Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 81).

När mannen inte själv tar initiativ, när han inte gör det av fri vilja, utan halvhjärtat, blir hon besviken. Män tycks ha svårt att se hemarbetet som ett gemensamt ansvar.

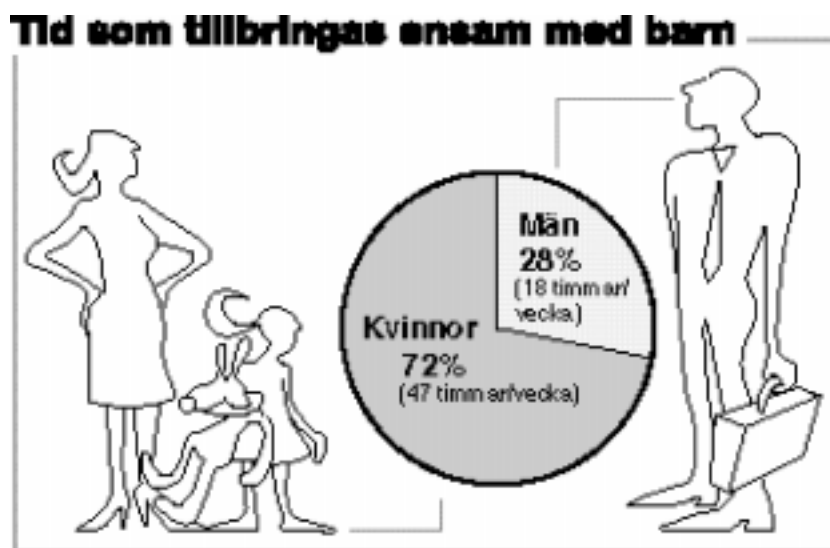
Vård av barn – kvinnor heltid, män deltid

Den mest dramatiska ökningen i tidsanvändningen i familjen är den tid som föräldrar lägger på aktiv vård av sina barn; dvs. att bada, mata, byta blöjor, läsa läxor med, understödja fritidsaktiviteter osv.

Trots att den kommunala barnomsorgen byggts ut, har inte den aktiva tid som mödrar ägnar sina barn minskat utan ökat. För fäderna är förändringen på sätt och vis ännu större. Inte tidsmässigt, men attitydmässigt. På 1960-talet var det mycket ovanligt att papporna vårdade små barn. Endast en procent av papporna matade, bytte, klädde av och på sina barn. En större andel fäder deltog när barnen blev något större, men

fortfarande var andelen mycket låg – 14 procent.¹⁵ Idag deltar hela 85 procent av fäderna i vården av barnen.¹⁶

En förklaring till att föräldrar idag ägnar mer tid till aktiv vård av sina barn kan, paradoxalt nog, vara utbyggnaden av den offentliga barnomsorgen. Den kan ha inneburit att det ställs större krav på föräldrarnas kunskaper och insikter om barns utveckling och behov idag än tidigare. Därtill kommer att samhället ställer stora krav på barn. För att barnen skall klara sig bra i livet måste de vara duktiga i skolan, vara aktiva, ha ”intressen”, vara socialt kompetenta och de ska ha en inre trygghet.¹⁷ Att ge sina barn allt detta ställer i sin tur stora krav på föräldrarna.



När ett barn föds innebär det inte bara att det krävs tid för barnet, utan barnets ankomst betyder också mer hushållsarbete. När barnet kommer ökar kvinnornas hushållsarbetstid med 6,5 timmar per vecka, medan mäns inte förändras alls. Totalt är småbarnsmödrar ensamma tillsammans med barnen 47 timmar i veckan och fäder drygt 18 timmar, dvs. små-

¹⁵ Nyberg, 1996b.

¹⁶ SCB Tidsanvändningsundersökningen 1990/91, tabell 13.

¹⁷ Persson, 1994.

barnsmödrarna står för 72 procent av den tid som föräldrarna var och en för sig ägnar barnen och småbarnsfäderna för 28 procent.¹⁸

Tiden tillsammans med barnen minskar kraftigt när barnen blir äldre för såväl mödrar som fäder. Fädernas andel av den totala tiden för barnen ökar något, man blir i denna bemärkelse mer jämställd. Men liksom i fallen med de högavlönade och heltidsarbetande kvinnornas hushållsarbete ovan, beror detta inte på att fäderna ägnar mer tid åt barnen utan på att mödrarna ägnar mindre tid åt dem.

Varför tar fäder inte ut föräldraledighet?

Att bli förälder betyder skilda saker för kvinnor och män. Det är framför allt kvinnorna som under en lång period anpassar sina liv till föräldrskapet. De tar ut föräldraledighet, lönearbetar sedan ofta deltid och näst intill fördubblar tiden för hemarbete.¹⁹

Männens liv påverkas avsevärt mindre av att de får barn. Deras hushållsarbets tid påverkas t.ex. inte alls. Pappornas uttag av föräldraförsäkringen är blygsam, även om det har ökat. 1974, föräldraförsäkringens första år, tog fäderna ut 0,5 procent av de ersatta dagarna. Det dröjde till 1993 innan andelen översteg tio procent. 1996 uppgick andelen till 10,6 procent. Under en tredjedel (31 procent) av fäderna fick föräldrapenning samma år. I genomsnitt tog de ut 30–31 dagar.²⁰

Även vård av barn kan diskuteras utifrån teorier om ekonomisk rationalitet, ekonomiska maktresurser och kulturella föreställningar. De kulturella föreställningarna är idag starkare kring moderskap och faderskap än kring hushållsarbete. Föreställningarna om vad som är en ”bra mamma” är betydligt starkare än vad som är en ”bra pappa”.²¹

Ekonomiska skäl är en vanlig förklaring till att fäder inte tar ut fler föräldrapenningdagar. Forskningsresultat tyder också på att männen förlorar mer än kvinnor i löneutveckling om de tar ut föräldraledighet.²² Till olika slag av frånvaro och dess effekter på löner återkommer vi längre fram i avsnittet om arbetsmarknaden.

En annan vanlig förklaring är att männen möter negativa reaktioner från arbetsgivare och arbetskamrater. På den punkten finns motstridiga forskningsresultat. En studie visar att män som har tagit ut föräldraledig-

¹⁸ Nyberg, SOU 1997:87, tabell 24.

¹⁹ Ahrne & Roman, SOU 1997:139, kap. 3.

²⁰ Sundström & Dufvander, SOU 1998:3.

²¹ Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 63.

²² Albrecht m.fl., SOU 1997:136.

het överlag möts av positiva reaktioner från chefer och arbetskamrater.²³ Andra visar dock att män möts av negativa reaktioner i högre grad än kvinnor.²⁴ Skillnaden i resultat kan möjligen bero på att de sistnämnda studierna är något äldre och att attityderna har förändrats däremellan.

En tredje populär förklaring är att när männen vill vara hemma med barnen så släpper inte kvinnorna dem ifrån sig. Pappornas ringa andel av föräldraförsäkringen skulle alltså vara en följd av maktutövning från kvinnornas sida. Vissa resultat i Ahrnes och Romans studie ger stöd för denna teori. Kvinnorna uttrycker en stark vilja att vara hemma med barnen under deras första år. Men det faktum att kvinnor i allmänhet finner sig väl tillrätta med att vara hemma med sina barn är inte detsamma som att de inte vill att papporna ska vara det. Enligt en SIFO-undersökning menade en stor majoritet – 84 procent av kvinnorna och 77 procent av männen – att ”det är en fördel för barnen om även pappan tar föräldraledigt och är hemma med dom en längre tid”.²⁵

I de intervjuer som Ahrne och Roman genomförde var det typiska att kvinnorna gärna ser att männen är hemma med barnen under en tid. Nästan alla blivande mödrar poängterar att de tycker att det är viktigt att mannen tar ut någon föräldraledighet. Men det är bara en fjärdedel av mödrarna som önskar att mannen hade tagit ut *fler* dagar, medan nästan 40 procent av männen svarar att de önskar att de hade tagit ut fler dagar.²⁶

Maktresursteorin förefaller här relevant eftersom fadern oftare tar ut föräldraledighet då modern har högre inkomst, högre utbildning och/eller om hon besitter en unik kompetens på sin arbetsplats.²⁷ Ur familjens synpunkt är det också i de flesta fall ekonomiskt rationellt att det är kvinnan som tar ut föräldraledighet eftersom mannen ofta har högre lön än kvinnan.

Olika premisser för förhandlingar

Fäder har på ett helt annat sätt än mödrar möjlighet att avstå från föräldraledighet – att välja sitt föräldraskap. En av de intervjuade männen i Ahrnes och Romans studie kan illustrera detta. Han ville inte vara hemma med sitt andra och tredje barn eftersom han trodde att ”det inte

²³ Tyrkkö, 1997 i Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 70 f.

²⁴ Näsman, 1992, Haas, 1992, i Sundström & Dufvander, SOU 1998:3.

²⁵ SIFO, Arbetsmiljöfonden, 1991, Tabellrapport, fråga 7.

²⁶ Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 65 f.

²⁷ Näsman, 1992, Haas, 1992, Hoem, 1995 i Sundström & Dufvander, SOU 1998:3.

skulle ge” så mycket. Han är inte ensam om detta. Andelen män som tar ut föräldraledighet minskar för varje barn de får.²⁸

Den citerade mannens hustru trivdes emellertid inte heller särskilt bra med att vara hemma med barnen. Hon saknade lönearbetet och vuxen-kontaktarna. När han inte ville ta föräldraledigt blev hon ”lite sur”, men några öppna konflikter var det inte fråga om.

Jag tycker så här att om ett par får barn, säger vi, så tycker jag att om båda vill och båda har jobb, då tycker jag mannen ska ha möjlighet att vara hemma. Men om han inte vill så ska han inte vara det, förstår du, bara med lagar och sådant tjafs.

(Om hon inte vill heller då?)

Då ska man ju inte skaffa barn. Det skulle aldrig falla mig in att tvinga honom, aldrig, för det måste ju komma inifrån och sedan behöver ju inte han älska sina barn mindre för det

(Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 69).

Makarnas förhandlingar om föräldraledighetens fördelning sker på mycket olika premisser: han ska ha möjlighet att ta ut föräldrapenningdagar, men vill han inte så slipper han – om hon inte vill så blir det inga barn. Påpekas kan att pappan i exemplet ovan tänkte ta ut pappamånaden istället för semester.

Aktiva föräldrar, men inte aktiva hushållsarbetare

Jämställdhet är norm – men vad lägger människor in i begreppet? I en norsk undersökning intervjuades föräldrapar där mannen hade tagit ut relativt lång föräldraledighet och där paren sade sig vilja ha ett jämställt föräldraskap. Det visade sig att mödrar och fäder hade olika uppfattning om vad det är. De hade därför också olika jämställdhetsprojekt.

Brandth och Kvande (1991) talar om mors ”stora” och fars ”lilla” jämställdhetsprojekt. I mors stora projekt ingår delad föräldraledighet som ett av flera steg på den långa vägen mot jämställdhet. Mors projekt är omfattande och inkluderar omsorg om barn och hushållsarbete. Fars projekt är mer avgränsat – han vill ta hand om barnet. Hans projekt omfattar inte hushållsarbetet. Att mor och far menar olika saker med det jämställda föräldraskapet är de dock inte medvetna om.

Föräldraskapet ser också olika ut för fäder och mödrar. Fäder tycks i högre grad än mödrar framhäva vikten av att barnen blir självständiga och

²⁸ Sundström & Dufvander, SOU 1998:3.

oberoende och det gäller både flickor och pojkar. Många fäder menar att mödrarna överbeskyddar barnen. De föräldralediga fäderna tycker också att de gör tillräckligt mycket för barnen, att de är bra fäder, medan mödrarna ofta har dåligt samvete för att de inte är tillräckligt goda mödrar.

De män som väljer att vara föräldralediga gör det av många olika skäl. Arbetarklassmän nämner ofta möjligheten att komma bort från ett tungt och tråkigt jobb, medan de med intellektuella och/eller ”fria” yrken hellre ser föräldraledigheten som en möjlighet att prova den ”kvinnliga” omsorgsrollen.²⁹ Det sistnämnda överensstämmer med en studie av Holter och Aarseth (1993). De finner en ny sorts faderskap som de kallar ”karriärutvidgaren”. Dessa fäder vill fördjupa relationerna till sina barn med motiveringen att samvaron utvecklar deras sociala kompetens. I den ingår förmåga att hantera konflikter, vara flexibel, lyssna och kompromissa vilket uppfattas som betydelsefullt i arbetslivet och anses gynna karriärutvecklingen. För dessa män är faderskapet attraktivt – men inte tvätten.

”Hon vill inte släppa barnen ifrån sig”

Ett resultat av karriärutvidgarens faderskapsstil kan tänkas vara att det aktiverar det motstånd hos modern som brukar uttryckas som att ”hon vill inte släppa ifrån sig barnen”. Sociologen Ulla Björnberg har kommenterat resultaten med:

Männen vill bli aktiva fäder – men inte aktiva hushållsarbetare. Ändå förväntas kvinnan glatt släppa ifrån sig den givande samvaron med barnen och bli ensam kvar med de tråkiga och tunga lågstatusuppgifterna; disken, städningen, maten, tvätten och omsorgen om de gamla föräldrarna, medan han är ute med barnen i lekparken. Det är inte underligt att kvinnorna gör motstånd, de upplever sig ju som förlorare i förhandlingen om hemarbetet.” (Ottar, 1995, nr 2, s. 53)

I vården av barn är skillnaden – liksom i hushållsarbetet – störst mellan kvinnor och män när det gäller de ”små” uppgifterna. Mödrar och fäder delar mer jämställt på att lämna och hämta barn på dagis än på ansvaret att barnen får med sig vad de behöver till dagis. Planerings- och koordinationsarbetet i samband med barn vilar nästan uteslutande på kvinnan.³⁰

²⁹ Åström, 1990 i Edvinsson, 1996.

³⁰ Johansson, V., SOU 1997:114.

Ovanstående kan förstås antingen som mäns försök att skapa ett nytt faderskap, eller som att män tar de roliga delarna av föräldraskapet och lämnar de tråkiga till mödrarna. Utifrån ett ekonomiskt perspektiv skulle man kunna uttrycka det så att fäderna investerar i barnen. En svensk studie visar att män tenderar att ägna mindre tid till lönearbete ju högre de bedömer att risken för skilsmässa är. Det kan tolkas så att de vid en skilsmässa vill ha en så nära relation som möjligt till barnen eftersom det ökar deras chanser att få vårdnaden om dem vid en eventuell vårdnadstvist.³¹

Mycket tyder också på att föräldraledigt faderskap inte är detsamma som föräldraledigt moderskap. Kvinnorna ägnar sig åt barnen *och* hushållsarbetet, medan männen i högre grad tar med sig barnen ”ut i världen” och exkluderar hushållsarbetet. Mödrars förväntningar verkar ofta vara att fäderna skall gå in i mors ”stora” jämställdhetsprojekt. När de inte gör det blir mödrarna besvikna, men fäderna är nöjda. De fäder som är barnlediga på ”mödrars vis” är inte nöjda – men det är deras hustrur.³²

Liksom i hushållsarbetet kan män i högre grad än kvinnor välja i vilken utsträckning de skall ta del av föräldraskapet. När det gäller vård av barn är det ofta inte möjligt för kvinnorna att aktivt förhålla sig passiva genom att ”vänta ut” mannen och att ”hålla i sig” för att inte ta över för mycket av arbetet. Tas inte barnen om hand far de illa. På det sättet försvagar barn kvinnors förhandlingsposition gentemot mannen.³³

Kvinnors lönearbete anpassas till familjens behov

När föräldraledigheten är slut lönearbetar många mödrar deltid. Av mödrarna i Ahrnes och Romans studie med barn under ett år var en stor majoritet föräldralediga och endast 9 procent arbetade heltid. Andelen som arbetar heltid ökar sedan vartefter barnen blir större. Bland mödrar med relativt stora barn (13–16 år) lönearbetar en knapp majoritet heltid.

³¹ Bolin, SOU 1997:138.

³² Brandth & Kvande, 1991.

³³ Ott, 1995.

Tabell 6 Yngsta barnets ålder och mödrarnas arbetstider, alla, procent.

Yngsta barn:	Heltid	Deltid	Övrigt	Summa
under ett år	9	14	77	100
mellan ett och två år	20	45	35	100
mellan två och sju år	26	58	16	100
mellan sju och tretton år	35	58	7	100
mellan tretton och sexton	54	40	6	100

Källa: Ahrne & Roman, SOU 1997:139, tabell 12.

Deltidsarbete är en anpassning till familjeförhållandena. Ofta anger mödrarna som skäl till att de arbetar deltid att det är svårt att förena föräldraskap med ett heltidsjobb och att de inte vill att deras barn ska vara borta alltför många timmar från hemmet. Samtidigt bör dock tilläggas att 13 procent av kvinnorna uppger att svårigheter att få heltidsarbete har inverkat på deras beslut att arbeta deltid.

I familjer där kvinnan arbetar deltid är de patriarkala och konventionella typerna av arbetsfördelning mest utbredda.³⁴

Från jämställd till patriarkal fördelning

Många kvinnor i Ahrnes och Romans studie menar att arbetsdelningen i familjen är rättvis, men många är också missnöjda särskilt i de familjer som kategoriserats som patriarkala. Att samma familj kan gå från jämställd till patriarkal fördelning av hemarbetet kan illustreras med Lenas berättelse. Hon är skild sedan ett par år. Hon och hennes före detta man har tre barn tillsammans, alla i skolåldern. När Lena och hennes man skildes motsvarade fördelningen av hushållsuppgifter i deras familj den patriarkala familjetypen. Lena skötte allt som hade med hem och barn att göra. Men det hade inte alltid varit på det sättet. Så länge Lena och hennes man inte hade barn delade de lika på hushållsarbetet. "Vi diskade och vi lagade mat och vi tvättade och vi städade och vi strök tillsammans", erinrar sig Lena. När barnen kom utvecklades dock en ny ordning. Det blev Lena som tog ut föräldraledigheten för alla tre barnen och "för varje barn som kom så gjorde han mindre och mindre". Till slut hade Lena ensam ansvaret för både barnen och hushållet. Hon var inte alls tillfreds med situationen. Därför försökte hon många gånger att få en

³⁴ Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 37.

förändring till stånd. Lena pratade med och tjatade på sin man för att få honom att ta ett större ansvar för barn och hushållsarbete, men:

... han vart bara arg och struntade i det demonstrativt. Riktigt demonstrerade. Så gick han och duschade, så kunde han ju slänga strumpor och kalsonger på golvet, och där kunde de ju ligga i två dagar tills han flyttade dem, bara för att jag bad honom. ”Lägg dem i tvättkorgen, lyft på locket!” Då la han dem i köket på golvet. Riktigt demonstrerande.
(Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 132)

Hushållsarbetet blev ett konfliktfyllt område, och utvecklades till en arena för maktkamp mellan Lena och hennes man. Med tiden tvingades emellertid Lena att inse att tjtatet inte gav önskat resultat. Hon gjorde som många andra kvinnor i samma situation uppenbarligen gör – hon slutade be sin man om hjälp.

Vi var (från början) överens om att dela på allting. Vi skulle göra precis lika mycket. Men han kunde gå ifrån matbordet och låta smör och mjölk och disk och allting stå kvar en hel dag. För det kunde man ta sedan, han skulle bara ”ta fem” (minuters vila) så att säga. Och det där vart mer och mer. Jag tröttnade på det. Istället för att gå och tjata på honom. ”Men herregud, ta undan din tallrik, du kan ju duka av bordet, du sa att du skulle duka av bordet, gör det nu” /.../ Då orkade jag inte längre, då gjorde jag det själv. Det här med att städa, eftersom det ena barnet visade sig vara väldigt allergiskt, och blev det mer och mer, så gick jag ju och städade hela dagarna i princip för att hålla det dammfritt och rent hemma. Det var ju mycket med tvätt och städning, mycket extra. Det gjorde ju aldrig han. Jag låg på sjukhuset med pojken en gång och hade då den andra flickan med mig för att han inte klarade av att vara hemma och ta hand om henne. När jag kom hem från BB med tredje flickan då stod frukosten kvar på bordet och tvätten låg i högar utanför tvättmaskinen, han hade inte ens orkat få den i tvättkorgen. Då tänkte jag ...
(Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 132).

Lenas berättelse är ett exempel på att konflikter inte alltid visar sig i öppen oenighet eller gräl. Hon undvek mer och mer att ta upp fördelningen till diskussion eftersom hon trodde sig veta att hennes man skulle reagera negativt.

Jag orkade inte bråka med honom. För husfridens skull, för då hade vi ju fått barn och jag tycker inte barn ska se en mamma och pappa gapa och skrika eller höra det, för även om de sover så vaknar de ju. Sedan var det liksom lugnast.
(Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 133).

Lena orkade till slut inte ”bråka”. Därmed kom hennes önskemål och intressen att underordnas mannens. I den meningen gick han segrande ur kampen om hemarbetets fördelning (fast Lena bestämde sig istället för att hon ville skiljas). Men det betydde som sagt inte att konflikterna hade försvunnit. De hade istället förvandlats till dolda, latenta konflikthärdar.

”Hennes” och ”hans” äktenskap

I en del tidigare studier har man funnit att olikheterna mellan makars sätt att se på sin relation är så stora att det finns skäl att tala om ett ”hennes” och ett ”hans” äktenskap.³⁵ Även Ahrnes och Romans resultat tyder på att så är fallet.

Kvinnorna i de jämställda och semijämställda familjerna är de som är mest nöjda med relationen i allmänhet. Kvinnorna i de patriarkala är mest missnöjda. Bland männen är det tvärtom. I de patriarkala familjerna är bara var tionde man likgiltig (ingen uppger att han är missnöjd). I de jämställda familjerna är 20 procent av männen missnöjda med eller likgiltiga inför relationen. Vad gäller sexuallivet så är tendensen densamma. Kvinnor i jämställda familjer är mest nöjda och kvinnor i patriarkala minst. Bland männen är det tvärtom.

Tabell 7 Andel missnöjda eller indifferent med relationen i allmänhet och med sexlivet.

	Jämställd	Semijämställd	Konventionell	Patriarkal	Alla
I allmänhet					
Kvinnor	11	11	15	33	18
Män	20	19	12	10	14
Med sexlivet					
Kvinnor	23	20	23	37	27
Män*	35	29	29	23	18

* Dessa skillnader är inte statistiskt signifikanta.

Källa: Ahrne & Roman, SOU 1997:139, tabell 35.

Att kvinna och man upplever situationen i familjen på olika sätt blir tydligt i Ahrnes och Romans intervjuer med familjerådgivare. Enligt dessa är kvinnorna inte sällan ”dödsmissnöjda” med hushållsarbets fördelning. Männen däremot ställer sig ”väldigt frågande”. De har varken

³⁵ Bernard, 1972, Nilsson Schönesson, 1985 i Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 136.

sett eller förstått att hustrun varit missnöjd förrän den dag då hon talar om för honom att hon vill skiljas.

Detta bekräftas av skilda eller separerade män. När fördelningen av hushållsarbetet i det före detta äktenskapet varit traditionell, har männen varit nöjda och motiverar fördelningen med att den var både rättvis och rationell. Så länge äktenskapet varade trodde de i allmänhet att också deras hustru var nöjd med sättet att fördela arbetsuppgifterna.

Kontrollen och fördelningen av pengar

Vi vet att kvinnorna i genomsnitt bidrar med drygt 40 procent av familjeinkomsten. Men vad händer sedan med pengarna? Hur ordnar familjerna sin ekonomi? Delar man rätt av eller har man varsin portmonnä?

Lagen slår fast att om en kvinna och en man är gifta så har de rätt att leva på samma standard. De ska sinsemellan fördela utgifterna och efter förmåga bidra till att deras gemensamma och personliga behov blir tillgodosedda. I praktiken betyder detta att den make som tjänar mest också är skyldig att betala mer. Att vara jämställd inom äktenskapet betyder alltså inte att makarna betalar lika mycket om han tjänar mycket och hon lite.³⁶

Denna ekonomiska jämställdhet innebär dock inte att kvinnan och mannen automatiskt äger allt tillsammans. Tvärtom. Var och en äger sina tillgångar och svarar för sina skulder. Det betyder i princip att den som betalar för en vara också blir dess ägare. Undantagna denna så kallade förfoganderätt är parets gemensamma bostad och bohag.

För de många par som lever tillsammans utan att vara gifta gäller delvis andra regler. Det finns t.ex. inget i sambolagen som säger att de sammanboende är skyldiga att ansvara för varandras försörjning. Lagen föreskriver med andra ord inte att de ska leva på samma standard.

Olika sätt att organisera familjeekonomin

Det finns många sätt att ordna hushållsekonomin och gränserna mellan dem kan vara flytande. Här skiljer vi på fem olika sätt:

Kvinnligt förvaltningssystem. Kvinnan ensam förvaltar och kontrollerar hushållets pengar. Även manligt förvaltningssystem förekommer, men det är mycket ovanligt i Sverige och lämnas därför därhän.

³⁶ Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 88 ff.

Familjen

Separata ekonomier. Ingen av makarna har tillgång till alla (eller merparten av) hushållets pengar. Man delar på gemensamma utgifter (eller svarar för olika utgifter), men håller i övrigt sina pengar åtskilda.

Gemensam pott. Alla pengar läggs i samma hög, kvinnan och mannen har full tillgång till kassan och förvaltar den gemensamt.

Delvis gemensam pott. En del av pengarna läggs i en gemensam pott, resten behåller var och för sig själv.

Hushållskassa. Mannen ger sin hustru en summa pengar som ska räcka till vissa hushållsutgifter. Resten av pengarna förvaltar och kontrollerar han själv.³⁷

Gemensam pott är det vanligaste systemet. Därefter kommer delvis gemensam pott och separata ekonomier, medan kvinnlig förvaltning och hushållskassa är mycket ovanligt.

Tabell 8 Familjestadium och allokeringssystem, kvinnors svar, procent.

	Gemensam pott	Delvis gemensam pott	Separata ekonomier	Kvinnlig förvaltning	Hushållskassa	Summa
Unga utan barn	33	38	25	2	2	100
Småbarn	61	19	8	8	4	100
Skolbarn	64	15	12	7	2	100
Äldre utan barn	59	17	20	2	2	100
Alla	59	19	14	5	3	100

Unga = båda under 35 år. Äldre = någon av makarna över 35 år.

Källa: Ahrne & Roman, SOU 1997:139, tabell 17.

Tabellen visar att olika familjer organiserar familjeekonomin på olika sätt. Hos unga par utan barn är det vanligt med mer eller mindre separata ekonomier. När de unga paren får barn blir ekonomin vanligen mer gemensam. Det består när barnen blivit äldre eller har flyttat hemifrån.

Att övergå till gemensam pott i samband med att barnen kommer har en praktisk sida, man har helt enkelt mer gemensamma kostnader; men det finns också en symbolisk sida:

Jag tror att det inte bara är praktiskt utan det ligger något mer bakom också, att det verkligen är *våra* grejer så att säga, att det inte är mitt och ditt utan våra grejer. Så att det är inte bara det att det inte är praktiskt att hålla på att räkna emellan utan det är nog lite djupare också, att vi verkligen är tillsammans. /.../

Jag har en känslomässig del i det också. Det är inte bara ett praktiskt

³⁷ Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 91 f.

arrangemang utan det är ett sätt att riskera, att investera ...
(Man, i Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 97).

Så nu känner jag inte att det är *mina* pengar så där utan om det är någonting som vi inte klarar av ekonomiskt då tar jag självklart av mina pengar, eller om han behöver någonting. Det är självklart! Eller om det är nånting som barnen behöver eller så. Nu känner jag att det är familjens pengar. Och det har också att göra med att jag känner oss mycket mer som en familj nu när vi har varit gifta så pass länge och har två barn och allt sånt där. Men jag vet att vi inom en överskådlig framtid inte kommer att skiljas och så där. Så det är liksom familjens pengar.
(Kvinna, i Nyman, SOU 1997:138, s. 141–142).

Synen på pengar, som egna pengar eller familjens, förändras när barnen kommer och kanske också i takt med att man börjar känna sig säker på att förhållandet skall bestå. Kvinnan i det senare citatet hade egna tillgångar, ett arv, med in i äktenskapet. Det innebar en ekonomisk risk att ”investera” arvet i en ny familj, men ju säkrare hon kände sig desto villigare var hon att göra det.

Andra tycker dock att det är viktigt att ha egna pengar. Par med separata eller delvis separata ekonomier motiverar det med att det ger större oberoende och självständighet. Bara drygt hälften i den gruppen anser dock att båda makarna spenderar lika mycket. I familjer med gemensam pott anser nära tre fjärdedelar att de spenderar lika. Separata ekonomier är det som uppfattas som mest orättvist.³⁸

Alla pengar betraktas inte heller på samma sätt utan en del pengar har en speciell innebörd eller speciella användningsområden. Pengar som den ena parten t.ex. fått i arv, eller som gåva, eller hade på banken innan man blev ett par uppfattas i högre grad som ”egna” pengar än vad löneinkomster gör.³⁹

Låga inkomster – kvinnligt ansvar

Studier från andra länder visar att hur familjen organiserar sin ekonomi varierar med samhällsklass och inkomster. Männens har vanligtvis störst inflytande över ekonomin när den är relativt god, medan kvinnorna sköter pengarna när inkomsterna är låga och ekonomin upplevs som problematisk. Den svenska undersökningen visar samma mönster.⁴⁰

³⁸ Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 100.

³⁹ Nyman, SOU 1997:138.

⁴⁰ Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 104 ff; se även Halleröd, SOU 1997:138.

Familjen

Det är vanligare att mannen kontrollerar ekonomin eller att man har separata ekonomier i högre tjänstemannafamiljer än i arbetarfamiljer. Ekonomiska problem är mest sällsynta i de familjer där mannen kontrollerar ekonomin. I arbetarfamiljer är det vanligare att kvinnan handhar familjens ekonomi. Det är också i dessa familjer som det är vanligast med ekonomiska problem. Att kontrollera ekonomin när den är knapp innebär ett stort ansvar, men lite makt. Det är främst kontrollen över överflöd som ger makt.

Vem betalar vad i svenska hushåll?

Kvinnors och mäns inkomster används till olika saker. Tendensen är att kvinnors pengar betalar familjens mat och barnens kläder, medan mäns pengar går till hyra, amorteringar, bil och kapitalvaror.

Tabell 9 Vem betalar vad i svenska hushåll? Procent.

	Kvinnans inkomst	Männens inkomst	Bådas inkomster	Totalt
Barnens kläder	33	7	60	100
Mat	31	10	59	100
Barnomsorg	15	23	62	100
El och telefon	9	36	55	100
Hyra	7	40	53	100
Bil	5	43	52	100
Amorteringar	4	44	52	100
Kapitalvaror	3	20	77	100

Källa: Ahrne & Roman, SOU 1997:139, tabell 24

Ju större inkomstskillnaden är mellan man och hustru, desto mer omfattande är öronmärkningen. Drygt hälften av de män som tjänar mycket mer än kvinnan betalar hela hyran med sin inkomst, mot en knapp fjärdedel av männen i "likalönefamiljer". Dessutom betalar mannen mycket oftare amorteringarna, bilen och andra kapitalvaror om hans lön är betydligt högre än kvinnans. När makarnas inkomster är lika stora minskar könsmärkningen av pengarna. Då blir det t.ex. ovanligare att kvinnan ensam betalar för all mat.

Familjens "stora" inköp är mer jämställt fördelade än de "små". De stora inköpen är bådas angelägenhet, men männen har större inflytande när det gäller inköp av tekniska saker och kvinnorna när det gäller heminredning. De "små" inköpen är mer könsmärka. Det är t.ex. oftast

kvinnan som köper blommor, gardiner och lampor, medan männen köper verktyg.⁴¹

En mycket stor majoritet av familjerna uppger att båda har lika stort inflytande över större ekonomiska beslut. Skillnaderna mellan familjer som organiserar sin ekonomi på olika sätt är i stort sett obefintliga och det har liten betydelse vem som förtjänar pengarna. Det är dock något vanligare att mannen slutgiltigt bestämmer över större ekonomiska frågor i familjer där hans lön är mycket högre än hennes.⁴²

I en SIFO-undersökning uppgav dock 76 procent av kvinnorna och 80 procent av männen ”mannen” som svar på en fråga om ”vem i familjen tror du i allmänhet har mest att säga till om i frågor som rör familjens ekonomi?”.⁴³

Bankkonton och kreditkort

Man kan inte ta för givet att det råder total ekonomisk jämställdhet inom hushållet och att alla individer i ett hushåll har samma levnadsstandard och ekonomiska villkor. I princip skulle det kunna finnas stora skillnader mellan olika familjemedlemmars konsumtion, vilket kan spegla individernas tillgång till ekonomiska resurser.

En indikation på i vilken utsträckning kvinnor och män har tillgång till egna ekonomiska resurser är om de har egna bankkonton. Nio av tio kvinnor, och drygt tre av fyra män, har egna bankkonton. Det är också vanligt att makar och sambor har egna kreditkort. Det har drygt hälften av männen och knappt hälften av kvinnorna.⁴⁴ Kvinnans absoluta inkomst har betydelse för om hon har eget kreditkort. Av dem som tjänar över 17 000 kr i månaden har tre fjärdedelar ett kreditkort. Bland kvinnor som tjänar under 9 000 kr är det bara en tredjedel. Antagligen som en följd av låga inkomster har bara var tredje småbarnsmamma ett eget kreditkort. Däremot har ungefär två tredjedelar av kvinnorna i högre tjänstemannafamiljer egna kort. För kvinnorna i arbetarfamiljer är andelen en tredjedel. 66 procent av männen i högre tjänstemannafamiljer har eget kort och 44 procent av arbetarklassmännen. I den mån innehav av ett eget kreditkort säger något om kvinnans ekonomiska oberoende kan vi konstatera att detta varierar kraftigt med både familjens klassposition och kvinnans inkomst.

⁴¹ Brodin, 1997.

⁴² Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 113 f.

⁴³ SIFO, Arbetsmiljöfonden, 1991, fråga 9.

⁴⁴ Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 113.

Det finns klara mönster när det gäller makarnas personliga konsumtion och deras allmänna ekonomi. För dem med gott om pengar är det ganska oproblematiskt att spendera några hundralappar på sig själv utan att diskutera saken med den andra parten. För dem som har svårt att få hushållsekonomin att gå ihop är det nästan uteslutet att göra på det viset.

Oavsett hur hushållsekonomin organiseras är det något fler som anser att kvinnan använder något mer pengar för personligt bruk. De personliga pengarna används till kläder, nöjen, skivor, cigaretter, böcker eller lunch på jobbet. De flesta upplever att pengarna fördelas rättvist och några större skillnader i tillgången till "egna" pengar tycks makar och sambor inte uppleva.

Vad händer med ekonomin efter en skilsmässa?

Familjestrukturen är stadd i omvandling i hela västvärlden. Andelen ensamstående har ökat kontinuerligt under de senaste decennierna och allt fler väljer sammanboende framför äktenskap. I början av 1990-talet upplöstes ungefär 50 000 sammanboenden årligen. Av dessa par var ca 20 000 gifta och 30 000 sammanboende. Ca 60 procent av paren hade barn, vilket innebär att varje år upplever 40 000–50 000 barn en separation.

Risken för skilsmässa är högre ju yngre man är och vanligtvis också lägre om man har barn. Risken för separation är lägst under kvinnans graviditet och är fortsatt låg under de allra första månaderna av barnets liv.⁴⁵ Därefter ökar risken rejält och när det första barnet är ett och ett halvt till två år eller mer når risken ungefär samma nivå som innan kvinnan blev gravid. Risken är således störst ungefär då många mödrar återvänder till sina jobb efter föräldraledigheten, dvs. efter det att en arbetsfördelning ofta har etablerats där kvinnan tagit ett större ansvar för hushållsarbetet – en fördelning som det sedan är svårt att ändra på. Småbarnspappor anser i betydligt högre grad att familjen bör hålla ihop för barnens skull. 30 procent av småbarnsmödrarna instämmer helt eller delvis i påståendet att en ensamstående förälder kan ta hand om ett barn lika bra som två föräldrar som lever tillsammans, mot 8 procent av småbarnsfäderna.⁴⁶

⁴⁵ Hoem, 1997.

⁴⁶ Ahrne & Roman, SOU 1997:139, tabell 36.

En av de starkast bidragande orsakerna till den sjunkande äktenskapsfrekvensen och de ökade skilsmässotalen torde vara familjens minskade betydelse som ekonomisk enhet. Ökat lönearbete och välfärdsstatens utbyggnad har gjort det möjligt för kvinnor att lämna en relation som upplevs som otillfredsställande.

Kvinnor blir fattigare och män rikare

En studie gjord inom Kvinnomaktutredningens ram undersöker om en skilsmässa får konsekvenser för individens ekonomiska villkor och om dessa i så fall skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Resultaten visar att en skilsmässa har betydande konsekvenser för båda parter⁴⁷

De data som undersökningen använt är hämtade från levnadsnivåundersökningarna (LNU). Man har utgått från individer mellan 25 och 55 år som var gifta/sammanboende (hädanefters benämnda gifta) år 1981, och följt dem fram till 1990. En majoritet levde ihop med samma partner under hela perioden. Andra skilde sig och levde som ensamstående eller tillsammans med en ny partner 1990.

Här är vi särskilt intresserade av vad som händer med ekonomin för två kategorier. Den första kategorin består av kvinnor som 1981 var gifta och hade barn, som skilde sig under perioden, och som 1990 fortfarande var skilda och hade barn boende hos sig. Den andra kategorin består av deras män, som var gifta och hade barn 1981, men som 1990 är skilda och inte har barnen boende hos sig. En majoritet av de frånskilda tillhör dessa två kategorier.

Medianinkomsten i tabellen nedan är den justerade disponibla familjeinkomsten, dvs. uppgifterna gäller inte kvinnors och mäns individuella inkomster utan familjens samlade inkomster fördelade på samtliga familjemedlemmar. Under förutsättning att kvinnor och män i en familj delar på inkomsten kan justerad inkomst sägas mäta den ekonomiska standard som kvinnor och män har att leva på.⁴⁸

Hur ser de frånskildas ekonomi ut jämfört med motsvarande intakta par? I tabellen nedan visas utfallet.

⁴⁷ Detta avsnitt bygger på Gähler, SOU 1997:138.

⁴⁸ Ensam vuxen har vikten 1, en eventuell partner 0,7 och varje barn vikten 0,5. Disponibel inkomst är inkomst av arbete och kapital plus transfereringar och minus skatt.

Familjen

Tabell 10 Justerad disponibel hushållsinkomst efter familjetyp 1981–90, kön och två typfall.

	Barn 1981 och 1990		Barn 1981, ej barn 1990	
	Frånskilda kvinnor	Intakt par	Frånskilda män	Intakt par
Medianinkomst 1981	64 000	66 000	76 000	77 000
Medianinkomst 1990	72 000	83 000	122 000	120 000
Skillnad i medianinkomst 1981–1990				
i kr	+8 000	+17 000	+46 000	+43 000
i procent	12	26	61	56
Antal	39	778	41	468

Individer sammanboende år 1981, mannen 25–55 år (1981).

Inkomst justerad för konsumentprisindex.

Källa: Gähler, SOU 1997:138, tabell 9.4.

Frånskilda kvinnors ekonomiska standard har klart minskat i förhållande till intakta par. Intakta par ökade sin justerade medianinkomst under perioden med 26 procent. De frånskilda kvinnorna ökade sin med 12 procent. De frånskilda kvinnornas justerade inkomst motsvarar 87 procent av inkomsten för par som levte ihop under hela perioden. År 1981 levde de då gifta, men senare frånskilda kvinnorna, och de fortfarande gifta kvinnorna i hushåll där inkomsterna i stort sett var lika höga.

Frånskilda män har, till skillnad från de frånskilda kvinnorna, haft en mycket god inkomstutveckling. Deras medianinkomst har ökat med 61 procent. Ökningen av medianinkomsten för män som levde i intakta par är lägre: 56 procent.

En skilsmässa där barn ingår har betydande effekter på kvinnans, och barnens, ekonomiska standard. Jämför vi en kvinna som var gift och hade barn 1981 och som 1990 var skild och hade barnen boende hos sig med hennes f.d. man, så var hennes justerade disponibla inkomst 1990 endast 59 procent av hans.

En viktig förklaring både till de frånskilda kvinnornas begränsade ökning av inkomsten och de frånskilda männens stora ökning är att barnen bor hos modern och inte fadern. Inkomsten är ju här justerad för hur många som skall dela på den. I moderns fall är det hon själv och barnen, i faderns fall endast han själv. Den stora skillnaden uppkommer trots att, som vi skall se nedan, kvinnor ökat sin tid för lönearbete. Hade de inte gjort det hade inkomstskillnaderna varit än mer markanta.

Man bör dock notera att underhåll och andra utgifter som fäder har för sina barn inte är avräknade från deras inkomster här. För kvinnorna är inkomsterna på motsvarande sätt något underskattade, eftersom endast ett minimiunderhåll har adderats till deras inkomster i form av summan för bidragsförskottet. Detta till trots är inkomstskillnaderna mycket stora. Slutsatsen är att de kvinnor som får vårdnaden om parets gemensamma barn i genomsnitt lever under ekonomiska villkor som är markant sämre än för deras tidigare makars.⁴⁹

Frånskilda kvinnor ökar sitt lönearbete

Ovan har den disponibla familjeinkomsten stått i fokus utan att källorna till inkomsten beaktats. Här redovisas förändringar i den *individuella* faktorinkomsten, dvs. i huvudsak inkomster från lönearbete, uppdelat på kvinnor och män i samtliga familjetyper.

Både kvinnor och män har under perioden ökat sina faktorinkomster men kvinnornas ökning är större, framför allt i relativ mening. Kvinnor i intakta par ökade sin medianinkomst med 41 procent medan männen ökade sin med 18 procent. I absoluta tal är skillnaden mindre, 30 000 respektive 27 000 kr.

Tabell 11 Individuell faktorinkomst efter familjetyp 1981–1990 och kön.

	Intakta par		Frånskilda		Omgifta	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Faktorinkomst 1981	74 000	153 000	67 000	148 000	81 000	151 000
Faktorinkomst 1990	104 000	180 000	123 000	152 000	107 000	179 000
Skillnad i faktorinkomst 1981–1990						
i kr	+30 000	+27 000	+56 000	+4 000	+26 000	+28 000
i procent	41	18	84	3	32	19
Antal	816	843	80	63	33	36

Källa: Gähler, SOU 1997:138, tabell 9.6.

Den största inkomstökningen står frånskilda kvinnor för. Bland dem har medianen för faktorinkomsten ökat med 56 000 kr (84 procent). Upp-

⁴⁹ I december 1994 fick 302 000 barn bidragsförskott från staten, vilket innebär att en mycket stor andel av de ensamstående föräldrarna får sådant. Omkring en tredjedel av beloppet återbetalas till staten av de undershållsskyldiga (Socialdepartementet, 1996, s. 81).

gången beror på att de frånskilda kvinnorna ökat sin tid i avlönat arbete. Trots att kvinnorna ökat sina inkomster är dock skillnaden mellan kvinnors och mäns faktorinkomster fortfarande stora: 76 000 kr för intakta par, 72 000 för omgifta kvinnor och män och 29 000 för frånskilda kvinnor och män.

Inkomster består emellertid inte endast av faktorinkomster utan också av transfereringar. Samtliga familjetyper får någon typ av transfereringar, men frånskilda och omgifta kvinnor får det i högre grad än andra kategorier, vilket hör ihop med att barnen i allmänhet bor hos dem. Transfereringarna har särskilt stor betydelse för frånskilda mödrar. Intakta par, liksom frånskilda kvinnor och män utan barn, har en disponibel inkomst som är 20–25 procent lägre än deras faktorinkomster, dvs. de betalar mer i skatt än de får i transfereringar. De frånskilda mödrarnas disponibla inkomst ligger 9 procent högre än deras faktorinkomster dvs. transfereringarna till dem är högre än den skatt de betalar. Trots detta är inkomstnivån för frånskilda mödrar lägre än för övriga grupper.

De frånskilda kvinnorna, särskilt de med barn, är också de som oftast saknar en ekonomisk buffert. Vid skilsmässan lämnar många kvinnor det enfamiljshus de bodde i som gifta. Männerna brukar också flytta ifrån huset efter skilsmässan, dock något mindre ofta. En stor andel individer flyttar från villan till en hyres- eller bostadsrätt när de skiljer sig. Det tycks således inte vara så att kvinnan får behålla villan med motiveringen att barnen, som hon tar det huvudsakliga ansvaret för, bör få bo kvar i samma bostad. Detta beror sannolikt på att hon ofta inte har råd att bo kvar.

Avslutningsvis bör det noteras att resultaten i denna studie refererar till en tidsperiod (1980-talet) när förvärvsfrekvensen i befolkningen var mycket hög och då nivåerna i bidragssystemen var relativt höga. Sedan 1990 har en ekonomisk kris och ökande arbetslöshet skakat landet. Denna kris har drabbat ensamstående mödrar och fäder hårdare än andra grupper (vilket vi återkommer till längre fram) och deras arbetslöshetsnivå är högre än för motsvarande gifta/sammanboende föräldrar.

Arbetslösheten är särskilt kännbar för dessa hushålls ekonomier eftersom de består av endast en familjeförsörjare och oftare än andra saknar en ekonomisk buffert. Ensamståendes möjligheter att öka sina inkomster genom att förlänga arbetstiden är också mer begränsade än sammanboendes.

Utvecklingen för ensamstående föräldrar, inte minst med tanke på de negativa konsekvenser som försämrade ekonomiska villkor kan få för deras barn, är djupt oroande. Det är också viktigt att påpeka att mot bakgrund av den höga skilsmässofrekvensen i Sverige så är sannolikheten hög att, framför allt kvinnor, under någon period av barnens uppväxt blir ensamstående med barnen.

Ekonomiskt rationella män och lyckligt lottade kvinnor?

På 1950- och 1960-talen var manligheten tydligt knuten till försörjarrollen. En bra karl försörjde familjen och söp inte för mycket. Han förväntades inte utföra hushållsarbete eller ta hand om barnen. Man och kvinna förhandlade inte om vems tur det var att städa eller byta blöjor. Det var inte förhandlingsbart. Hans tid var hans och han kunde i familjen låta sig representeras genom pengar. Därigenom bibehöll han sitt oberoende. Ekonomiskt oberoende var och är en av de mest centrala ingredienserna i manligheten.⁵⁰

Kvinnor försörjare av tid och närvaro

Kvinnligheten var knuten till husmorsrollen och till att kvinnan var ekonomiskt beroende av sin man. Mannen försörjde familjen med pengar, hustrun försörjde familjen med tid och närvaro. Inte heller idag definieras kvinnor som samma sorts oberoende personer som män och de kan inte heller låta sig representeras genom pengar i en relation på samma sätt som män. Av kvinnor krävs att de ger av sin tid och att de är närvarande personligen.

De ekonomiska incitamenten för kvinnors lönearbete har sedan 1960-talet varit starka och kvinnors deltagande på arbetsmarknaden har ökat starkt, vilket ökat kvinnors ekonomiska maktresurser. Samtidigt har de kulturella föreställningarna förändrats. I dessa ingår idag att gifta kvinnor och småbarnsmödrar lönearbetar, åtminstone deltid, och att män deltar i hushållsarbetet och vården av barn.

Kvinnors lönearbete har stärkt deras förhandlingsposition i förhållande till sina män. Kvinnors ekonomiska maktresurser har ökat och deras s.k. fall-back position, dvs. alternativen utanför äktenskapet, har förbättrats avsevärt. Det faktum att det pågår förhandlingar i familjerna

⁵⁰ Heen, 1995.

om vem som skall städa och vem som skall byta blöjor är ett tydligt tecken på att kvinnor stärkt sina positioner. Ju mer ekonomiskt oberoende kvinnor blir av män, desto mer ökar förhandlandet och desto fler arbetsuppgifter förhandlar man om.

När både kvinna och man lönearbetar blir det möjligt att jämföra makarnas bidrag. Kvinnors tid har fått ett pris och åtminstone visst hushållsarbete har blivit mer av ett "arbete" samtidigt som det ställs högre krav på den känslomässiga gemenskapen i familjen idag än tidigare. Mannen kan inte längre enbart låta sig representeras genom pengar i familjen. Han kan inte längre "köpa sig fri" från hushållsarbete, utan även hans tid och närvaro krävs.

Tid är liksom pengar en resurs och beslut fattas om hur den skall användas. Sannolikt grälade man förr i tiden då och då om pengar, men knappast om tid. Idag bidrar både kvinnor och män med pengar. Att kvinnan ger mer av sin tid till oavlönat hemarbete innebär dock att hon fortfarande är ekonomiskt beroende av mannen för sin materiella levnadsstandard. Kvinnors tid har idag ett värde och kan inte längre tas för given. I de familjer där båda har ett arbete handlar grälen sannolikt oftare om tid än om pengar. Om kvinnors krav tidigare var "egna pengar", så har det idag utökats med krav på "egen tid".

Enligt Beckers ekonomiska teori om familjen är specialisering mellan makarna ekonomiskt rationellt för familjen som helhet. Det är effektivt att kvinnan sköter eller tar huvudansvaret för hushållsarbetet och vården av barnen och mannen för lönearbetet. Specialisering förefaller dock inte vara det som kvinnor i första hand eftersträvar. De önskar istället att man i högre grad delar på hushållsarbetet och tar ett gemensamt ansvar. Kanske är gemenskapen den mest grundläggande förutsättningen för jämställdhet. Den förutsätter dock samarbete – inte specialisering. En individ kan inte ensam skapa gemenskap, hur mycket hon än anstränger sig.⁵¹ Det krävs åtminstone två personer.

Väninnan stirrar mistroget. "Hade han tvättat fönstren? Varför då?"
"För att vi skulle kunna titta ut när det blev vår sa han. Och för att han trodde att jag skulle bli glad." Glad blev jag förstås – över den oväntade arbetsbefrielsen. Men framförallt lycklig, överväldigad, rörd över att han hade sett, förstått och gett av sin tid utan att jag över huvud taget antytt behovet av fönstervård,
än mindre tänkt lägga putstrasan i hans händer ...

⁵¹ Björnberg & Kollind, SOU 1997:138.

Kanske är det själva initiativet som får oss att häpna. Han ser att fönstren är randiga. Han åtgärdar utan att vara ombedd. Enkelt uttryckt: han tar ansvar. Kärlek kan gödas av mindre.

(Ingrid Hagman, *Ottar*, nr 3, 1996, s. 82).

Kvinnor kämpar i "ekonomisk motvind"

Är det då ekonomiskt rationellt för familjen att kvinnor sköter merparten av det oavlönade hemarbetet och mannen ägnar mer tid åt lönearbete? Ja, för familjen som enhet och kanske också för kvinna och man var för sig under förutsättning att äktenskapet inte slutar med skilsmässa. Kvinnan har i allmänhet lägre lön än mannen och är mer produktiv i hushållet. Familjens samlade inkomster och materiella standard blir högre om det är kvinnan som tar huvudansvaret för hushållsarbetet och barnen, tar ut föräldraledighet och går ner i lönearbetstid.

Kan maktresursteorin förklara arbetsfördelningen mellan könen i hushållen? Ja, delvis. I flertalet familjer är mannen något äldre än kvinnan, han har ofta högre utbildning, högre inkomster och högre yrkesposition och han kan undvika hushållsarbete på ett sätt som kvinnor inte kan. Även kvinnors ekonomiska maktresurser tycks ha viss betydelse. I familjer där kvinnan har högre inkomst och/eller högre utbildning tar män oftare ut föräldraledighet.

Även kulturella föreställningar har betydelse för arbetsfördelningen. Manligt kön är då en maktresurs. När det gäller hushållsarbete jämförs inte män med kvinnor utan med andra män och föreställningar om det manliga, och kvinnor jämförs med andra kvinnor och föreställningar om det kvinnliga. Kvinnors och mäns insatser i hushållet värderas därför olika. När kvinnor utför hushållsarbete så gör de "bara" vad som förväntas av dem. När män deltar så uppfattas det som något utöver det vanliga, som något som är värt hustruns uppskattning, inte något som är hans ansvar lika mycket som hennes. Många av de kvinnor som intervjuades i Ahrnes och Romans studie talar också om att de är "lyckligt lottade", deras män är "jätteduktiga" och "ovanligt goda makar".

Ekonomisk rationalitet, mäns större ekonomiska maktresurser och kulturella föreställningar där manligt kön är en maktresurs verkar således alla i samma riktning, nämligen mot att kvinnor tar huvudansvaret för det oavlönade hushållsarbetet. Dessutom är det ekonomiskt rationellt ur mannens synvinkel att undvika hushållsarbete. Det stärker hans möjligheter att få högre lön och göra karriär på arbetsmarknaden. Ekonomiska incitament för honom att utföra hushållsarbete saknas eller är negativa.

Kvinnor som försöker förändra arbetsdelningen i hushållen kämpar i ”ekonomisk motvind”.

Ur kvinnornas perspektiv är det dock ekonomiskt rationellt att söka få till stånd en mer jämställd arbetsfördelning i hemmen. Jämställdhetsidealet är då en maktresurs. Mannens arbetsinsats i hushållet jämförs då, inte med andra mäns, utan med kvinnans. Jämställdhetstanken är starkt förankrad i 1990-talets Sverige och i moderna parförhållanden är jämställdhet ett uttryckt ideal.⁵² I förhandlingar med mannen kan kvinnan hänvisa till jämställdhetsnormen, det rättvisa i att kvinna och man delar på hemarbetet. Det är svårt att argumentera mot detta idag. Jämställdhetsnormen räcker dock inte långt om strukturerna i samhället inte möjliggör för kvinnor att försörja sig själva och eventuella barn utanför familjen.

Snålskjuts och kärlekskraft

Beckers ekonomiska teori om familjen har kritiserats för att den inte tar hänsyn till att kvinnor och män kan ha olika tycke och smak, att det har betydelse vem som förtjänar pengarna, att människor skiljer sig och att en familj är en enhet som består av individer.

Kvinnor investerar i hushålls- och vårdarbete, trots att det varken ger lön, pensionspoäng eller meriter i arbetslivet. Såväl i äktenskapet, som med hänsyn taget till risken för skilsmässa, är denna arbetsdelning i familjen ur kvinnors synpunkt endast ekonomiskt rationell om äktenskapet varar livet ut, vilket blir alltmer sällsynt. Huruvida det är ekonomiskt rationellt eller inte vet man dock inte förrän efteråt. Nästan en fjärdedel av dem som gifte sig i början av åttio-talet hade enligt officiell statistik skilt sig inom en tioårsperiod.⁵³

Mäns lönearbets-tid tycks inte förhandlingsbar och för mannen är arbetsfördelningen i familjen ekonomiskt rationell även om äktenskapet slutar med skilsmässa. Nyare ekonomisk teori om familjen pekar på att det finns ekonomiska incitament för att smita undan hemarbetet. Den som inte utför hushålls- och vårdarbete kan ändå dra nytta av detta arbete och samtidigt säkra en plats på arbetsmarknaden med högre lön, bättre karriärmöjligheter, högre pensionspoäng etc. Sådant agerande brukar benämnas ”fripassagerare” (*free rider*) problem. Man skulle också kunna

⁵² Sundström, SOU 1997:138; Björnberg & Kollind, SOU 1997:138; Ahrne & Roman, SOU 1997:139.

⁵³ Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 139.

uttrycka det så att män åker ”snålskjuts” på kvinnors oavlönade hushålls- och vårdarbete.

Utifrån helt andra teoretiska utgångspunkter skulle man också kunna säga att män i kraft av sin starkare strukturella position i samhället kan exploatera kvinnors kärlekskraft. Enligt Jónasdóttir (1994) ger kvinnor kärlek, men kontrollerar inte hur eller i vilka former detta ska ske eftersom de saknar den auktoritet som krävs för sådan kontroll. Män däremot låter sig älskas och har den auktoritet som krävs för att ha makten över kärlekens yttringar. De samhällliga processerna fördelar kärlekens makt och makten över kärleken systematiskt på ett sådant sätt att kvinnor exploateras av män. Kvinnor och män intar olika positioner i den socio-sexuella sfären och även om kvinnor frivilligt ger sin omsorg och kärlek till sina män så är det fråga om en maktrelation.

Familjen i korthet

I moderna parförhållanden är jämställdhet ett uttryckt ideal.

Män och kvinnor förhandlar om vem som ska utföra det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet. Förhandlingarna formas av vad som bedöms som mest ekonomiskt rationellt för familjen, makarnas respektive maktresurser i form av utbildning, inkomster m.m. samt kulturella föreställningar om kvinnligt och manligt.

Ju mer ekonomiskt oberoende kvinnor blir av män, desto mer ökar förhandlandet och desto fler arbetsuppgifter förhandlar man om.

Sedan 1960-talet har fördelningen av hushållsarbetet blivit mer jämställd. Det beror framför allt på att kvinnor ägnar mindre tid åt hushållsarbete. Ju mindre hushållsarbete som utförs totalt i familjen, desto mer jämställt blir paret.

I 13 procent av de svenska familjerna delar makarna/samborna lika på de mest tidskrävande arbetsuppgifterna i hemmet. I närmare 90 procent av familjerna är alltså fördelningen av hemarbetet ojämsställd.

Mest jämställda, både när det gäller fördelningen av det obetalda arbetet i hemmet och inkomstmässigt, är de yngsta paren utan barn. När familjen får barn ökar ojämsställdheten och hon tar över mer av hushållsarbetet. Han drar också ifrån inkomstmässigt. Den ojämna arbetsfördelningen kvarstår även när barnen växer upp.

Mest jämställt är fördelningen av hushållsarbetet när mannen är arbetslös och kvinnan heltidsarbetar, men inte ens där gör mannen mer än hälften av hushållsarbetet.

Även i jämställda förhållanden är det kvinnor som byter lakar och handdukar, tvättar wc, putsar spegeln, vattnar blommor, köper kläder till barnen, sätter upp gardiner, stryker och lägger på dukar. Männerna snickrar, sätter upp krokar, tar bort fronten på badkaret, rensar avlopp, gräver i landet, byter till vinterdäck, tvättar bilen och programmerar videon.

När kvinnor utför hushållsarbete gör de vad som förväntas av dem. När män deltar uppfattas det som något utöver det vanliga och hustrurna är då "lyckligt lottade" och deras män är "jätteduktiga".

Pappor ägnar mer tid åt sina barn idag jämfört med tidigare, men deras uttag av föräldrapenningen är blygsam, ca tio procent av dagarna.

Pappan tar oftare ut föräldradedighet i familjer där mamman har högre inkomst, högre utbildning och/eller har en unik kompetens på sin arbetsplats.

Andelen män som tar ut föräldraledighet minskar för varje barn de får.

Mycket tyder på att föräldraledigt faderskap inte är detsamma som föräldraledigt moderskap. Kvinnorna ägnar sig åt barnen och hushållsarbetet, medan männen tar med sig barnen "ut i världen" och lämnar hushållsarbetet.

Småbarnsmödrar är ensamma tillsammans med barnen 47 timmar i veckan och fäder 18 timmar.

Mammor och pappor delar mer jämställt på uppgiften att lämna och hämta barn på dagis än på ansvaret att barnen får med sig vad de behöver till dagis. Planerings- och koordinationsarbetet i samband med barn vilar nästan uteslutande på kvinnan.

Kvinnor står för drygt 40 procent av den sammanlagda familjeinkomsten hos sammanboende par. I 20 procent av paren har kvinnorna högre inkomster än sina män. Dessa finns främst bland unga par.

90 procent av kvinnorna, och drygt 70 procent av männen, har egna bankkonton. Drygt hälften av männen och knappt hälften av kvinnorna har egna kreditkort.

Familjens pengar är vanligen gemensamma. Kvinnor har oftare huvudansvar för ekonomin när inkomsterna är små. Män har mer makt över familjeekonomin när inkomsterna är stora.

Kvinnor betalar för barnens kläder och maten och männen betalar hyran, amorteringarna och bilen.

Kvinnor i de mer jämställda familjerna är mest nöjda med relationen i allmänhet och med sexlivet. Kvinnorna i de patriarkala familjerna är mest missnöjda. Bland männen är det tvärtom.

Skilsmässa leder i regel till att kvinnans ekonomi blir sämre och mannens bättre. En viktig förklaring är att barnen oftast bor hos modern.

Ur mannens synvinkel är det ekonomiskt rationellt att undvika hushållsarbete. Det stärker hans möjligheter att få högre lön och göra karriär på arbetsmarknaden. Ur kvinnans perspektiv är det ekonomiskt rationellt att söka få till en stånd en mer jämställd arbetsfördelning i hemmen, inte minst med tanke på risken för skilsmässa.

6 Arbetsmarknaden

Kvinnors och mäns position på arbetsmarknaden och den ersättning de får av sitt arbete där har avgörande betydelse för fördelningen av ekonomiska resurser och ekonomisk makt mellan kvinnor och män. Detta avsnitt handlar om den horisontellt och vertikalt könssegregerade arbetsmarknaden och om löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Horisontell segregering innebär att fördelningen av kvinnor och män mellan sektorer och yrken är olika. Kvinnor finns i hög grad i vissa sektorer och yrken och män i andra. För vissa grupper på arbetsmarknaden är segregeringen dubbel, t.ex. för ensamstående föräldrar och invandrare.

Vi menar att arbetsmarknaden dessutom är könssegregerad efter arbetstid. Den tidigare arbetsdelningen där kvinnor utförde oavlönat och män avlönat arbete har ersatts av en arbetsdelning där män lönearbetar på heltid och kvinnor i hög grad på deltid.

Vertikal segregering innebär att fördelningen av kvinnor och män på olika positioner inom sektorer och yrken är ojämn. Kvinnorna tenderar att systematiskt återfinnas på lägre befattningsnivåer och mindre prestigefyllda jobb än männen och männen är i större utsträckning chefer. I sin extrema form har den vertikala könssegregeringen getts benämningen ”glastaket” – ett begrepp som beskriver den nivå i företagets hierarkiska struktur över vilken kvinnorna inte kommer; ett osynligt men ändå högst reellt tak.¹

Varför är arbetsmarknaden könssegregerad och varför har män högre löner än kvinnor?

Det finns många olika teorier om varför arbetsmarknaden är könssegregerad och varför kvinnor har lägre löner än män.² Skillna-

¹ Persson & Wadensjö, SOU 1997:137, s. 2.

² För en utförligare presentation se Jonung, SOU 1997:137; le Grand, SOU 1997:136; Arai & Thoursie, SOU 1997:136.

den går främst mellan de teorier som ser den könssegregerade arbetsmarknaden och därmed följande skillnader i löner och karriärmöjligheter mellan kvinnor och män som ett resultat av individrelaterade skillnader och individers val, och de som ser detta som ett resultat av kvinnors begränsade valmöjligheter och diskriminering av kvinnor.

En första möjlig förklaring utgår ifrån individerna och från att kvinnor är mindre produktiva på arbetsmarknaden än män. Den lägre produktiviteten kan bero på att kvinnor har kortare arbetslivserfarenhet än män, arbetar mindre övertid m.m. Denna skillnad kan i sin tur bero på arbetsdelningen i familjen som, vilket vi sett i avsnittet om familjen, lägger en större del av hemarbetet på kvinnorna än på männen.

Kvinnors huvudansvar för hemarbetet antas också påverka deras utbildnings- och yrkesval så att de väljer utbildningar och yrken som är förenliga med huvudansvaret för hushållsarbete och vård av barn. Det gör inte männen. De väljer yrken som ger hög lön. Att dessa yrken ger högre lön kan bero på att kraven på yrkesspecifika kunskaper är högre, att arbetsmiljön är sämre, att det krävs mer internutbildning och övertid, att man kan göra karriär m.m.

Andra möjliga förklaringar till könssegregeringen på arbetsmarknaden och löneskillnaderna utgår ifrån diskrimineringsteorier. Man brukar säga att könsdiskriminering föreligger då individer som är lika (eller potentiellt lika) dugliga och kvalificerade särbehandlas enbart på grund av kön.³ En form av diskriminering är att kvinnor betalas lägre löner än män trots att de utför samma arbete. En annan form är att arbeten som huvudsakligen utförs av kvinnor är lägre betalda än likvärdiga arbeten som huvudsakligen utförs av män. Då är det inte enskilda kvinnor som diskrimineras, utan det är kvinnodominerade yrken som värderas lägre än mansdominerade. En orsak kan vara att den kompetens som associeras med kvinnliga yrken tenderar att ses som något "naturligt" och inte som kompetens. Vårdyrken kan vara sådana yrken. Det lägst avlönade kvinnodominerade yrket idag är barnsköterska.⁴ Att vårda barn uppfattas inte som något som kräver kompetens, utan som något som "alla", åtminstone kvinnor, kan.

En annan form av diskriminering kan uppstå när en arbetsgivare har felaktig eller ofullständig information om de potentiella anställdas produktivitet. En arbetsgivare kan ha en god uppfattning om den genomsnittliga produktiviteten hos en grupp, men inte känna till den enskilde individens. En persons grupptillhörighet kan då användas

³ Jonung, 1995, s. 27.

⁴ Hultin & Szulkin, SOU 1997:136(b).

som en indikator för att bedöma en individs produktivitet. Tror sig en arbetsgivare t.ex. veta att kvinnor är mer frånvarande än män, anställer han kanske inte kvinnor över huvudtaget eller så erbjuds kvinnor lägre lön eller en annan typ av arbete eller befattning. Alla kvinnor drabbas, även de som aldrig är frånvarande. Detta benämns statistisk diskriminering.

Diskriminering kan även ses som ett resultat av preferenser. Enligt Gary Beckers (1971) diskrimineringsteori kan arbetsgivare helt enkelt föredra att anställa män framför kvinnor och vara beredda att ta den kostnad det medför genom att de t.ex. får betala högre löner än om de inte skulle diskriminera. Arbetsgivarna kan också företräda de anställdas preferenser. Vill inte manliga anställda arbeta tillsammans med kvinnor kan de utöva tryck på arbetsgivaren genom att protestera mot att kvinnor anställs, begära högre löner för att arbeta tillsammans med kvinnor, sänka sin egen produktivitet och påverka kvinnornas produktivitet genom att inte integrera dem i nätverk och arbetsgemenskap eller genom att trakassera dem.

Det finns också en stor uppsättning diskrimineringsteorier som framhäver strukturella faktorer. Arbetsmarknaden kan t.ex. ses som uppdelad i en primär och en sekundär sektor. De anställda i den primära sektorn, där arbetsvillkoren är fördelaktiga, försöker skapa monopol på dessa arbeten och bevara sina privilegier genom att hålla andra utanför. De selektionsprinciper som används för att avgöra vem som får tillträde till förmånliga befattningar baseras ofta på kön eller etnisk tillhörighet.

Även andra utgår ifrån att löner och karriärmöjligheter inte bestäms på en marknad, utan i organisationer via administrativa procedurer och förhandlingar. En persons kunskaper och arbetsmarknadsbeteende ses då som resultatet av att vederbörande anpassar sig till en viss befattning, snarare än att kunskaper och beteenden ses som orsaken till att hon/han valt eller rekryterats till sitt jobb. Individens position i organisationen, snarare än individens egna karaktäristika, avgör produktivitet och lön. Om kvinnor t.ex. tilldelas jobb med små möjligheter till utveckling och karriär så påverkar det kvinnors kompetensutveckling, karriärambitioner, produktivitet och löneutveckling.

Det kön som dominerar i en organisation påverkar hur arbetet utförs och organiseras, liksom hur det värderas i lönehänseende. Mäns dominans bland beslutsfattare i organisationer är en viktig maktresurs vid utformandet av regler och procedurer och för bevarandet av mäns privilegier. Mäns större makt inom organisationer kan ses som ett resultat av att de har mer utvecklade och mer

maktfulla sociala nätverk än kvinnor har.⁵ Men den kan också ses som ett resultat av kulturella föreställningar om kvinnligt och manligt, som påverkar organisatorisk mäns positioner och möjligheter i organisationerna. Organisationer är både konstruerade och konstruerare av relationen mellan könen.⁶

Sammanfattningsvis finns det en rad olika teorier som kan bidra till förståelsen av orsakerna och drivkrafterna bakom den omfattande könssegregeringen på arbetsmarknaden och löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Teorierna behöver inte utesluta varandra, utan kan vara kompletterande. Olika teorier kan vara mer relevanta för vissa yrken och vissa delar av arbetsmarknaden än för andra.

Viktigt att observera är också att de mekanismer som de olika teorierna behandlar kan samverka och förstärka varandra i såväl onda som goda cirklar. Om en arbetsgivare har svårt att bedöma en kvinnas produktivitet på grund av att han inte vet något om kvinnors genomsnittliga produktivitet, kan kvinnors möjligheter att komma in i mansdominerade yrken vara begränsade. Har en arbetsgivare t.ex. aldrig haft en kvinnlig byggnadssnickare anställd så känner han inte till deras produktivitet. Han kan också misstänka att "gubbarna" inte skulle vara så pigga på att samarbeta med henne och att hon inte skulle passa in i arbetslaget. Han har därmed flera skäl att ta det säkra för det osäkra – och inte anställa henne. Om alla arbetsgivare resonerar så måste den kvinnliga byggnadssnickaren byta yrke. Varför skall hon då utbilda sig till byggnadssnickare till att börja med? Hon tar också det säkra för det osäkra och utbildar sig till sjuksköterska och eftersom hon då får lägre lön än sin man byggnadssnickaren, så är det ekonomiskt rationellt ur familjens synvinkel att hon tar ut föräldraledigheten och går ner på deltid för att sköta hushållet och barnen.

Horisontell segregering

Den stora förändringen vad gäller svenska kvinnors lönearbete kom på 1960-talet då kvinnorna i allt större utsträckning började lönearbeta. Från 1960-talet till 1990 ökade kvinnors lönearbete kontinuerligt, medan mäns minskade. Det berodde dock inte på att kvinnorna konkurrerade ut männen. Anledningen till männens minskade arbetskraftsdeltagande var att produktiviteten ökade i varuproduktionen och därmed behövdes färre anställda i "manliga" sektorer som jordbruk, industri och byggsektor. Kvinnornas ökade arbetskraftsdel-

⁵ Hultin & Szulkin, SOU 1997:136(a).

⁶ Sundin, SOU 1998:4

tagande från 1960-talet är ett svar på en växande efterfrågan på ”kvinnlig” arbetskraft framför allt inom den offentliga sektorn. Vid 1970-talets början ifrågasattes hemmafruidealet och jämställdheten blev officiellt politiskt mål, särbeskattning och föräldraförsäkring infördes.

Privat och offentlig sektor

Hela sysselsättningsökningen under de senaste decennierna har ägt rum inom kommunal sektor, medan den statliga och privata sysselsättningen har stagnerat. Mot denna bakgrund är det varken överraskande eller motsäggande att kvinnors förvärvsdeltagande ökat kraftigt samtidigt som könssegregeringen på arbetsmarknaden bibehållits. Sett till allt arbete har dock könssegregeringen minskat eftersom både kvinnor och män idag utför avlönat arbete under större delen av sitt yrkesverksamma liv.⁷

Fram till och med 1990 ökade kvinnornas sysselsättningsgrad. 81 procent av kvinnorna (16–64 år) och 85 procent av männen var då sysselsatta. Andelen arbetslösa bland båda könen var ca 1,5 procent. Hösten 1990 försämrades arbetsmarknadsläget och nedgången blev kraftigare och har varat längre än någon gång tidigare. Flera faktorer medverkade till den snabba nedgången, såväl inhemska som internationella. Nedgången drabbade först och kraftigast den konkurrensutsatta privata sektorn och därmed i första hand männen. Men neddragningarna i den offentliga sektorn orsakade också en kraftig minskning i främst kvinnornas sysselsättning. Under åren 1993–96 vände sysselsättningen i näringslivet uppåt, medan bortfallet av jobb fortsatte i den offentliga sektorn. Den sammanlagda effekten på sysselsättningen under denna period blev därigenom nästan noll, men nettoeffekten var att sysselsättningen ökade för män och minskade för kvinnor.

Andelen sysselsatta bland kvinnor är idag (1996) ca 70 procent, vilket är lika lågt som på 1970-talet, och för män 73 procent, vilket är den lägsta nivån någonsin mätt på detta sätt. Andelen arbetslösa män är 8,5 procent och andelen arbetslösa kvinnor 7,5 procent.⁸

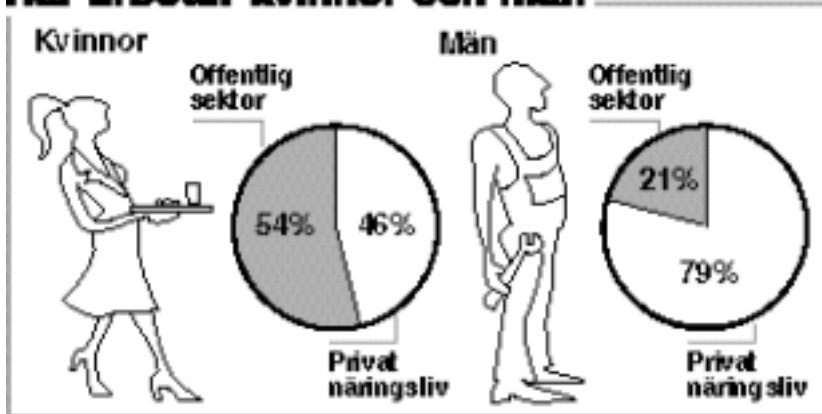
Av samtliga anställda kvinnor arbetade 54 procent 1996 i offentlig sektor och 46 procent i det privata näringslivet. 21 procent av männen arbetade i offentlig sektor och 79 procent i det privata näringslivet.

⁷ Jonung, SOU 1997:137.

⁸ AKU. För en genomgång av kvinnors och mäns situation på arbetsmarknaden under senare delen av 1980-talet och första hälften av 1990-talet se *Hälften vore nog* SOU 1996:56.

Uttryckt på annat sätt: 73 procent av de anställda i offentlig sektor var kvinnor och 63 procent av de anställda i näringslivet var män.⁹

Här arbetar kvinnor och män



"Kvinnliga" och "manliga" yrken

Att det finns "kvinnliga" och "manliga" yrken är välkänt. Kvinnornas största yrkesområde är hälso- och sjukvårdsarbete och socialt arbete. Nästan en tredjedel av den kvinnliga arbetskraften återfinns där. Männens motsvarighet är tillverkningsarbete. Det näst viktigaste området för kvinnor är administrativt och kontorstekniskt arbete och för män tekniskt, naturvetenskapligt, samhällsvetenskapligt, humanistiskt arbete m.m. Inom detta område finns många yrken som kräver akademisk utbildning. Området är av stor omfattning även för kvinnor och är av växande betydelse för båda könen.¹⁰

Ökar eller minskar könssegregeringen på arbetsmarknaden? För att kunna svara på det behövs något slags sammanfattande mått. Ett sådant är ett segregeringsindex som ska tolkas som den andel av kvinnorna som skulle behöva byta yrke för att kvinnor skall få samma yrkesfördelning som män (alternativt den andel av männen som skulle behöva byta yrke för att män skall få samma yrkesfördelning som kvinnor). Är index noll så innebär det att kvinnor är representerade inom varje yrke med samma andel som i arbetskraften. Är index 100, så är kvinnor och män i helt olika yrken. Beroende på hur finfördelad den statistik är som man utgår ifrån skulle mellan drygt 40 och 65 procent av kvinnorna (alternativt männen) behövt byta yrke 1990 för att få en yrkesfördelning som överensstämmer med männens

⁹ SCB, AKU.

¹⁰ Detta avsnitt bygger på Jonung, SOU 1997:137.

(kvinnornas). Ju mer detaljerad yrkesnivå som studeras, desto mer könssegregerad visar sig arbetsmarknaden vara. Även inom varje yrke har kvinnor och män olika arbetsuppgifter.

Kvinnor och män utför olika arbetsuppgifter. Också när de arbetar inom samma yrkesområden, fördelar sig arbetsuppgifterna mellan dem efter ganska tydliga mönster. Kvinnorna har de mera bundna, serviceinriktade och mottagande uppgifterna, medan män har mera rörliga, breda och utåtriktade områden. I några få yrkesgrupper är könsfördelningen relativt jämn. Sådana yrkesgrupper är säljare på t.ex. konfektionsfirmor, speditör, sättnare, bokbindare och tillskärare. Också inom dessa yrkesgrupper skiljer sig emellertid köns arbetsuppgifter åt. Männerna arbetar t.ex. på "sätteriet" medan kvinnorna arbetar på datasättningen. Kvinnorna är företrädesvis innesäljare medan männen är utesäljare. Kvinnorna är speditörer för importen och männen för exporten.¹¹

Könssegregeringen har dock minskat från 1960-talet fram till idag. Är förändringarna att betrakta som stora eller små? Ett sätt att svara på det är att beräkna hur lång tid det skulle ta innan en utjämning av mäns och kvinnors yrkesfördelning uppnås med nuvarande förändringstakt. Antag att vi accepterar en viss olikhet mellan könen, t.ex. motsvarande en 40–60 procentig fördelning inom yrkena, dvs. ett indexvärde på ungefär 20. I så fall skulle det ta minst hundra, kanske hundrafemtio år, innan vi har en arbetsmarknad utan könssegregering.

Under 1960- och 1970-talen berodde den minskade segregeringen på att kvinnor gick in i mansdominerade yrken och män i kvinnodominerade. Under 1980-talet, när sysselsättningen ökade kraftigt, var det kvinnorna som gick in i traditionella mansyrken. Under 1990-talet har könssegregeringen minskat främst beroende på att andelen män i mansdominerade yrken minskat. Därmed återfinns en större andel av männen i kvinnodominerade yrken. Det finns också exempel på att män breddar sitt yrkesval. Det gäller t.ex. på lärarutbildningen. Läsåret 1989/90 var andelen kvinnor bland dem som påbörjade 4–9-läroarbudet 73 procent. Denna andel har gradvis sjunkit till 63 procent 1994/95.¹²

Ökad andel kvinnor i akademikeryrken

Kvinnor har i ett längre perspektiv gjort inbrytningar i manligt dominerade yrken som kräver akademisk utbildning. I förhållande till sjukvårdsbiträden, undersköterskor, barnsköterskor m.fl. är de få och de påverkar därför inte segregeringsindex särskilt mycket. Ur makt-

¹¹ Calleman, 1991, s. 85 f.

¹² Lindvert, SOU 1997:83.

och resurssynpunkt är dock dessa yrken av intresse, eftersom många av dem skulle kunna ge inflytande, hög lön och karriärmöjligheter. Läkare, veterinär, biolog, kemist, jurist, journalist, ekonomiska och statistiska yrken är exempel på manligt dominerade yrken där kvinnor under 1970- och 1980-talen ökade sina andelar med 20 procentenheter eller mer. Men också inom vissa tidigare mansdominerade yrken som inte kräver så hög utbildning har kvinnornas andel ökat kraftigt, exempel utgör postiljon, järnvägsexpeditör och finmekaniker. Män gjorde å andra sidan inbrytningar i kvinnodominerade yrken som sjuksköterska, förskollärare m.fl. på 1970-talet. Denna utveckling tycks dock ha avstannat under 1980-talet.

Tabell 12 Andel kvinnor i några enskilda yrken, procent, samt förändring från 1960 till 1990, procentenheter.

Yrke	1960	1990	Förändring
Psykolog	17	69	+52
Optiker	9	48	+39
Samhällsadmin. arb.	13	51	+38
Postiljon	6	40	+35
Veterinär	4	37	+33
Domstolsjurist	7	37	+30
Bibliotekarie	54	84	+30
Skolledare	10	38	+28
Tullpersonal	–	27	+27
Åklagare, kronofogde	2	28	+26
Journalist, författare	19	44	+25
Farmaceut	67	91	+24
Kemist, fysiker	10	28	+23
Biolog	24	47	+23
Högskolelärare	10	32	+22
Järnvägsexpeditör	1	23	+22
Banktjänsteman	46	68	+22
Läkare	13	34	+21
Finmekaniker	3	21	+18
Tandläkare	24	41	+17
Företagsadm. arb.	7	24	+17
Polis	1	14	+13
Sjuksköterska	100	94	–6
Förskollärare	100	93	–7
Storköksföreståndare	81	63	–18

Källa: Folk- och bostadsräkningen 1990 i Jonung, SOU 1997:137.

Det bör påpekas att även om kvinnor gör inbrytningar i traditionellt manliga yrken, så tenderar kvinnorna i dessa yrken att arbeta inom den offentliga sektorn och män i den privata.¹³ I viss utsträckning kan den ökade andelen kvinnor i akademikeryrken ses som en ytterligare feminisering av den offentliga sektorn. På de lägre nivåerna i offentlig sektor har andelen kvinnor länge varit hög, nu ersätts männen högre upp i hierarkierna delvis av kvinnor. Detta innebär att den vertikala segregeringen minskar, medan den horisontella bibehålls eller förstärks.

Uppgifterna i tabellen ovan bör också läsas med viss försiktighet. Detta kan illustreras med utvecklingen av andelen kvinnliga skolledare. Det totala antalet skolledare har ökat väsentligt under det senaste decenniet bl.a. beroende på att de som tidigare betecknades som föreståndare inom förskola och fritidshem nu ingår i skolledarkategorin. De nya skolledartjänsterna för förskola, låg- och mellanstadium innehåller i hög grad av kvinnor. Detta förklarar till en del ökningen av andelen kvinnliga skolledare.¹⁴

Arbetsmarknaden förefaller, åtminstone ytligt sett, mindre köns-segregerad inom yrken som kräver akademisk utbildning än inom arbetaryrken och yrken med lägre krav på utbildning. Kvinnor i yrken som kräver akademisk utbildning arbetar i högre grad heltid och de finns inom såväl privat som offentlig sektor. Inom arbetaryrken och yrken med lägre utbildningskrav gäller i hög grad industriarbeten i den privata sektorn på heltid för män och vårdarbeten i den offentliga sektorn på deltid för kvinnor.

Deltidsarbete

– frivillig och ofrivillig arbetstidsförkortning

En viktig förklaring till att kvinnor har lägre löneinkomster än män är att svenska kvinnor i hög grad arbetar deltid, medan männen arbetar heltid. Jämfört med andra EU-länder är andelen deltidssarbetande kvinnor högre endast i Nederländerna. Deltidsarbete förekommer framför allt inom tjänstesektorn och det är främst kvinnor med kort utbildning som arbetar deltid.¹⁵

Ökningen av deltidssarbete i Sverige under 1970-talet berodde förmodligen till stor del på att arbetsgivarna i expanderande verksamheter erbjöd deltidssarbeten för att locka till sig kvinnlig arbetskraft.¹⁶ Deltidsarbete underlättade å ena sidan för kvinnorna, särskilt

¹³ Wadensjö, SOU 1997:136; se även S. Johansson, SOU 1997:83.

¹⁴ Lindvert, SOU 1997:83.

¹⁵ Persson, SOU 1997:137.

¹⁶ Tegle, 1985, Sundström, 1987 i Persson, SOU 1997:137.

mödrarna, att lönearbeta. Å andra sidan skapades en speciell kvinnoarbetsmarknad med speciella regler och normer.

Deltidsarbete passar även idag kvinnor med små barn eller dem som av andra skäl inte vill eller kan lönearbeta heltid. Men deltidarbete innebär också problem: man kan inte försörja sig på lönen och det försämrar sjukersättningen, föräldrapenningen och inte minst pensionen.

Arbetsmarknaden är idag könssegregerad efter arbetstid, men också efter anställningsvillkor. Män är överrepresenterade bland de som lönearbetar 35 timmar eller mer. Inom varje kategori efter arbetstid är männen i högre grad än kvinnor fast anställda. Ju fler arbetstimmar, desto större är skillnaden.

Tabell 13 Andel kvinnor respektive män efter arbetstid och anställningsform samt arbetslösa och undersysselsatta, procent, 1996.

	Kvinnor	Män
40 timmar eller mera		
Fast anställda	35,1	64,9
Tidsbegränsat anställda	44,3	55,7
35-40 timmar		
Fast anställda	42,2	57,8
Tidsbegränsat anställda	48,7	51,3
20-34 timmar		
Fast anställda	65,7	34,3
Tidsbegränsat anställda	67,7	32,3
1-19 timmar		
Fast anställda	66,5	33,5
Tidsbegränsat anställda	67,5	32,5
Arbetslösa	44,7	55,3
Undersysselsatta	70,2	29,8

Källa: Beräknat från SCB, AKU.

Heltids- och deltidarbetslöshet

De könsbaserade skillnaderna i arbetstid återspeglas i kvinnors och mäns arbetslöshet. Män är i högre grad än kvinnor heltidsarbetslösa. Men antalet "undersysselsatta" kvinnor, dvs. personer som av arbetsmarknadsskäl arbetar mindre än de skulle vilja, är betydligt fler än antalet män. Många deltidarbetande kvinnor vill ha längre arbetstider.

En ökning av deltidarbetslösheten kan antingen bero på att efterfrågan på deltidarbete ökat från arbetsgivarnas sida eller på att fler kvinnor än tidigare önskar arbeta heltid. Det senare har sannolikt sin bakgrund i att kvinnors identitet är starkare knuten till lönearbete idag

än på 1970-talet, men också i hushållens försämrade ekonomiska situation. Trenden sedan mitten av 1980-talet har varit att kvinnor arbetar längre tid.¹⁷

När arbetslösa kvinnor och män söker heltidsarbete är sannolikheten mycket större för män att få heltidsarbete än för kvinnor. Kvinnor erbjuds istället deltidsarbeten.¹⁸ Kvinnors begränsade möjligheter att välja arbetstider kan också illustreras med resultatet av en enkät som sändes ut till ca 6 000 anställda i Växjö kommun. Den visar att kvinnor i mindre grad än män kan välja sysselsättningsgrad, framför allt de som arbetar deltid. Av kvinnorna önskar 7 procent kortare arbetstid och 28 procent längre. Det är framför allt vårdbiträden, undersköterskor, sjuksköterskor och ekonomibiträden, dvs. kvinnor i yrken där deltidsarbete och låg lön är vanligt, som vill öka sin arbetstid. Av männen vill 20 procent minska sin arbetstid och 10 procent öka den, vilket speglar det faktum att män redan idag i hög grad arbetar heltid.¹⁹

En nyligen publicerad rapport från LO visar att en så hög andel som 42 procent av de deltidsarbetande kvinnorna inom LO arbetar kortare tid än de önskar. 81 procent av de unga deltidsarbetande LO-kvinnorna vill ha längre arbetstider.²⁰

Om det på 1970-talet var arbetsgivarna som anpassade sig till arbetstagarna genom att inrätta deltidsanställningar, så är det på 1990-talet vanligt att arbetstagarna tvingas anpassa sig till arbetsgivarnas önskemål.

Det ligger nära till hands att föreställa sig att ökad internationalisering, konkurrens och kostnadspress leder till att arbetsgivarna intensifierar ansträngningarna att hålla nere arbetskraftskostnaderna, t.ex. genom att i ökad utsträckning bemanna – eller snarare bekvinna – med deltidsarbetande under arbetstoppar. Kvinnors överrepresentation i deltidsarbetslöshet och tillfälliga anställningar har emellertid i Sverige ett starkt samband med arbete i den offentliga sektorn. Detta borde innebära att möjligheterna är förhållandevis goda att genom anställningspolitik och arbetsorganisation inom offentliga sektorn påverka och styra utvecklingen av kvinnors deltidsarbetslöshet och tillfälliga anställningar.²¹

Ensamstående föräldrar

¹⁷ Nyberg, 1996a.

¹⁸ Thoursie, SOU 1997:137.

¹⁹ Växjö kommun, 1996.

²⁰ LO, 1996, Who are the low income earners and who are the high income earners, Report from the Swedish Trade Union Confederation, Stockholm.

²¹ Persson, SOU 1997:137.

En kategori som har drabbats hårt på 1990-talets arbetsmarknad är de ensamstående föräldrarna. Ensamstående mödrar och fäder är en växande grupp. Mellan 1975 och 1993 ökade antalet ensamföräldrar från 159 000 till 258 000. Andelen ensamstående mödrar med barn 0–17 år uppgår till cirka 16 procent av alla barnhushåll och andelen ensamstående fäder till 2,7 procent (1990).²²

Det har varit en vanlig uppfattning att det i Sverige inte är någon större skillnad mellan ensamstående respektive sammanboende mödrars försörjning och lönearbete. Av tabellen nedan framgår dock att fram till ungefär mitten av 1980-talet lönearbetade ensamstående mödrar i högre grad än sammanboende. Idag är situationen den motsatta. Ensamstående fäder har haft lägre sysselsättningsgrad än de sammanboende under hela perioden, men skillnaderna har ökat på 1990-talet.

Tabell 14 Andel sysselsatta, mödrar och fäder, ensamstående (E) och sammanboende (S), procent, 1970–1995.

	Mödrar				Fäder			
	barn 0–6 år		barn 7–16 år		barn 0–6 år		barn 7–16 år	
	E	S	E	S	E	S	E	S
1970	64	47	82	65	92	97	91	97
1975	64	58	86	76	95	98	94	97
1980	77	73	86	83	95	98	94	97
1985	78	82	89	90	88	96	95	97
1990	79	86	95	96	90	96	95	97
1995	62	74	77	87	77	87	84	89

Fram t.o.m. 1980 gäller uppgifterna ogifta/gifta och därefter ensamstående och sammanboende. Definitionerna i AKU förändrades 1987 och 1993.

Källa: SCB, AKU specialbearbetning.

Arbetslöshetsnivån har hela tiden legat högre för ensamstående föräldrar än för sammanboende – med undantag för ensamstående mödrar till barn i åldern 7–16 år 1970. Under 1990-talet har de ensamstående föräldrarnas situation försämrats dramatiskt.

Att ensamstående föräldrars arbetslöshet varit högre under hela perioden tyder på att de länge har haft en mer utsatt position på arbetsmarknaden. Detta har emellertid inte varit tydligt tidigare eftersom arbetslösheten generellt sett varit låg.

Ensamstående mödrar är inte endast i högre grad arbetslösa, de tvingas också till arbetslöshet på deltid i betydligt större utsträckning

²² Folk- och bostadsräkningen, 1990 i Björnberg, SOU 1997:137.

än gifta mödrar.²³ Med små barn (0–3 år) i familjen försämras dessutom kvinnors (sammanboendes och ensamståendes) möjligheter att finna ett nytt arbete avsevärt.²⁴

Tabell 15 Andel arbetslösa, mödrar och fäder, ensamstående (E) och sammanboende (S), procent, 1970–1995.

	Mödrar				Fäder			
	barn 0–6 år		barn 7–16 år		barn 0–6 år		barn 7–16 år	
	E	S	E	S	E	S	E	S
1970	2,8	2,1	1,2	1,4	1,6	0,7	2,5	0,6
1975	4,9	2,0	2,1	1,2	1,5	0,5	1,6	0,5
1980	4,3	1,9	2,2	1,4	1,7	0,7	1,5	0,6
1985	8,1	2,6	2,8	1,4	6,3	1,7	2,4	1,0
1990	4,8	1,1	1,9	0,9	3,4	1,1	1,6	0,5
1995	15,7	7,4	9,7	4,2	15,2	6,6	8,4	5,2

Fram t.o.m. 1980 gäller uppgifterna ogifta/gifta och därefter ensamstående och sammanboende. Definitionerna i AKU förändrades 1987 och 1993.

Källa: SCB, AKU specialbearbetning.

Särskilt utsatta är ensamstående mödrar som inte är födda i Sverige, med en arbetslöshet på som högst nästan 40 procent för ensamstående mödrar med barn 7–16 år från ”övriga länder” (länder utanför Europa och OECD). Mönstret vad gäller arbetslösheten är mycket tydligt – ju längre kulturellt avstånd, desto mer problematisk är situationen.²⁵

Det förefaller som om en kvalitativ förändring har ägt rum på arbetsmarknaden. Ensamstående mödrar har idag svårare att försörja sig och sina barn genom lönearbete än sammanboende mödrar. De sistnämnda har också högre löneinkomster än de förstnämnda: 100 210 kr per år jämfört med 84 883 kr.²⁶

Den svenska familjepolitiken har haft som mål att ensamstående mödrar (och fäder) skall kunna bilda självständiga hushåll. Utvecklingen under 1970- och 1980-talet gick också i den riktningen. Under 1990-talet har dock de ensamstående föräldrarnas makt och självständighet minskat. Det finns en uppenbar risk att framför allt ensamstående, lågutbildade mödrar blir en marginaliserad grupp på arbetsmarknaden och att de i hög grad blir beroende av bidrag från välfärdsstaten; föräldrapenning, socialbidrag, bostadsbidrag och

²³ Björnberg, SOU 1997:137.

²⁴ Thoursie, SOU 1997:137.

²⁵ Björnberg, SOU 1997:137.

²⁶ Nyberg, SOU 1997:87, tabell 27.

arbetslöshetsunderstöd.²⁷ Det är en situation som är vanlig i andra länder.

Två viktiga aspekter behöver komplettera det vi beskrivit ovan: dels att åtskilliga ensamstående mödrar så småningom finner en ny partner och åter blir sammanboende. Dels att dagens höga skilsmäso- och separationsfrekvenser gör att en mycket stor andel av samtliga mödrar är potentiellt ensamstående mödrar. Att situationen på arbetsmarknaden försämrats för dessa kvinnor är alltså inte endast en fråga för de ensamstående mödrarna, utan också för de sammanboende, och potentiellt ensamstående mödrarna.

Försämringen av den ekonomiska situationen för ensamstående mödrar innebär att även sammanboende kvinnors s.k. *fall back position* har försämrats. Hur arbetsmarknaden utvecklas och samhällets stöd till ensamstående mödrar utformas i form av offentlig barnomsorg, bidrag m.m. påverkar indirekt jämställdheten i familjen. Ensamstående mödrars möjligheter att försörja sig själva är en fråga som angår alla kvinnor och många barn.

Segregeringen av invandrare

En annan kategori som drabbats hårt på 1990-talets arbetsmarknad är invandrarna. Invandrarnas arbetskraftsdeltagande var på 1960-talet – arbetskraftsinvandringens årtionde – högre än för personer födda i Sverige. Framförallt män, men också kvinnor, rekryterades till industrin. På 1970-talet minskade arbetskraftsinvandringen och istället kom flyktingar och de som hade någon nära anhörig bosatt i Sverige. Under 1980-talet och 1990-talet har invandrarna gått till servicesektorn. Samtidigt började efterfrågan på invandrarnas arbetskraft sjunka för att kraftigt minska under 1990-talets lågkonjunktur.²⁸

Arbetskraftsdeltagande och arbetslöshet skiljer sig starkt åt efter ursprungsland. De som kommer från länder i Östeuropa, Sydeuropa och utomeuropeiska länder har mycket hög arbetslöshet. Skillnaderna återspeglar dels att invandrarna kommit under olika decennier med olika förutsättningar att finna arbete, dels det kulturella avståndet, som innebär att ju längre kulturellt avstånd desto svårare att finna ett arbete.

Invandrarna – brytare på arbetsmarknaden

De yrken invandrarna framförallt återfinns i är dels sådana som kräver en lång men inte kulturspecifik yrkesutbildning (naturvetare, läkare, ingenjör, specialarbetare av olika slag), dels sådana som

²⁷ Björnberg, SOU 1997:137.

²⁸ Detta avsnitt bygger på Wadensjö, SOU 1997:137.

kräver kort inläring (t.ex. tillverkningsarbete och service). I arbeten där goda kunskaper i landets språk är nödvändigt, som i många tjänstemannayrken, är invandrarna i regel få.

Invandrade kvinnor och män bidrar till att minska könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden. Invandrarkvinnor arbetar oftare än svenska kvinnor i typiska mansyrken: verkstadsarbete, tekoarbete och kemiskt processarbete. Invandrade män är jämfört med svenska män överrepresenterade inom städ-, hotell- och restaurangarbete samt tekoarbete, dvs. yrken i vilka kvinnoandelen är hög. Att invandrade kvinnor och män fungerar som brytare på arbetsmarknaden är dock ett uttryck för deras utsatta position på arbetsmarknaden.

Kännetecknande för invandrarnas yrken är mer skiftarbete och högre frekvens av arbetsrelaterade sjukdomar än för personer födda i Sverige. Invandrarkvinnorna är också, relativt svenska kvinnor, överrepresenterade i yrken med höga risker för arbetsolycksfall, vilket beror på att de i hög grad finns i traditionellt manliga yrken. Risken att lämna arbetsmarknaden med förtidspension är högre för män i ”kvinnoyrken” och kvinnor i ”mansyrken”²⁹ och därmed högre för invandrade kvinnor och män.

Det är viktigt att understryka att invandrarna inte är en enhetlig grupp. Tvärtom är skillnaderna mycket stora, bl.a. beroende på ursprungsland. Invandrare från näraliggande länder i Norden och Västeuropa har en ställning på arbetsmarknaden som i mycket överensstämmer med svenskars och där skillnaden i arbetskraftsdeltagande mellan kvinnor och män inte är så stora, medan invandrare från andra delar av världen har en betydligt svårare situation och där kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande skiljer sig åt.

Har männen tagit kvinnornas jobb?

Under 1970-talet kan könssegregeringen sägas ha minskat genom att kvinnors situation blev mer lik mäns och mäns situation mer lik kvinnors. Ökningen av kvinnors förvärvsdeltagande innebar att kvinnor förflyttade sig från ett extremt könssegregerat verksamhetsområde, hushållsarbete, till ett mindre segregerat sådant, lönearbete.³⁰ Det innebar också en utjämning av kvinnors och mäns tillgång till ekonomiska resurser och kvinnor blev mindre ekonomiskt beroende av män. 1970 var 30 procent av kvinnorna ”hemmafruar”. Denna andel är idag 3 procent, vilket är ungefär hälften så många som

²⁹ Höög, SOU 1997:137.

³⁰ Jonung, SOU 1997:137.

antalet arbetslösa kvinnor.³¹ Kvinnor har inte bara fått större ekonomiskt inflytande genom att stå för en allt större del av familjeinkomsten, de finns också på plats på arbetsmarknaden och kan medverka i beslut och utformning av verksamheten där.

Många av de kvinnor som kom in på arbetsmarknaden på 1970-talet lönearbetade deltid. De gick i hög utsträckning till kvinnodominerade yrken: sjukvårdsbiträden, undersköterskor, hemtjänstpersonal, barnsköterskor m.fl. medan männen lämnade traditionella mansyrken inom jordbruket, industrin och byggsektorn. Könnssegregeringen på arbetsmarknaden bibehölls. Det gjordes dock inbrytningar av kvinnor i mansdominerade akademiska yrken och genom att invandrade kvinnor anställdes i mansdominerade yrken i industrin. Män kom också i någon mån in i kvinnodominerade yrken.

Under 1980-talet minskade könnssegregeringen framför allt genom att kvinnors situation blev mer lik mäns. Eftersom mäns situation på arbetsmarknaden generellt sett är bättre än kvinnors är det oproblemiskt. Kvinnors lönearbete och arbetstider ökade och kvinnor stärkte sin position ytterligare inom akademikeryrkena, men också inom traditionellt manliga yrken som kräver mindre utbildning.

Även under 1990-talet har könnssegregeringen minskat, framför allt genom att mäns situation blivit mer lik kvinnors. Detta är mer problematiskt eftersom kvinnors situation på arbetsmarknaden generellt sett är sämre än mäns. Andelen heltidsarbetande män och män med fast anställning har minskat, medan andelen män som deltidsarbetar och har tidsbegränsad anställning har ökat. Det gäller även andelen deltidsarbetslösa män.³²

Under tidigare lågkonjunkturer och omvandlingsperioder har könnssegregeringen efter sektor och yrke på arbetsmarknaden delvis tjänat som skydd för stora kvinnogrupper. Den offentliga sektorn och kvinnodominerade yrken har inte påverkats i samma utsträckning som industrin och mansdominerade yrken av sysselsättningsminskningar. Kvinnor har inte generellt fungerat som en "reservarmé" på arbetsmarknaden, att tas in i högkonjunktur och avskedas i lågkonjunktur. En kvinnlig reservarmé förutsätter att kvinnor och män finns på samma positioner på arbetsmarknaden och att de är utbytbara.³³ Det är de inte, åtminstone inte på kort sikt. Frågan är om de är det på längre sikt. Den kris Sverige nu befinner sig i har varat sedan början av 1990-talet. Under denna period har könnssegregeringen minskat.

³¹ SCB, AKU.

³² SOU 1996:56, s. 44, 50, 52, 58; Persson, SOU 1997:137.

³³ Nyberg, 1995; Greiff, 1996.

Har det skett på bekostnad av kvinnors sysselsättning? Innebär det i så fall att jämställdheten ökat eller minskat?

Utgår man från andelen kvinnor inom olika yrkesområden och näringsgrenar så förefaller den minskade segregeringen i första hand vara ett resultat av att antalet anställda i mycket mansdominerade yrken, t.ex. inom byggbranschen har minskat kraftigt. Därigenom ökar andelen män av samtliga sysselsatta män som arbetar i kvinno-dominerade eller blandade yrken och könssegregeringen minskar. Det förefaller däremot inte som om män har ersatt kvinnor på arbetsmarknaden.³⁴

Viktigare än att könssegregeringen minskat är kanske huruvida kvinnors andel av de anställda ökar eller minskar inom expanderande eller stagnerande yrken. Av 52 yrkesområden i AKU minskade antalet anställda inom 39 yrkesområden mellan 1990 och 1996, inom 1 var antalet oförändrat och inom 12 ökade antalet. Totalt ökade andelen kvinnor från 46,8 procent till 48,6 procent inom de yrkesområden där antalet anställda ökade och förändrades i stort sett inte inom de där antalet anställda var oförändrat eller minskade. Ser man istället till näringsgrenar så ökade antalet anställda i 11 och minskade i 36 näringsgrenar. Andelen kvinnor ökade i de expanderande näringsgrenarna och minskade i de stagnerande. Utifrån detta förefaller inte kvinnors situation på arbetsmarknaden ha försämrats relativt männens.

Tabell 16 *Antal yrkesområden och näringsgrenar där antalet anställda ökade, var oförändrat eller minskade, andel kvinnor, procent, samt förändring, 1990 och 1996, procentenheter.*

	Antal	Andel kvinnor		Förändring
		1990	1996	
Yrkesområde				
Ökade	12	46,8	48,6	1,8
Oförändrad	1	82,6	82,2	-0,4
Minskade	39	48,0	48,5	0,5
Näringsgren				
Ökade	11	62,4	63,1	0,7
Minskade	36	44,9	43,6	-1,3

Källa: Beräknat från AKU.

Sedan 1970-talet har jämställdheten ökat på den svenska arbetsmarknaden men samtidigt har jämlikheten minskat; skillnaderna mellan kvinnor och kvinnor och män och män har ökat. En stor andel kvinnor

³⁴ Jonung, SOU 1997:137.

och män står idag utanför arbetskraften och arbetslösheten är hög. Kvinnor och män med kort utbildning, ensamstående föräldrar och stora invandrargrupper har fått en allt svårare situation och marginaliseras på arbetsmarknaden medan välutbildade kvinnor med goda karriärmöjligheter har nytta av jämställdhetssträvandena både på arbetet och i familjen.

Vertikal segregering

Den vertikala könssegregeringen på arbetsmarknaden är en viktig orsak till att kvinnor har lägre löner än män. Vertikal segregering uppenbarar sig på två sätt:

- kvinnors möjligheter att nå chefspositioner är sämre än mäns
- kvinnor har i högre grad än män s.k. *dead end jobs*, dvs. arbeten utan utvecklings- eller karriärmöjligheter.

Den manliga dominansen bland chefer (på arbetsplatser med minst tio anställda) är mycket stark. På 43 procent av arbetsplatserna finns det inga kvinnliga chefer överhuvudtaget. 15 procent av arbetsplatserna har en mansdominerad chefsbesättning medan knappt 25 procent har en jämställd könssammansättning och resterande 20 procent en kvinnodominerad.³⁴

I den privata sektorn är den manliga dominansen på chefsnivå särskilt framträdande. Nästan 60 procent av arbetsplatserna i den privata sektorn saknar kvinnliga chefer helt och hållet. Bara knappt 20 procent av de privata arbetsplatserna har en jämställd ledning. Kvinnlig dominans bland cheferna eller en uteslutande kvinnlig chefsbesättning finns bara på 5 procent av arbetsplatserna inom den privata sektorn.

I den offentliga sektorn är kvinnors representation bland cheferna överlag större än i den privata. Mer än 35 procent av de offentliga arbetsplatserna har en ledning som enbart eller framför allt består av kvinnor. Drygt en fjärdedel av de offentliga arbetsplatserna har en jämställd könsstruktur på chefspositionerna. 37 procent är helt manliga eller mansdominerade. Det bör påpekas att i förhållande till antalet anställda kvinnor i offentliga sektor är andelen kvinnliga chefer ändå låg.

³⁴ Hultin & Szulkin (a), SOU 1997:136.

Tabell 17 Könssammansättning bland cheferna, procent.

	Manlig	Mansdominerad	Jämställd	Kvinnodominerad	Kvinnlig
Samtliga arbetsplatser	43	15	23	5	14
Privat sektor	58	19	19	2	3
Offentlig sektor	26	11	27	9	27

Manlig = 100 procent män; Mansdominerad = 71–99 procent män

Jämställd = 30–70 procent antingen kvinnor eller män

Kvinnodominerad = 71–99 procent kvinnor; Kvinnlig = 100 procent kvinnor

Källa: Hultin & Szulkin (a), tabell 6.1, SOU 1997:136.

I detta avsnitt granskar vi inledningsvis några tolkningar som betonar skillnader i individuella faktorer som orsak till den vertikala segregeringen. Därefter övergår vi till att resonera kring kontrasterande tolkningar: att segregeringens orsaker står att finna i organisationernas inre strukturer.

”Familj och karriär går inte att förena”

Individuella faktorer anges ofta som förklaring till varför kvinnor är underrepresenterade bland chefer. Orsaken anses vara arbetsdelningen i familjen och därmed sammanhängande skillnader i kvinnors och mäns kompetens, utbildning och tidstillgång.

Meyersons och Petersens³⁵ bidrag till Kvinnomaktutredningen är ett exempel på en sådan studie. De konstaterar att andelen kvinnor på toppbefattningar i det privata näringslivet under perioden 1970–1990 är låg, och menar att anledningarna är att kvinnor i högre grad än män arbetar deltid, att kvinnorna i organisationerna är yngre än männen och, framför allt, att få kvinnor är civilingenjörer och civilekonomer – utbildningar som oftare än andra leder till chefsbefattningar i den privata sektorn.

När kvinnor och män med samma kvalifikationer hamnar på olika befattningsnivåer beror det, enligt Meyerson och Petersen, inte på att arbetsgivarna diskriminerar kvinnor, utan på att kvinnor har huvudsavsvaret för familj och barn:

Karriärutvecklingen sammanfaller ofta med kvinnors barnafödande och småbarnsperiod. Detta leder vanligtvis för kvinnor till en situation med mycket stor arbetsinsats, både under arbetstid och fritid. Bristen på tid och energi kan därför medföra negativa effekter på kvinnors karriärutveckling relativt männens. (Meyerson & Petersen, SOU 1997:136).

³⁵ SOU 1997:136.

De drar sin slutsats utifrån det faktum att skillnaden i befattningsnivå mellan jämförbara kvinnor och män under 35 år är mycket små, men sedan ökar den med ålder och, antar man, ökat familjeansvar. Samma uppfattning uttrycks i en annan studie inom Kvinnomaktutredningen av flera styrelseordföranden med stort inflytande vid anställning av chefer. Avsaknaden av kvinnor på VD-nivå beror på att kvinnor föder barn och därmed halkar efter sina manliga kollegor i utvecklingen.³⁶

Hörnqvist³⁷ bekräftar i en artikel till Kvinnomaktutredningen delvis denna bild. Han har undersökt vad sammanboende respektive ensamboende och barn har för inverkan på kvinnors och mäns karriärmöjligheter, vilket här betyder möjlighet att byta klassposition, men inte nödvändigtvis att bli chef. Småbarn visar sig ha en kraftigt negativ effekt på kvinnors karriärchanser, men inte på mäns. När barnen blir äldre ökar kvinnornas chanser, men kommer inte upp i männens nivå. När kvinnor blir sammanboende försvagas deras uppåtående karriärrörlighet jämfört med mäns. Om kvinnan skiljer sig ökar den igen. Man skulle kunna tyda detta som att inte endast barn är ett hinder för kvinnor, utan också en man.

Kvinnor ger också själva uttryck för att det är problematiskt att förena familj och ett krävande jobb. Barn gör det t.ex. svårt att arbeta över mycket. ”Jag har små barn som sätter en viss gräns”. Män däremot kan tycka att frågeställningen är underlig. ”Självklart går det att kombinera familj och arbete”.³⁸

Det senare citatet visar att ”att ha familj” har olika betydelse för kvinnor och män, att kvinnor och män ”har familj” på olika villkor. För kvinnor betyder det vanligtvis huvudansvaret för hushållsarbetet och vården av barnen, vilket det inte gör för män. Vissa kvinnor ger, precis som kvinnorna i detta betänkandes avsnitt om familjen, uttryck för att de är ”lyckligt lottade” eftersom de har en förstående och hjälpsam make. Motsvarande manliga uttryck för att vara lyckligt lottad saknas.

Alla kvinnor tycker dock inte att det är svårt att förena yrkesliv och familjeliv. Det är fler kvinnor på höga chefsjobb som svarar att vård av barn och hushållsarbete ”inte alls” är ett hinder för karriären än de som menar att det ”ganska mycket” är ett hinder. Men kvinnorna upplever det som ett större hinder än männen.³⁹

Det finns också kvinnor som mycket starkt uttrycker att det inte finns några hinder för kvinnor att nå toppen, som anser att ”vi måste lära oss att inse att det går att arbeta 60 timmar i veckan och samtidigt

³⁶ Holgersson & Höök, SOU 1997:135, s. 25.

³⁷ SOU 1997:138.

³⁸ Sundin, SOU 1998:4; se även Esseveld, SOU 1997:135; Holmquist, SOU 1997:83.

³⁹ Andersson, SOU 1997:135, s. 99 ff.

vara en god mor. Det är bara fråga om att organisera sitt liv, t.ex. genom en au-pair i huset.”⁴⁰

”En chef behöver en hemmafru”

Att chefskap kräver en hustru som ställer upp och tar hand om hushållsarbetet och vården av barnen är en vanlig uppfattning. Hur vanligt är det då att manliga chefer har en hustru som tar hela ansvaret för hem och familj? Är hustrur till höga chefer hemmafruar?

Svaren på en enkät, som ställts till manliga koncernchefer i Sverige, visar att det är relativt vanligt att de har en hustru som är hemmafru – 25 procent. Samma enkät ställdes också till kvinnliga och manliga chefer på de två nivåerna under koncerncheferna. Där är det ovanligare – 15 respektive 4 procent av de manliga cheferna har hemmafru.⁴¹

Å andra sidan är det också så att en stor andel av koncerncheferna, 40 procent, är gifta med kvinnor som har magister- eller doktorsexamen. Nästan hälften av hustrurna har arbetsledande funktioner. Koncerncheferna är de enda manliga chefer vars hustrur är toppchefer. Detta speglar sannolikt, åtminstone delvis, hustrurnas ålder. De äldre kvinnorna är i högre grad hemmafruar, medan de yngre har doktorsexamen och även de är chefer. Bland chefer på nivån närmast under koncernchefer har 36 procent en hustru med arbetsledande funktioner, på ytterligare en nivå under har 37 procent en hustru med sådan funktion.

Bland höga chefer i det privata näringslivet tycks det således finnas en kategori där hustrun är hemmafru, men det är vanligare idag att även hustrun är chef. Manliga chefer är i hög grad gifta med kvinnliga chefer. Kvinnliga chefer är i ännu högre grad gifta med manliga chefer.

Av en serie om makthavares nätverk i *Månadens affärer* kan man utläsa att manliga makthavares hustrur kan vara: doktor i kvant- och kärnkemi, GD Kemikalieinspektionen, GD i EU – chef för miljödirektoratet, GD Riksrevisionsverket, barnläkare, redaktör för *Tiden*, kommunalpolitiker, flygvärdinna, inredningsarkitekt, innehavare av antikvitetaffär, guide, personalkonsult och bibliotekarie på advokatbyrå. Många hustrur till höga chefer har således ett yrke, och relativt många ett yrke på mycket hög nivå (ofta, tycks det, i offentlig sektor).⁴² Men där framgår också att hustrurnas karriär tagit slut när

⁴⁰ Due Billing, SOU 1997:135, s. 140.

⁴¹ Andersson, SOU 1997:135.

⁴² *Månadens affärer*, mars 1994–juni 1996.

familjen flyttat utomlands eller att de lagt sin karriär på hyllan för att istället ställa upp på mannens.

Intressant vore att veta i vilken utsträckning höga manliga och kvinnliga chefer köper hushållstjänster. I Anderssons⁴³ material framstår detta dock inte som ett väsentligt inslag, vilket till dels beror på att det inte är detta som har undersökts. När det gäller barnomsorgen t.ex. är dock den dominerande formen offentlig barnomsorg.

Att någon måste ta hela ansvaret för hem och familj för att det skall vara möjligt att kombinera karriär och familjeliv är ett argument som kan ifrågasättas. Det är kanske mindre vanligt än man tror att (yngre) manliga chefer kan överlämna hela ansvaret för hemarbetet på hustrun. De är ju oftare än andra män gifta eller sammanboende med kvinnor som också är chefer. Det är inte självklart att manliga chefer deltar i hushållsarbetet och vården av barn i mindre utsträckning än andra män. Kanske kan t.ex. manliga byggnadsarbetare med hustrur som arbetar deltid i vården mer självklart överlämna vård- och hushållsarbetet på hustrun än vad manliga chefer kan.

Att det är svårt för kvinnor att kombinera familj med ett chefsjobb är något som män oftare än kvinnor anger som en orsak till kvinnors underrepresentation på chefspositioner. Kvinnors förklaring är oftare att det finns hinder för kvinnor i organisationerna.⁴⁴ Frågan är hur man skall uppfatta föreställningen om att karriär kräver en hustru som tar hela ansvaret för hem och familj. Som en faktisk förutsättning för att kunna inneha en topposition – eller som en social konstruktion av ledarrollen som utestänger kvinnor?

”Det saknas kompetenta kvinnor”

En annan vanlig förklaring till varför kvinnor är underrepresenterade på chefspositioner är att det råder brist på kvinnor i rekryteringsunderlaget. Det kan sägas gälla i högre grad i den privata sektorn än i den offentliga och det gäller på vissa områden. Inom t.ex. byggbranschen är andelen kvinnliga chefer mycket låg, vilket inte är särskilt underligt eftersom kvinnorna är så få i denna bransch. På andra områden, såsom t.ex. vård och omsorg, finns det emellertid många kvinnor. Möjligheterna för kvinnor att bli chef borde därmed vara större inom kvinnodominerade områden än inom mansdominerade.

Andelen kvinnliga chefer i den offentliga sektorn är också högre än i den privata – 43 procent respektive 20 procent. *Antalet* kvinnliga

⁴³ SOU 1997:135.

⁴⁴ Se t.ex. Asplund, 1984; Franzén, 1994 i Holgersson & Höök, SOU 1997:135, s. 26; Sundin, SOU 1997:135, s. 295.

chefer är dock högre i privat än i offentlig sektor: 14 140 i privat mot 10 840 i offentlig. Motsvarande tal för män är 58 160 och 14 570.⁴⁵

Frågan är om kvinnors chanser att bli chef inom kvinnodominerade sektorer är större än mäns. I tabellen nedan mäts männens "överrepresentation" som chefer genom kvoten mellan andelen manliga chefer i förhållande till andelen manliga anställda inom olika branscher. En kvot på 1 betyder att andelen manliga chefer av samtliga chefer och andelen manliga anställda av samtliga anställda är lika stora. En kvot på 2 betyder att andelen manliga chefer är dubbelt så hög som andelen manliga anställda. I tabellen har endast de fem sektorer med högst kvot och de fem med lägst kvot tagits med.

Tabell 18 Andelen män bland de anställda, procent, samt kvoten mellan andel manliga chefer och andel manliga anställda, 1995.

Sektor		Andel	Kvot
Hälso- och sjukvård	L	17	2,82
Omsorg om psykiskt utvecklingsstörda	L	16	2,81
Övrig statlig löner reglerad verksamhet	S	28	2,50
Hälso- och sjukvård, socialtjänst	P	16	2,25
Pedagogisk verksamhet	K	20	2,15
El-, gas-, värme och vattenverk	P	81	1,15
Försvarsväsendet	S	79	1,14
Transport och kommunikation	P	69	1,06
Byggverksamhet	P	92	1,02
Utbildning	P	45	1,00

P=privat, S=statlig, K=kommunal och L=landsting

Källa: Beräknat från SCB 1997, s. 30 och s. 38.

Mätt på detta sätt är männen i stort sett mer överrepresenterade som chefer ju mer kvinnodominerad en sektor är. I endast en av 30 sektorer är andelen manliga chefer lika hög som andelen manliga anställda: utbildning i privat sektor. Där är andelen i båda fallen 45 procent. Detta är också den minsta sektorn i termer av antalet anställda.

Att mäns möjligheter att bli chefer är större på kvinnodominerade områden än på mansdominerade bekräftas av Ohlsson & Öhman.⁴⁶ Bland socialtjänstemän blir kvinnorna biträdande chefer och stannar där, medan männen går vidare och blir socialchefer. Trots att männen endast utgjorde 15 procent av det totala antalet socialtjänstemän

⁴⁵ SCB, 1997, s. 6.

⁴⁶ SOU 1997:137.

1996, var det i absoluta tal dubbelt så många män som kvinnor som blev socialchefer.

För kvinnor tycks tvärtom gälla; ju fler kvinnor desto svårare att bli chef. Det förefaller t.ex. vara svårare för kvinnor att nå chefspositioner ju fler kvinnor som har en viss utbildning. Kvinnliga civilingenjörer (få kvinnor har sådan examen) har t.ex. större chans att bli chefer än kvinnliga civilekonomer (något fler utbildade kvinnor), vilka i sin tur har bättre möjligheter än kvinnliga jurister och samhällsvetare (ännu fler kvinnor utbildade). I samtliga fall är kvinnors chanser lägre än mäns.⁴⁷

Att det inte finns några kompetenta kvinnor ”att ta av” därför att det saknas kvinnor i rekryteringsunderlaget tycks endast till viss del kunna förklara varför de kvinnliga cheferna är så få.

Svårförklarlig är också den stora skillnaden i andelen kvinnor bland ledare inom olika områden i Sverige. Andelen kvinnor i politiken är hög, 50 procent av regeringsmedlemmarna är kvinnor och 44 procent av riksdagsledamöterna. Andelen kvinnor bland verkställande direktörer och styrelseledamöter i börsnoterade företag är mycket låg. I börsnoterade företag är andelen kvinnliga VD 0,4 procent, och andelen kvinnor bland ordinarie styrelseledamöter 3 procent.⁴⁸ Arbetsbelastningen är sannolikt inte mindre för regeringsmedlemmar och riksdagsledamöter än för verkställande direktörer eller styrelseledamöter i börsnoterade företag. Det förefaller märkligt att det går att finna kompetenta kvinnor till regeringen medan det verkar vara i det närmaste omöjligt när det gäller börsnoterade företags styrelser.

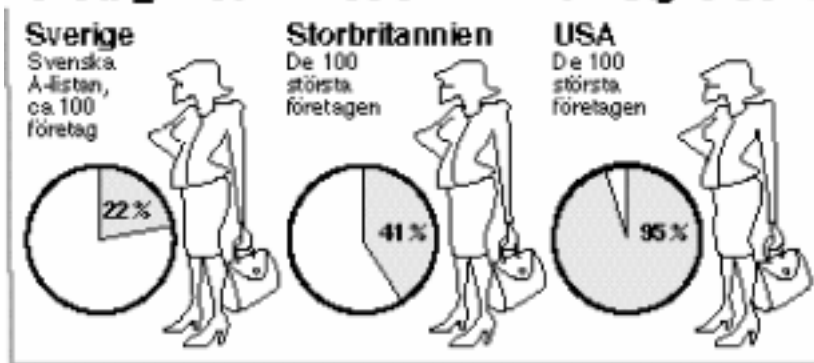
Sverige brukar också framställas som ett av världens mest jämställda länder. Andelen kvinnor på ledande positioner inom politiken är t.ex. mycket högre i Sverige än i USA och Storbritannien. Men när det gäller styrelserepresentanter ligger Sverige mycket lågt. Medan endast 22 procent av A-listans bolag (ca 100 företag) har minst en kvinna i styrelsen, har i Storbritannien 41 procent av de 100 största företagen minst en kvinna i styrelsen. I USA är motsvarande siffra hela 95 procent.⁴⁹ Det förefaller troligare att förklaringarna till skillnader i andelen kvinnor på olika områden i Sverige och mellan olika länder är att finna inom de olika organisationerna.

⁴⁷ Ohlsson & Öhman, SOU 1997:137, Diagram 5.5a–5.5d; se även Meyerson & Petersen, SOU 1997:137; Wadensjö, SOU 1997:137.

⁴⁸ Nyberg & Sundin, SOU 1997:135, tabell 1.

⁴⁹ Business Week i *Dagens industri, Pengar & Passioner*, 9 maj 1996.

Företag med minst en kvinna i styrelsen



När kompetenta kvinnor finns

Det råder idag ingen brist på kvinnor med lika hög eller högre utbildning än män. Såväl antalet som andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning är högre än för männen.⁵⁰ Är dessa kvinnors möjligheter att bli chefer lika goda som männens?

Andelen kvinnliga chefer som har högskoleutbildning är betydligt högre än andelen bland manliga chefer.⁵¹ Störst är skillnaden mellan kvinnliga och manliga chefer i industrin, där 62 procent av kvinnorna men endast 50 procent av männen har högskoleutbildning. Även Meyersons och Petersens studie⁵² visar att kvinnor på de högsta befattningsnivåerna i det privata näringslivet i genomsnitt har högre utbildning än männen på motsvarande nivå. Kvinnor är således utbildningsmässigt högre kvalificerade än män på samma befattningsnivå.

Jämför man istället kvinnor och män med samma utbildning så är kvinnors möjligheter att avancera till chef inom det privata näringslivet avsevärt mindre än mäns. Kvinnliga och manliga civilekonomer, civilingenjörer, jurister och samhällsvetare byter befattningar lika ofta, men 75 procent av kvinnornas byten är på nivåerna under chefsnivå, medan 60 procent av männens byten är på chefsnivå.⁵³ Av de kvinnor som hade licentiat- eller doktorexamen på teknisk fakultet nådde 27 procent en toppbefattning, medan det gällde för 54 procent av männen. För civilingenjörerna var motsvarande siffror 6 respektive 24 procent. En lägre andel av de kvinnor som har en samhällsvetenskaplig eller juridisk licentiat- eller doktorsgrad i det

⁵⁰ Ohlsson & Öhman, SOU 1997:137.

⁵¹ SCB, 1997, s. 47–48.

⁵² Meyerson & Petersen, SOU 1997:137.

⁵³ Ohlsson & Öhman, SOU 1997:137; se även Wadensjö SOU 1997:137.

privata näringslivet är toppchefer än motsvarande andel för män med lägre utbildning i ekonomi – 19 procent jämfört med 21 procent.⁵⁴ För varje utbildningsnivå är kvinnor placerade på lägre befattningsnivåer än män.

När kvinnor blir chefer får de lägre löner än männen. Om det är så att "kostnaderna" för att ta chefsjobb är högre för kvinnor i termer av att de t.ex. inte på samma sätt som män kan förlita sig på att någon annan tar huvudansvaret för hem och barn, och kvinnor samtidigt erbjuds lägre lön än män, så är det begripligt om kvinnor tvekar att ta jobben. Ett sätt att få fler kvinnor intresserade av chefsjobb vore att ge dem lika hög lön som manliga chefer.

Av ovanstående framgår att även om det finns rekryteringsbara kvinnor, så är mäns möjligheter att bli chefer större än kvinnors. Kvinnor med lika hög utbildning och samma utbildning som män har mindre chans att bli chefer än män. Det verkar troligt att en förklaring till detta står att finna inom organisationerna.

Organisationernas manliga karaktär

En annan förklaring till varför kvinnor är underrepresenterade på ledningsnivå är att det är organisationerna – inte skillnader mellan kvinnors och mäns familjeansvar och kompetens – som hindrar dem. Enligt detta perspektiv är det organisationernas karaktäristika – den könssegregerade interna arbetsmarknaden, kvinnors underrepresentation bland chefer och mäns större möjligheter att få makt, prestige och hög lön – som är av avgörande betydelse. Kvinnor är som de är och beter sig som de gör, inte därför att de är kvinnor, utan därför att de befinner sig på de underordnade positionerna i organisationerna och när de är chefer så är de i minoritet och därmed avvikande. Organisationerna erbjuder olika möjlighetsstrukturer för kvinnor och män. Kvinnor erbjuds i mindre grad än män karriärmöjligheter och höga löner, vilket ger ett intryck av att kvinnor har en lägre ambitionsnivå och hellre satsar på hem och barn.⁵⁵

Granqvists och Perssons⁵⁶ studie av karriärrörligheten i varuhandeln stödjer denna hypotes. Med karriärrörlighet menas här endast att byta till ett bättre arbete, inte att bli chef. De flesta arbeten inom handeln är på låg nivå. Kvinnors karriärchanser inom handeln är mycket sämre än mäns och byte till ett bättre arbete ökar männens löner men inte kvinnornas. Högre utbildning har, som man kan förvänta sig, en starkt positiv effekt på chansen att få ett bättre arbete,

⁵⁴ Meyerson & Petersen, SOU 1997:137, tabell 4.9.

⁵⁵ Moss Kanter, 1977.

⁵⁶ SOU 1997:137.

men är betydligt mer avgörande för kvinnor än för män. Med arbetslivserfarenhet är det tvärtom. Sådan förbättrar mäns karriärmöjligheter och löneutveckling, medan kvinnors karriärmöjligheter inte påverkas och knappt lönen heller. Huruvida kvinnor är gifta eller inte och om de har barn eller ej påverkar i detta fall inte möjligheterna att byta till ett bättre jobb. Kvinnors familjesituation eller arbetslivserfarenhet har således ingen betydelse för deras karriärmöjligheter inom handeln. Granqvist och Persson menar att detta tyder på att kvinnor i högre grad än män har så kallade *dead end jobs*.

Nu kan man inte dra slutsatser om hela arbetsmarknaden utifrån varuhandeln. *Dead end jobs* är vanligare inom varuhandeln än i många andra branscher. I den finansiella sektorn t.ex. förefaller skillnaderna mellan kvinnor och män vad gäller karriärörlighet och påföljande löneeffekter att vara mindre än i varuhandeln.⁵⁷

Att kvinnor ofta finns i *dead end jobs* tyder emellertid även en studie av mobiliteten mellan låglöne- och höglöne-kategorier på. Kvinnor förblir kvar i låglöne-kategorin i betydligt högre grad än män. De flyttar i mindre utsträckning från låglöne-kategorin till höglöne-kategorin, däremot lämnar de i högre grad höglöne-gruppen för att hamna i låglöne-gruppen.⁵⁸ Detta beror kanske på att kvinnor får ”börja om” när maken får ett nytt arbete och familjen flyttar. Skillnaderna mellan kvinnor och män kan inte förklaras med olikheter i utbildning och arbetslivserfarenhet. Situationen förefaller ha försämrats från perioden 1974–1981 till perioden 1981–1991.

Det finns en hel del som tyder på att hindren i organisationerna gör att kvinnor i högre grad än män fastnar i *dead end jobs*. Den tidigare nämnda studien av Meyerson och Peterson⁵⁹ kan tydas som ett stöd för denna hypotes snarare än för hypotesen att kvinnors uteblivna karriärer beror på familjeansvaret. Meyersons och Petersens tolkning är att ”kvinnor kommer på efterkälken i karriärutvecklingen i åldrarna 35–50 år för att sedan aldrig riktigt återhämta männens försprång”.⁶⁰ Denna tolkning kan dock ifrågasättas. För det första är ”effekten av att vara kvinna” negativ i samtliga ålderskategorier, för det andra borde ”det värsta” familjeansvaret för kvinnorna vara över i 35-årsåldern. Ansvaret ökar inte heller kontinuerligt med kvinnans ålder, utan gäller några år, för att sedan avta. Att den negativa effekten av att vara kvinna ökar i samtliga ålderskategorier och ökar med åldern är svårt att förstå utifrån ett resonemang om familjeansvar.

⁵⁷ Granqvist & Persson, 1997.

⁵⁸ Hultin & Szulkin (b), SOU 1997:136.

⁵⁹ SOU 1997:136.

⁶⁰ Meyerson & Peterson, SOU 1997:137.

Tabell 19 Effekten av att vara kvinna för uppnådd befattningsnivå för alla åldrar och för olika åldersgrupper, 1990.

Ålder	Effekten av att vara kvinna
20-24	-0,101
25-29	-0,227
30-34	-0,412
35-39	-0,614
40-44	-0,744
45-49	-0,844
50-54	-0,905
55-59	-0,907
60-	-0,937
Alla	-0,589

Källa: Meyerson & Petersen, SOU 1997:137, tabell 4.10.

Meyersons och Petersens tolkning bygger på att kvinnor och män startar på samma sorts tjänster och att männen i 35-årsåldern går vidare, medan kvinnorna blir kvar. Det kan emellertid ifrågasättas om kvinnor och män verkligen startar från samma sorts tjänster. Sannolikheten är stor att kvinnor har assistenttjänster och män andra slags tjänster i början av sitt yrkesliv, dvs. kvinnor har redan från början *dead end jobs* i mycket högre grad än män.

Mellan 1970 och 1990 har den genomsnittliga befattningsnivån för män ökat från 3,56 till 3,95, där befattningsnivå 1 är den lägsta nivån och 7 den högsta. För kvinnor har den genomsnittliga befattningsnivån ökat från 1,97 till 2,91.⁶¹ Både kvinnors och mäns genomsnittliga befattningsnivå har således ökat, men kvinnors har ökat med en halv befattningsnivå mer än mäns. Med tanke på att kvinnors utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet har höjts väsentligt under perioden kan den höjningen betraktas som blygsam.

Dessutom tycks förändringen bero på att den lägsta befattningsnivån i stort sett försvunnit. År 1970 befann sig 38 procent av kvinnorna och 2 procent av männen på befattningsnivå 1. År 1990 hade detta förändrats till 4 procent för kvinnorna och under 1 procent för männen. Om den lägsta befattningsnivån försvinner, höjs naturligtvis den genomsnittliga befattningsnivån för kvinnorna, medan det inte har någon betydelse för männen eftersom de inte fanns på den befattningsnivån varken 1970 eller 1990.

Kvinnor och män tycks befinna sig på olika interna arbetsmarknader, där mäns arbetsmarknad kännetecknas av att det finns avancemangsmöjligheter, medan kvinnors kännetecknas av att sådana saknas. Kvinnor utgör, som Ressner (1985) uttrycker det, ”den

⁶¹ Meyerson & Petersen, SOU 1997:137, tabell 4.3.

horisontella basen för den vertikala hierarki där män arbetar och verkar.”

Det är manligt att leda

Kvinnors underrepresentation bland chefer kan tolkas som ett resultat av att den sociala konstruktionen av ledarskap sammanfaller med den sociala konstruktionen av manlighet, samt att ledarskap är utformat utifrån ett traditionellt manligt livssammanhang.⁶²

Själva föreställningen om vad ledarskap är, är inte könsneutral. Chefsjobb förknippas helt enkelt med män. Föreställningarna om vilka egenskaper en chef skall besitta och hur en chef skall bete sig överensstämmer med existerande föreställningar om manlighet. Chefer har familj, men ägnar sig inte åt hushållsarbete eller vård av barn, chefer är inte föräldralediga, chefer är konkurrensinriktade, chefer arbetar mycket övertid osv.

Manlighet i relation till ledarskap behöver inte kommenteras, den ses inte som skild från ledarskap utan är en del av det.⁶³ De män som avgör vilka som skall rekryteras till chefsposter är inte heller vilka män som helst, utan män som har tolkningsföreträde utifrån position, klass, etnicitet och sexuell läggning. De olika kriterierna förstärker varandra och därmed tolkningsföreträdet. Konsekvensen blir att dessa mäns tolkningar framstår som sanningar. Gruppen kan sägas representera en s.k. hegemonisk maskulinitet.⁶⁴

När dessa män rekryterar framstår det som en självklarhet att det är kompetens som avgör. Vad denna kompetens innebär ifrågasätts dock inte. Som en följd av detta återskapar gruppen den hegemoniska maskulinitet som de själva representerar.⁶⁵ Osäkerhet medför också ett behov av att känna förtroende för dem man arbetar med, att veta att man tänker och agerar ungefär lika. Det leder till att chefer tenderar att omge sig med personer som liknar dem själva.⁶⁶ Det finns flera studier som visar att social likhet (också kallad homosocialitet) är mycket viktigt framför allt på elitnivå. Det innebär att beslutsfattare i de flesta situationer föredrar personer som socialt liknar dem själva och att det är dessa som uppmuntras och hjälps framåt. Detta förstärks genom de sociala nätverken.

⁶² Holgerson & Höök, SOU 1997:135, s. 38; se även flera andra artiklar i Nyberg & Sundin, SOU 1997:135; Lindvert SOU 1997:83; Holmquist, SOU 1997:83.

⁶³ Wahl, 1996.

⁶⁴ Cornwall & Lindisfarne, 1994; Connell, 1995; Lindgren, 1996.

⁶⁵ Holgersson & Höök, SOU 1997:135.

⁶⁶ Moss Kanter, 1977.

I styrelserummen är det viktigt att ha rätt kontaktyta och relevanta referensramar. Att bygga upp ett kontaktnät som krävs är lättare för män som i allmänhet har andra kanaler. Vi träffas till exempel i jaktlaget eller på tennisbanan. Det faller sig naturligt att rekommendera någon av dessa bekantskaper man känner väl.⁶⁷

Kvinnlighet däremot är problematiskt i relation till ledarskap. Föreställningar om kvinnor utgör ofta motsatsen till föreställningar om chefer, vilket innebär att det finns en motsägelse i att vara kvinna och att ha chefsegenskaper.⁶⁸ Kvinnor framstår därmed inte som kandidater till chefsposter. Detta hindrar kvinnors karriärutveckling i största allmänhet och resulterar i att det inte finns så många kvinnor att rekrytera på högre nivå.⁶⁹

En del manliga beslutsfattare uppfattar dessutom kvinnor som väsentligen olika män. Det är därför inte positivt om kvinnor försöker anta mäns beteende. Auktoritärt uppträdande är accepterat hos en "normal chef", medan auktoritära kvinnor uppfattas negativt. Slutsatsen är att antingen saknar kvinnor auktoritet och kan därför inte bli chefer eller så blir de auktoritära när de väl nått chefspositioner, vilket inte är önskvärt.⁷⁰

Kvinnor som vill fram skall vara som en man men får inte vara som en man men skall ändå vara som en man.
(Dahlbom-Hall, 1996, s. 68).

Både kvinnor och män tycks vara av den uppfattningen att det är svårare för en kvinna att bli chef på en mansdominerad arbetsplats än det är för män att bli det på en kvinnodominerad. Kvinnor menar i högre grad än män att kvinnor accepterar en kvinnlig chef (se tabellen nedan).

⁶⁷ Bernt Magnusson, styrelseordförande i NCC och Swedish Match, styrelsemedlem i Avesta Sheffield, Höganäs, ICB Shipping och Nordbanken, i Hultbom, SOU 1997:135, s. 58.

⁶⁸ Wahl, 1996.

⁶⁹ Cockburn, 1991.

⁷⁰ Holgersson & Höök, 1997, s. 26.

Tabell 20 Andel kvinnor och män enligt i vilken utsträckning de menar att påståendena stämmer eller inte stämmer, procent.

	Stämmer inte alls eller ganska dåligt		Stämmer varken bra eller dåligt		Stämmer ganska bra eller helt och hållet	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Det är svårt för kvinnor att kunna avancera på mansdominerade arbetsplatser	5	5	8	12	85	80
Män har svårt att avancera på kvinnodominerade arbetsplatser	57	41	28	41	13	17
Män har svårt att acceptera om en kvinna i deras arbetsgrupp blir befordrad till chef	12	32	21	28	64	36
Kvinnor har svårt att acceptera att en kvinna i deras arbetsgrupp blir befordrad till chef	47	29	27	39	23	31

Ett fåtal har inte svarat

Källa: SIFO, Arbetsmiljöfonden, fråga 7 ag, ah, al, ar, 1991.

Exempel: Butikskedjan

Hur går det då till när kön utklassar kompetens? Följande empiriska exempel är hämtat från ett handelsföretag med butiker och stormarknader.

Traditionellt är det män som haft de ledande positionerna inom företaget och de har gått den långa vägen. I början på 1980-talet ville man modernisera företaget och startade ett traineeprogram. Unga kvinnor och män som från och med 1983 och till och med 1990 genomgått detta program har ingått i Kvinnomaktutredningens studie.⁷¹

Företaget ses som manligt av såväl kvinnor som män. En man menar till och med att företaget måste vara ett av de mest mansdominerade i landet trots att 70 procent av de anställda är kvinnor. Kvinnorna menar att företagskulturen har ändrats från gubbig vid början av 1980-talet, och tidigare, till grabbig idag.

Företagsledningen hade ingen medveten könsstrategi i rekryteringen till traineeprogrammet och var inte negativ till att rekrytera kvinnor. "Kanske kan sägas att man gick på kompetens och fick 50 procent av vardera könet". Men när det sedan gäller att välja ut chefer tycks yngre män betraktas som kompetenta tills de bevisar motsatsen.

⁷¹ Sundin, SOU 1998:4.

Det gäller inte för kvinnorna. En grupp äldre män, som upprätthåller gällande värderingar, har svårt att se kvinnor som chefer. Att vara chef för en stormarknad kräver, enligt dessa långvägare, en man. Helst en annan långvägare (likhet), med en trogen hustru vid sin sida, men om ingen sådan finns så föredrar man en manlig akademiker.

Att de som började traineeutbildningen var inriktade på karriär framgår av både enkät och intervjuer. Men karriären har utvecklats olika för kvinnor och män. Männerna är stormarknadschefer, butiksgroupschefer och VD, medan kvinnorna är avdelningschefer/butikschefer och projektledare. Det är vanligare att deltagarna blivit erbjudna ett bättre jobb än att de tagit egna initiativ. År 1990 fanns 75 procent av männen och 65 procent av kvinnorna kvar i företaget. Kvinnorna tjänar i genomsnitt 8 000 kr mindre i månaden än männen. Männerna har oftare bilförmån och dator än kvinnorna och kvinnorna oftare än männen kostförmån.

När karriär- och löneutvecklingen diskuterades menade kvinnorna att de hade på känn att de har mycket lägre lön än männen. Många män delade kvinnornas uppfattning om att män gynnas. För andra ter det sig naturligt: "Vi är 8 000 kr duktigare. Så måste det vara".

Sundin konstaterar att jämställdhetsarbete synliggör "det mest förbjudna" – att organisationer inte är rationella. Jämställdhetsarbete ifrågasätter existerande kultur och institutioner, och könsordningen är ofta en central del av kulturen och en etablerad institution.

Kvinnliga chefer har betydelse för kvinnors löner

Alvesson ställer frågan "om en ökning av antalet kvinnliga chefer angår andra än den relativt lilla grupp som kan komma ifråga, respektive har chefsjobb, och de män som de då utkonkurrerar."⁷² Han svarar själv att arbetsgivarna kan vara intresserade av att genom en någotsånär lika könsfördelning ta tillvara mänskliga resurser, få bättre fungerade arbetsgrupper samt att undvika de legitimitetsproblem som kan uppstå om alla eller nästan alla chefer är män.⁷³

En rimligt hög andel kvinnor på högre nivåer i organisationer tycks också återverka på hur kvinnor definierar sig själva och definieras av andra.⁷⁴ Organisationer som haft kvinnor i ledande positioner ger kvinnorna insikt om sin egen kompetens. Kvinnorna ser genomgående mer positivt på sin egen verksamhet och yrkesutövning än vad männen ser på kvinnornas verksamhet och yrkesutövning och kvinnorna anser själva att de klarar av att hantera yrkeslivet och

⁷² Alvesson, SOU 1997:135, s. 180.

⁷³ Blomqvist 1997 i Alvesson, SOU 1997:135.

⁷⁴ Ely, 1995; Kanter, 1977; Wahl, 1997; Sundin, 1997 i Alvesson, SOU 1997:135.

privatlivet på ett bra sätt.⁷⁵ Kvinnor har ett intresse av att vara med där makt utövas och att aktivt delta med egna åsikter och uppfattningar.⁷⁶

Chefens kön kan också ha mer konkreta betydelser. För det första är det kanske så att kvinnor i högre utsträckning än män tar med sig andra kvinnor uppåt i organisationen.⁷⁷ För det andra visar en studie inom Kvinnomaktutredningen att kvinnor på arbetsplatser med relativt många kvinnliga chefer har högre löner än kvinnor på arbetsplatser med många manliga chefer. Resultatet är speciellt tydligt på arbetsplatser där beslut om lönesättning fattas på lägre nivåer än hos högste arbetsplatschefen. Det tyder på att flexibilitet (godtycke) i lönesättningen ökar utrymmet för orättfärdiga löneskillnader. Däremot tycks inte könsammansättningen bland cheferna påverka männens löner nämnvärt. Män har varken högre eller lägre löner på de arbetsplatser där förhållandevis många av cheferna är män. Hultins och Szulkins⁷⁸ slutsatser är att manliga beslutsfattare aktivt diskriminerar kvinnor i lönesättningsprocessen, och att kvinnliga beslutsfattare i jämförelse med manliga registrerar och belönar de kvinnliga anställdas produktivitet på ett mer rättvisande sätt.

Frånvaro av manliga egenskaper och närvaro av kvinnliga

Den svenska arbetsmarknaden är inte bara könssegregerad efter yrke och sektor utan också vertikalt. Kvinnors möjligheter att byta till bättre arbeten och att göra karriär är mindre än mäns. Det kan delvis förklaras med att det – med nuvarande könsarbetsdelning i familjen – är svårare för kvinnor med barn än för män att göra karriär. Chefsrollen är dessutom en manlig konstruktion där kvinnor inte passar in och där det råder en negativ ”effekt av att vara kvinna”. Den innebär att kvinnor med samma kvalifikationer som män återfinns längre ner i hierarkin än män, och att kvinnor har högre utbildning än män på samma hierarkiska nivå.

Att män dominerar på högre chefsbefattningar har betydelse för hur ledarskapet definieras och utformas. Män utgör regeln och ”manliga” egenskaper är detsamma som chefsegenskaper. Kvinnor måste visa att de är exceptionella, att de utgör undantagsfallen bland kvinnorna, och att de har en begränsad uppsättning ”kvinnliga” egenskaper.

⁷⁵ Sundin, SOU 1997:135, s. 297, se även Fürst, SOU 1997:135; Wahl SOU 1997:135.

⁷⁶ Jónasdóttir, 1985; 1991.

⁷⁷ Blom, SOU 1997:135, s. 201.

⁷⁸ Hultin & Szulkin (a), SOU 1997:136.

Samma uppfattningar som gällde på 1920-talet vad gäller kvinnliga chefer i staten tycks idag råda framför allt i privat sektor. Hjalmar Hammarskjöld (statsminister 1914–1917, men på 1920-talet ledamot av riksdagens första kammare, icke partiansluten konservativ) menade att kvinnor inte borde få inneha statliga tjänster, även om det inom affärlivet och på andra områden fanns exempel på kvinnor, som tydligt visat synnerligen framstående egenskaper. Men:

därifrån är steget mycket långt till att medgiva kvinnor en allmän kompetens. Man bör i allmänhet inte lagstifta för undantagsfall, utan man lagstiftar för regeln.

Och regeln var att kvinnor inte passade. Konsekvensen av lagen skulle kunna bli att formella meriter ensamt blev avgörande vid tillsättande av chefstjänster. Risken förelåg då att kvinnor skulle dominera. Herr Hammarskjöld fortsatte:

Då kan man fråga, varför icke samma fara uppstår med avseende på män, så att man också här fäster sig alltför mycket vid de formella meriterna och ser bort från den personliga lämpligheten. Tyvärr är det många gånger som man nödgas göra detta. Men faran är dock här icke lika stor, ty om en man är olämplig för vissa uppgifter, så kan det bero på frånvaron av vissa manliga egenskaper, medan däremot en kvinnas olämplighet för en viss befattning kan bero på närvaron av vissa kvinnliga egenskaper. (Hamrin-Thorell, 1969, s. 121).

Kön och lön

Den genomsnittliga skillnaden mellan kvinnors och mäns timlöner är knappt 25 procent. Man kan också säga att kvinnornas genomsnittliga timlön är ca 80 procent av männens. Denna löneskillnad har varit relativt stabil sedan början av 1980-talet efter att under 1960- och 1970-talen varit krympande.⁷⁹

När kvinnor och män med identiska individegenskaper jämförs så kan, i enlighet med de teorier om könssegregering och löneskillnader som presenterades i inledningen till detta avsnitt, olika mekanismer leda till

- att kvinnor och män får olika lön i identiska jobb, dvs. *olika lön för lika arbete*
- att kvinnor och män segregeras till olika sektorer och yrkesgrupper och därmed erhåller olika lön, dvs. *olika lön för olika arbete*

⁷⁹ Persson & Wadensjö, SOU 1997:136.

- att kvinnor (och män) i kvinnodominerade yrken erhåller lägre löner än män (och kvinnor) i likvärdiga mansdominerade yrken, dvs. *olika lön för likvärdigt arbete*
- att kvinnors och mäns kompetens och beteenden värderas olika, dvs. *olika lön för olika kön*.

Skillnader i löneinkomster kan emellertid också bero på skillnader i kvinnors och mäns utbildning, arbetslivserfarenhet, m.m., vilket i sin tur kan ha ett samband med arbetsfördelningen i familjen.

Blir män mer produktiva när de gifter sig, eller blir de gifta för att de är produktiva?

Enligt några teorier antas kvinnor vara mer familjeorienterade, vilket medför att de i jämförelse med män investerar mindre i utbildning och yrkesfärdigheter. Annorlunda uttryckt: kvinnor är mindre arbetsorienterade än män och blir därför mindre produktiva i arbetslivet. Resultatet blir att kvinnor får lägre löner än män.⁸⁰ Om mannen specialiserar sig på lönearbete och kvinnan på hushållsarbete innebär det att sammanboende mäns produktivitet på arbetsmarknaden ökar. De kan då förväntas ha högre lön, inte endast i förhållande till kvinnor, utan också i jämförelse med ensamstående män. Men det kan också vara så att högproduktiva män i högre utsträckning blir gifta än de som är mindre produktiva. Vissa män kan ha egenskaper som både arbetsgivare och kvinnor värderar högt. Vilka dessa egenskaper är, är oklart.⁸¹

Det förefaller dock inte osannolikt att såväl kvinnor som arbetsgivare föredrar t.ex. ambitiösa, flitiga och friska män.

Äktenskap (och sammanboende) ger män en ”äktenskapspremie” på arbetsmarknaden. Det visar flera studier. Högproduktiva män gifter sig i större utsträckning än andra män och män blir mer produktiva genom att gifta sig. Det senare gällde enligt Richardsons studie för år 1968 men inte för 1991, vilket kan bero på att specialiseringen mellan makar minskat i Sverige. Det skulle också kunna bero på att kvinnors ”preferenser” vad gäller män har förändrats. Kanske är kvinnor idag mer intresserade av män som är något så när produktiva både i arbetslivet och i hemmet, snarare än högproduktiva på arbetsmarknaden och lågproduktiva i hemmet.

Förekomsten av en ”äktenskapspremie” för män stöds av det faktum att en del av de män som skiljer sig får en mycket negativ

⁸⁰ Becker 1964, 1985; Mincer & Polachek 1974.

⁸¹ Richardson, SOU 1997:136.

ekonomisk utveckling efter skilsmässan⁸² och av att ensamstående män har större risk att ingå i låglönegruppen än sammanboende män. För kvinnor har civilstånd mindre betydelse.⁸³ Sannolikheten att skilda män och kvinnor blir förtidspensionerade är också större än att gifta kvinnor och män blir det.⁸⁴ För män tycks således gälla att en stark ställning på arbetsmarknaden har samband med en stark ställning på äktenskapsmarknaden. För kvinnor finns inte något sådant samband.

Olika lön för olika kön?

Föräldraledighet

Kvinnor gör fler avbrott i yrkeslivet än män bland annat därför att de tar ut föräldraledighet. Avbrott leder vanligtvis till sämre löneutveckling. Gäller det också för föräldraledighet?

Föräldraförsäkringen ersatte 1974 den tidigare moderskapsförsäkringen. Reformen sågs som ett led i att ”främja en ökad jämställdhet inte bara formellt utan reellt mellan män och kvinnor i hemmet, arbetslivet och samhället”.⁸⁵

Den överväldigande delen av föräldraledigheten har utnyttjats av mödrarna. Andelen fäder av de som tar ut föräldrapenning har dock stigit över åren. Under föräldraförsäkringens första år, 1974, var fädernas andel av de som uppbar föräldrapenning 2,8 procent (se tabell nedan). Denna andel steg under de följande åren och uppgick till 31,1 procent 1996.

Fädernas andel av de ersatta dagarna, liksom medeltal utnyttjade dagar för fäderna, ökade fram till och med 1994. 1995 minskade fädernas andel av de ersatta dagarna för att åter öka något 1996. Medeltalet utnyttjade dagar minskade dock. Det sistnämnda kan tyckas överraskande eftersom den s.k. pappamånaden infördes den 1 januari 1995. Möjligen är de fäder som tillkommit mindre motiverade än de som, utan pappamånad, ändå tog ut föräldraledighet.

⁸² Gähler, SOU 1997:138.

⁸³ Hultin & Szulkin (b), SOU 1997:136.

⁸⁴ Höög, SOU 1997:137.

⁸⁵ Proposition 1973:47, i Sundström & Dufvander, SOU 1998:3.

Tabell 21 Andel fäder av de som uppbar föräldrapenning, deras andel av de ersatta dagarna, procent, samt medeltal utnyttjade dagar per fader 1974–1996.

År	Andel fäder som uppbar föräldrapenning	Fädernas andel av de ersatta dagarna	Medeltal utnyttjade dagar för fäderna
1974	2,8	0,5	uppgift saknas
1977	7,0	2,2	uppgift saknas
1987	24,5	7,3	27,1
1990	26,1	7,7	32,9
1993	27,0	10,1	39,5
1994	28,1	11,4	39,5
1995	27,9	9,6	34,3
1996	31,1	10,6	30,5

Källa: Sundqvist & Duvander, SOU 1998:3, tabell 5.1.

Fäder som är tjänstemän i privat sektor och i ledande ställning på mindre företag uppger större hinder på sin arbetsplats för att ta ledigt än andra män.⁸⁶ Fäder som varit lediga i minst en månad är i betydligt större utsträckning anställda i den offentliga sektorn än i den privata, arbetar på kvinnodominerade arbetsplatser i högre grad än mansdominerade och har högre utbildning än de fäder som inte varit lediga alls.

En månads föräldraledighet påverkar lönen negativt för såväl kvinnor som män, men mest för män, allt annat lika.⁸⁷ Det tyder på att de negativa reaktioner från arbetsgivare och arbetsledare som männen förutser inte alltid är inbillade.

Det är vanligt att anta att den svenska föräldraförsäkringens regler ger unga kvinnor starka incitament att etablera sig på arbetsmarknaden innan de får barn, dvs. att vänta med att få barn tills de har ett heltidsarbete med tillräcklig lön. En jämförelse med Tyskland och Storbritannien visar dock att andelen heltidsarbetande kvinnor i Sverige är betydligt *lägre* än i dessa länder före första barnets födelse. Andelen som arbetar deltid är däremot högre, medan andelen som ägnar sig åt obetalt arbete i hemmet är något lägre.⁸⁸

Föräldraförsäringen tycks i Sverige dock ha bidragit till att mödrarna inte lämnar arbetsmarknaden efter det att de har fått barn. Andelen som återgår till lönearbete efter föräldraledigheten är högre i

⁸⁶ Detta avsnitt bygger på i Sundqvist & Dufvander, SOU 1998:3.

⁸⁷ Albrechts m.fl., SOU 1997:136.

⁸⁸ Gustafsson, SOU 1997:115, tabell 5.

Sverige än i Tyskland, Storbritannien och Norge.⁸⁹

Kvinnor i kvinnodominerade yrken tycks inte straffas lönemässigt för någon typ av frånvaro; föräldraledighet, arbetslöshet eller frånvaro för att sköta hushållet. I blandade yrken är däremot såväl arbetslöshet som hemarbete förknippat med lägre löner för både kvinnor och män, men mer för män än för kvinnor. Män som ägnar mer tid än andra män åt oavlönat hemarbete straffas tydligt för detta med lägre lön. Militärtjänst däremot påverkar inte lönen negativt.⁹⁰ Sammanfattningsvis tycks kvinnors och mäns beteenden värderas olika. Kvinnors frånvaro påverkar löneutvecklingen mindre än mäns. Att kvinnor i kvinnodominerade yrken inte straffas för frånvaro lönemässigt, beror sannolikt på att de finns i *dead end jobs* och yrken där arbetslivserfarenhet inte påverkar löneutvecklingen särskilt mycket. I dessa yrken har det ingen större betydelse om man är frånvarande eller inte och alla "straffas" även de som inte är frånvarande.

Utbildning och arbetslivserfarenhet

Vilka faktorer i utbildningsbakgrunden kan tänkas spela en roll när vi söker förklaringar till att kvinnor har lägre löner än män? En faktor kan vara att kvinnors utbildningsnivå är lägre än mäns. Det kan också vara så att kvinnor har utbildningar som ger lägre avkastning än mäns. En tredje faktor kan vara att kvinnor med samma utbildning som män får lägre avkastning på utbildningen.

Lägre utbildningsnivå som förklaring till kvinnors lägre löner gäller knappast idag. Ända sedan tidigt 1980-tal går en större andel av kvinnorna än av männen på längre teoretiska gymnasielinjer samt på universitet och högskolor.⁹¹ Såväl antalet som andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning på arbetsmarknaden är idag högre än antalet och andelen män. Män och kvinnors utbildningsnivåer är idag mycket lika.

Däremot finns det skillnader i kvinnors och mäns utbildningsinriktning, vilket delvis skulle kunna förklara varför kvinnor har lägre löner än män. Andelen kvinnliga civilingenjörer är t.ex. låg samtidigt som det är vanligt att civilingenjörer är chefer och har höga löner.⁹² Vilken betydelse skillnader i utbildningens inriktning mellan kvinnor och män totalt har för löneskillnaden känner vi emellertid inte till.

⁸⁹ Gustafsson, SOU 1997:115; Sundström & Duvfander, SOU 1998:3.

⁹⁰ Albrecht m.fl., SOU 1997:136; Hörnqvist, SOU 1997:138.

⁹¹ Jonsson, SOU 1997:137.

⁹² Meyerson & Peterson, SOU 1997:137.

Men det är också så att när kvinnor och män med samma högre utbildning går ut i arbetslivet så får kvinnorna lägre arbetsinkomster än männen. Denna skillnad kan endast till en mindre del förklaras med att kvinnor och män har olika arbetsrelaterade karakteristika – olika antal år efter examen, åldersskillnader m.m. Däremot är män genomgående överrepresenterade inom privat sektor – och för åtskilliga examensgrupper hör arbete i privat sektor ihop med högre arbetsinkomster än arbete inom offentlig sektor. Även denna faktor förklarar emellertid endast en mindre del av inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.⁹³

Kvinnor får alltså sämre utdelning på sin utbildning än männen på samma utbildningsnivå. Särskilt låg är avkastningen på utbildning i kvinnodominerade yrken; 2,2 procent per utbildningsår för kvinnor och 2,8 procent för män. Detta kan jämföras med drygt 4 procent för män i mansdominerade yrken.⁹⁴ Som vi har sett har kvinnor med samma utbildning som män sämre möjligheter att göra karriär, och kvinnliga chefer har högre utbildning än manliga. Detta betyder inte att det inte lönar sig för kvinnor att utbilda sig – det gör det. Men det lönar sig bättre för män.

Sedan början av 1980-talet har kvinnorna ”kommit ikapp” männen både i utbildningslängd och antal anställningsår hos nuvarande arbetsgivare. Skillnaden i arbetslivserfarenhet har krympt från cirka fem år till tre. Även avkastningen på arbetslivserfarenhet är lägre för kvinnor än för män. Det gäller oavsett om yrket är kvinnodominerat, jämställt eller mansdominerat. Lägst avkastning på arbetslivserfarenhet har kvinnor i kvinnodominerade yrken och högst har män i jämställda yrken.⁹⁵ Sammanfattningsvis får således kvinnor lägre avkastning än män både på utbildning och arbetslivserfarenhet, dvs. olika lön för olika kön.

Olika lön för lika arbete?

1990 tjänade kvinnliga arbetare i medeltal 12,8 procent mindre än manliga arbetare. Men om vi jämför kvinnor och män på samma befattning och på samma arbetsplats så uppgår skillnaden endast till 1,4 procent. Mellan kvinnliga och manliga tjänstemän var skillnaden 1990 större; 27 procent, men jämförs kvinnliga och manliga tjänstemän på samma befattning och på samma arbetsplats är den 5

⁹³ Wadensjö, SOU 1997:136. Se även Ohlsson & Öhman, SOU 1997:137; Edin & Richardson, SOU 1997:136; Arai & Thoursie, SOU 1997:136.

⁹⁴ Hörnqvist, SOU 1997:138; se även le Grand, SOU 1997:136.

⁹⁵ Hörnqvist, SOU 1997:138, se även Arai & Thoursie, SOU 1997:136.

procent.⁹⁶ Meyersons och Petersens slutsats är att detta innebär att kvinnor inte får olika lön för lika arbete. Men 5 procent betyder en löneskillnad på 750 kronor i månaden om man har en lön på 15 000 kr. Det är inte så lite. Andra forskare finner en skillnad i lön av ungefär samma omfattning som den som Petersen och Meyerson finner, som inte kan "förklaras" av ålder, utbildning, erfarenhet i arbetet m.m. Denna "oförklarade" skillnad brukar då, helt eller delvis, tillskrivas diskriminering på grund av kön. Löneskillnadsutredningen (SOU 1993:7) fann t.ex. löneskillnader på mellan 1 och 8 procent som inte går att förklara.

Som nämnts ovan är skillnaderna mellan kvinnliga och manliga arbetare mindre än skillnaderna mellan kvinnliga och manliga tjänstemän. Det kan bero på att utrymmet för godtycke i arbetaryrken är mindre bl.a. för att många arbetar på ackord. Petersen m.fl. (1997) har jämfört kvinnors och mäns löner vid ackordlön respektive vid tidlön. De finner att löneskillnaden mellan kvinnor och män är mindre vid ackord än vid tidlön. Undersökningen visar också att i kvinnligt dominerade yrken är kvinnor mer produktiva än män. Det påverkar dock bara deras lön när den är baserad på ackord. När kvinnor har tidlön får de lägre lön än män även om deras produktivitet är högre.

Det är möjligt att kvinnor får något lägre lön än män för samma arbete. Det är dock inte den främsta förklaringen till löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Mer avgörande är att män finns på höglönebefattningar på höglönearbetsplatser och att kvinnor finns på låglönebefattningar på låglönearbetsplatser.⁹⁷

Olika lön för likvärdigt arbete?

Lönerna är lägre i yrken som domineras av kvinnor, än i likvärdiga yrken som domineras av män, t.ex. vad gäller utbildningsnivå. Detta kan illustreras med den genomsnittliga lönen för medlemmarna i Svenska Kommunalarbetsförbundet. Kommunal har drygt 600 000 medlemmar varav 80 procent är kvinnor. Det lägst betalda mansdominerade yrket har högre genomsnittslön än det högst betalda kvinnodominerade yrket. Ändå är löneskillnaderna mellan kvinnor

⁹⁶ Meyerson & Petersen, SOU 1997:136.

⁹⁷ Kritik har riktats mot Meyersons & Petersens studie och valet av datakälla. Kritiken går bl.a. ut på att lönekategorierna, särskilt på arbetsidan, inte visar befattningstillhörighet utan är en ren löneadministrativ indelning (Arai & Thoursie, SOU 1997:136). Om detta är fallet så innebär det att kvinnor och män med någorlunda lika lön indelas i samma befattningskategori, snarare än att de har samma befattning och därför ungefär samma lön.

och män små inom Kommunal jämfört med andra fackförbund.⁹⁸

Tabell 22 Medellönen, kr per månad heltid, för olika yrken inom Kommunal, samt andel kvinnor, procent, 1994.

Medellön	Yrke	Andel kvinnor
13 856	Elmontör	0
13 806	Brandpersonal	1
13 597	Maskinist	0
13 560	Yrkesarbetare	1
13 319	Anläggningsarbetare	0
13 279	Hantverkspersonal	2
13 177	Fordon/maskinförare	1
12 964	Park/trädgårdsarbetare	7
12 761	Ambulanssjukvårdare	15
12 560	Vaktmästare/bilförare	8
12 415	Skötare	65
12 366	Undersköterska	96
12 162	Barnsköterska	97
12 053	Vårdbitråde	97
11 983	Fritidsledare	70
11 939	Vårdare/vårdarinna	87
11 883	Sjukvårdsbiträde	92
11 804	Dagbarnvårdare	100
11 785	Skolmältid/ekonomibitråde	98
11 783	Städpersonal	98

Källa: *Kommunal i siffror*, 1996, i Fürst, SOU 1997:135, tabell 2.

Manliga kommunalarbetare som lönejämförelse för kvinnliga kommunalarbetare är en krympande skara – allt fler av Kommunals män arbetar i kommunala bolag enligt ett annat löneavtal och där lönerna i genomsnitt ligger 2 000 kronor över de kommun- och landstingsanställda männens. ”Under högkonjunkturen försvarades männens högre löner med marknaden men nu fixar de sina bättre löner genom bolagiseringen” säger en luttrad kvinnlig sektionsordförande.⁹⁹

Den krympande skaran manliga kommunalarbetare leder också till att löneutrymmet i form av den från medlemmarna genererade potten minskar, och därmed även möjligheten att rätta till löneorättvisor den vägen. Många anser för övrigt att det är fel att lågavlönade manliga kommunalarbetare i längden skall avstå från löneökningar för att rätta till

⁹⁸ SOU 1993:97, s 131 f. i Fürst, SOU 1997:135.

⁹⁹ Fürst, SOU 1997:135, s 344.

den samhälleliga felvärderingen av kvinnors arbete.

Olika lön för olika arbete?

Att kvinnor och män arbetar inom olika yrken är en viktig orsak till att kvinnor har lägre löner än män. Skillnaden i genomsnittlig lön per timme före skatt uppgår till 19,6 procent.¹⁰⁰ Tar man hänsyn till att kvinnor och män arbetar i olika yrken minskar lönegapet till 12,8 procent. Tas dessutom hänsyn till individrelaterade egenskaper (utbildning, arbetslivserfarenhet m.m.), arbetsrelaterade egenskaper (arbetsmiljö, arbetskrav m.m.) samt yrkesklass och näringsgren får vi en löneskillnad på 6 procent. Dessa 6 procent är då ”oförklarade” och kan bero på att kvinnor får lägre avkastning på utbildning och arbetslivserfarenhet.

Tabell 23 *Dekomponering av lönegapet mellan kvinnor och män, procent, 1991..*

Lönegapet brutto	19,6
Återstående lönegap efter standardisering för:	
Yrkets könssammansättning	12,8
Individrelaterade egenskaper	7,6
Arbetsrelaterade villkor	5,4
Yrkesklass och näringsgren	6,2

Källa: le Grand, SOU 1997:136, tabell 2.4.

En viktig ”förklaring” till att kvinnor har lägre löner än män är således att kvinnor arbetar i lågavlönade kvinnoyrken. Men varför är då yrken dominerade av kvinnor låglöneyrken?

Hultin och Szulkin¹⁰¹ finner i sin studie av lågavlönade att förklaringen till att kvinnor har lägre löner än män inte kan förklaras med att kvinnor och män finns i arbeten med olika kvalifikationskrav, utan just av det faktum att de arbetar i kvinnodominerade yrken. Risken för låg lön ökar med ökad andel kvinnor i yrket för såväl kvinnor som män.¹⁰²

Flera andra studier visar att ”andelen kvinnor” i ett yrke kan förväntas sänka lönen. I slutet av 1980-talet genomförde Jonung och Persson (1990) en studie som visar att om andelen kvinnor i ett yrke ökar med 10 procent kan medellönen förväntas minska med ca 1 procent. Löfström fann också att den negativa effekten på lönen var

¹⁰⁰ le Grand, SOU 1997:136.

¹⁰¹ Hultin & Szulkin (b), SOU 1997:136.

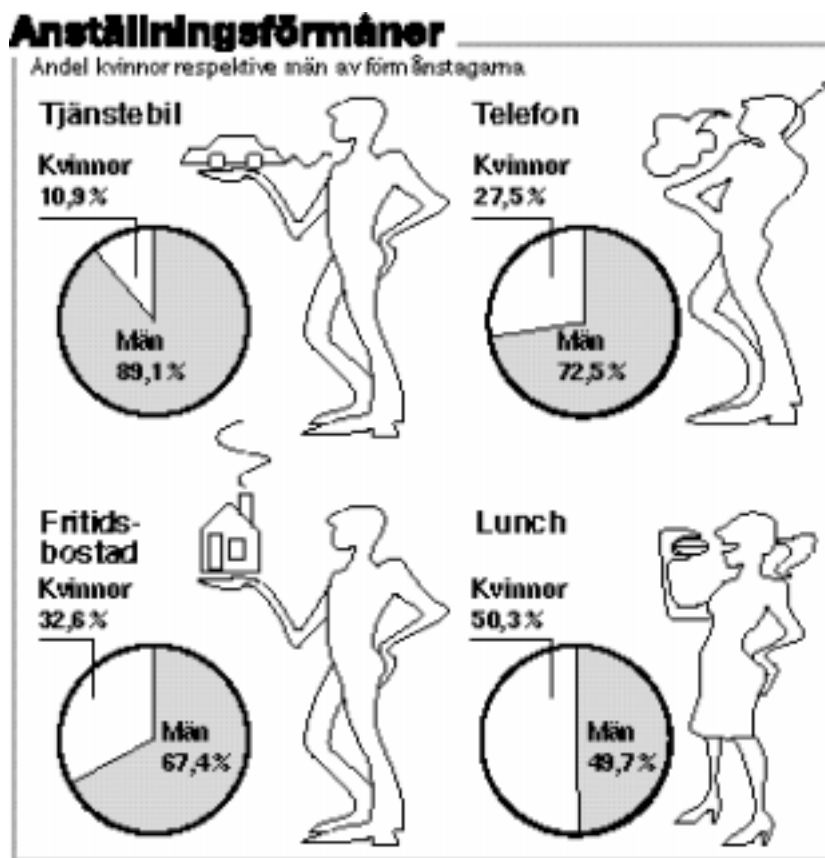
¹⁰² Se även Arai & Thoursie, SOU 1997:136; le Grand, SOU 1997:136. .

markant högre för män än för kvinnor. Män förlorar mer i förhållande till andra män på att arbeta i kvinnodominerade yrken än vad kvinnor förlorar i förhållande till andra kvinnor.¹⁰³

Sammanfattningsvis beror kvinnors lägre löner delvis på skillnader mellan könen vad gäller individ- och arbetsplatsrelaterade egenskaper. Men av minst lika stor betydelse är att kvinnors utbildning och arbetslivserfarenhet värderas lägre än mäns och att kvinnodominerade yrken värderas lägre än mansdominerade yrken.

Anställningsförmåner

I traditionella studier av löneskillnader mellan kvinnor och män tas ingen hänsyn till icke-kontanta anställningsförmåner. I arbetstagarens ersättning för arbete ingår dock inte bara penninglönen utan också värdet av olika förmåner, t.ex. naturaförmåner och lönerelaterade försäkringsrättigheter.¹⁰⁴



¹⁰³ Lofström, SOU 1997:136.

¹⁰⁴ Detta avsnitt bygger på Granqvist, SOU 1997:136.

Kvinnliga tjänstemän erhåller i genomsnitt 70 till 94 procent av männens genomsnittliga penninglön beroende på vilken bransch som studeras. Motsvarande procentandelar vad gäller värdet av anställningsförmåner rör sig mellan 2 och 70 procent. Mycket tyder på att anställningsförmånerna ökar löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Tabell 24 *Fördelningen av olika anställningsförmåner mellan kvinnor och män, anställda, procent, 1991.*

Förmån	Andel anställda med förmån av		Andel kvinnor resp. män av förmånstagare	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Tjänstebil	0,9	7,6	10,9	89,1
Företagets vinst	2,8	9,8	22,7	77,3
Bostadsförmån	0,4	1,0	27,8	72,2
Telefon	1,4	3,9	27,5	72,5
Aktier, konvertibler	4,4	10,2	30,7	69,3
Fritidsbostad	3,3	6,9	32,6	67,4
Varu-, tjänsterabatter	20,8	31,9	40,0	60,0
Lunchförmån	33,1	33,4	50,3	49,7
Åtminstone en förmån	46,6	61,3	43,7	56,3

Källa: Granqvist, SOU 1997:136, tabell 7.1

Tabellen visar att 47 procent av kvinnorna och 61 procent av männen erhåller minst en förmån. För varje typ av förmån gäller att en större andel av männen än av kvinnorna erhåller den. Störst är skillnaden när det gäller tjänstebil. Lunchförmån är den enda anställningsförmån där andelen kvinnor är ungefär lika hög som andelen män.

Att vara kvinna minskar sannolikheten för att ha en förmån jämfört med att vara man med undantag för lunchförmånen. Att ha barn minskar sannolikheten att ha de flesta förmåner för kvinnor, men inte för män. Ju högre penninglönen är desto större är sannolikheten för innehav av förmånen, det gäller särskilt män. Att vara anställd i den privata sektorn är en viktig förklaringsfaktor för alla förmåner utom för telefonförmånen. Ju mer kvinnodominerad branschen är, desto lägre är sannolikheten för förekomsten av nästan alla förmåner och ju mer kvinnodominerad arbetsplatsen är, desto högre är sannolikheten att det inte finns några förmåner alls.

Förekomsten av anställningsförmåner tenderar att öka och nya anställningsförmåner förefaller ständigt uppstå. Kvinnor har färre och mindre värdefulla anställningsförmåner än män, och det är sannolikt att detta ökar löneskillnaderna mellan könen ytterligare. Löneskillna-

der som uppkommer till följd av anställningsförmåner är också mindre synliga än skillnader i penninglöner.

Avtalsförsäkringar

Förutom icke-kontanta anställningsförmåner kan också avtalsförsäkringarna öka löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Avtalsförsäkringar är avtal om försäkringar som träffats av de centrala arbetsmarknadsorganisationerna och de finns på hela den svenska arbetsmarknaden. De kompletterar ersättningen från folkpension och ATP.¹⁰⁵

Avtalspensionerna är individrelaterade och inkomstrelaterade och kommer därför att spegla de skillnader i löneinkomster som finns mellan kvinnor och män. Reglerna är formellt lika för kvinnor och män inom respektive avtalssystem. Men av två skäl kan de ändå få olika konsekvenser för kvinnor och män. För det första skiljer sig reglerna åt mellan olika avtalssystem. Detta kan få olika följder för kvinnor och män som grupper om kvinnor och män inte är jämnt fördelade mellan avtalsområdena. För det andra kan identiskt lika regler få olika konsekvenser för kvinnor och män därför att deras arbetsmarknadsmönster (förvärvsavbrott, tid i arbete, löneutveckling och liknande) skiljer sig åt.

I genomsnitt har manliga pensionärer avtalspensioner i högre utsträckning och med större belopp än kvinnliga (se tabellen nedan).

Tabell 25 Andel med avtalspension, procent, och belopp, kr, 1994.

	66 år –		66–69 år	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Andel med avtalspension	51,1	71,4	64,6	76,2
Kronor	8 323	18 833	9 417	21 875

Källa: Nyberg, SOU 1997:87, tabell 16 och tabell 32.

Uppgifterna i tabellen gäller dagens pensionärer. Om situationen är densamma för dem som idag finns på arbetsmarknaden betyder det att skillnaderna i löneinkomster mellan kvinnor och män i realiteten är större än vad statistiken visar.

¹⁰⁵ Ståhlberg & Tegle, SOU 1998:3.

Män har högre lön – därför får de högre lön

En förklaring till att män har högre löner än kvinnor kan helt enkelt vara att män redan har högre löner än kvinnor. Att sänka lönerna för en individ eller en kategori, även om det inte gäller absoluta kronor, utan endast relativt, är sannolikt svårt. Det kan illustreras med vad som hände när en livsmedelsbutikskedja i slutet av 1980-talet bytte ägare varvid endast två nivåer anställda blev kvar: butikschefen och övriga anställda.¹⁰⁶ Före ägarbytet hade de sex butikerna haft en hel flora av olika tillägg för olika hierarkiska nivåer. I några av butikerna fick personalen behålla alla eller en del "relevanta" tillägg efter övergången. I praktiken blev resultatet att de som hade tillägg fick behålla dem även om arbetsuppgiften försvunnit. Män hade redan tidigare mer tillägg än kvinnor och de fick behålla dem. Men i en av butikerna tog man bort alla tillägg för att kunna börja från noll. Butikschefen, som i denna butik är en kvinna, beskriver deras val så här:

Ja, vi körde en förhandling och sa att vi börjar på scratch. Så ligger alla på avtalsenlig ... Alla har ju tre års erfarenhet här. Då ligger ju alla på samma lön och så kör vi ett nytt race. För det var mycket konstiga, olika former av tillägg. Jag fick ingen rätsida på det och facket fick inte heller någon rätsida på det. Men jag kan tänka mig att det är många som har det kvar. Då blir det en väldig obalans. (Chef 1997) (Aurell, 1997, s. 19).

I denna butik blev lönenivån mycket jämn mellan kvinnor och män. Det var den enda butik där kvinnor hade något högre lön i genomsnitt än män, och den enda där kvinnorna i genomsnitt arbetade fler timmar än männen. Resultatet stämmer således med den studie som visar att kvinnliga chefer har betydelse för de anställda kvinnornas löner. Detta exempel talar för att om man startar från noll så minskar löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det är dock knappast en särskilt lätt uppgift.

¹⁰⁶ Detta avsnitt bygger på Sundin, SOU 1998:4.

”Hej, jag vill ha mer lön”

Tillägg skapar också problem, vilket en diskussion, som förs bland en del av Svenska Kommunalarbetsförbundets medlemmar visar.¹⁰⁷ Vårdarbete är idag ofta organiserat som grupparbete. Man har inte befattningar med fixerat innehåll eller utförliga befattningsbeskrivningar. Ett grupporganiserat arbete skall ge alla medlemmar möjligheter att utvecklas mångsidigt, menar man. Då är det fel att prissätta arbetsuppgifter och ge lönetillägg för olika ansvarsuppgifter. Man menar också att det är fel att premiera uppgifter som leder bort från själva omvårdnadsarbetet. Att t.ex. beställa och hämta material bör inte ge lönetillägg, utan bör ingå som en naturlig del i arbetet. Arbetet som helhet bör uppvärderas på grund av den mångkunnighet det kräver. Man tycker att det är fel att ta efter ”manliga” lönemodeller:

Smutstillägg hade de ju – har du hört talas om skit- och kräkstillägg? De hade klätter- och höjdtillägg och tillägg för olika storlekar på traktorer, med och utan påhäng. Vi har små smala gubbar att lyfta, tjocka tanter och mellantjocka och feta gubbar. Tänk om vi skulle ha betalt efter dom ... det är ju löjligt. (Facklig företrädare) (Fürst, SOU 1997:135, s. 338).

Förutom att tillägg har en benägenhet att gå till männen är en annan vanlig förklaring till männens högre löner att kvinnor och män har olika förutsättningar när det gäller att förhandla sig till högre lön eller tillägg: ”De flesta som går in och säger hej, jag vill ha mer lön, det är killar”.¹⁰⁸ Dessutom verkar det vara en styrka för män att de är få både i butikerna och i vården. Man vill gärna ha dem kvar, även om det kostar lite extra.

¹⁰⁷ Fürst, SOU 1997:135.

¹⁰⁸ Aurell, 1997, s. 22; se även Sundin, SOU 1998:4.

Diskrimineras kvinnor?

Huruvida man anser att kvinnor diskrimineras eller inte beror på vad man menar med diskriminering.

Om man som exempel tar kvinnors lägre genomsnittslön kan man å ena sidan hävda att detta är ett uttryck för mansdominans och utveckla detta argument, och å andra sidan kan man förklara det med kvinnors lägre kvalifikationer och dylikt, d.v.s. med en till synes könsneutral förklaring. Denna förklaring säger – i motsats till den första – varken något om kvinnors eventuella sämre kvalifikationer på grund av omsorgsarbete, eller om ”kvalifikationer” definieras utifrån manliga modeller på ett sådant sätt att männen av nödvändighet blir de mest kvalificerade.
(Holter, 1992, s. 73).

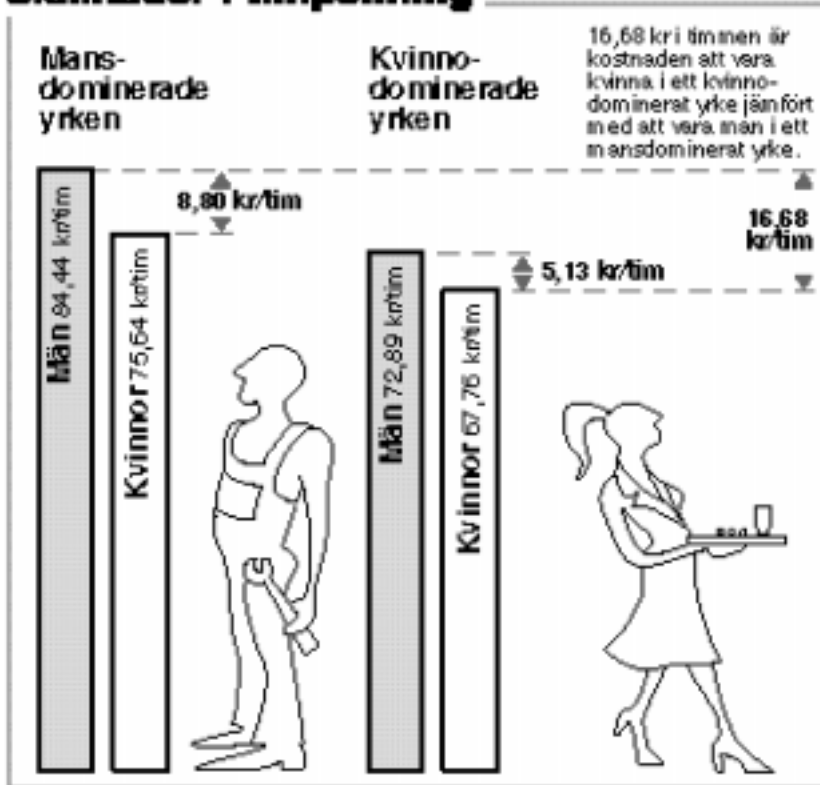
Man kan å ena sidan se löneskillnader och skillnader i möjligheter att göra karriär mellan kvinnor och män som ett resultat av individrelaterade skillnader och individens val, å andra sidan som ett resultat av kvinnors begränsade valmöjligheter och som diskriminering av kvinnor. Diskriminering behöver inte betyda att kvinnor medvetet diskrimineras, utan hindren kan ses som ett resultat av, som Gunnar Qvist (1974) skrev, ”tusentals små beslut av beslutsfattare utan inbördes samverkan men styrda av traditionella och 'självklara' värderingar, och därför verkande i samma riktning”.

Skillnader i individ- och arbetsrelaterade egenskaper mellan kvinnor och män är då inte förklaringar till kvinnors lägre löner utan en del av diskrimineringen. Män får inte högre löner därför att de har mer internutbildning och fler underställda än kvinnor, utan de får mer internutbildning och är chefer därför att de är män. ”Att vara man” och ”mansandelen i yrket” ger högre ekonomiskt utbyte än ”att vara kvinna” och ”kvinnoandelen i yrket”. I ett sådant perspektiv kan löne- och karriärskillnaderna ses som en återspeglning av kvinnors och mäns ställning i ett samhälle där kvinnor och det kvinnor gör är lägre värderat än män och det män gör.

Negativ kvinnoeffekt

De mest slående resultaten av de olika studier som genomförts inom Kvinnomaktutredningens ram är den negativa ”effekten av att vara kvinna” och den negativa ”effekten av kvinnoandelen i yrket” på kvinnors löner. På basis av genomsnittlig timpenning för kvinnor och män i kvinno- respektive mansdominerade yrken gör vi nedan en grov beräkning av storleken på dessa negativa effekter.¹⁰⁹

Skillnader i timpenning



Källa: Beräknat från le Grand, SOU 1997:136, tabell 2.1.

Hänsyn har inte tagits till individ- eller jobbrelaterade skillnader mellan kvinnor och män, utöver att yrkena är kvinno- respektive mansdominerade. Å andra sidan ingår inte anställningsförmåner och avtalspensioner i lönen.

¹⁰⁹ Med kvinnodominerat menas att 67–100 procent av de anställda i yrket är kvinnor och med mansdominerat att 67–100 procent är män.

I kvinnodominerade yrken uppgår den negativa ”effekten av att vara kvinna” till 5,13 kr per timme. Den negativa ”effekten av andelen kvinnor” i yrket drabbar också män. Men män i kvinnodominerade yrken har i genomsnitt högre lön än sina kvinnliga arbetskamrater.

Att vara kvinna istället för man i ett mansdominerat yrke ”kostar” 8,80 kr i timmen. Kvinnor i mansdominerade yrken kan dra nytta av att manliga yrken är högre värderade än kvinnliga, men får lägre lön än männen där.

Att vara man i ett kvinnodominerat yrke istället för i ett mansdominerat är ”dyrast”. Det kostar 11,55 kr i timmen (skillnaden mellan de två grå staplarna i bilden ovan). ”Kvinnoandelen” står således även männen dyrt. För kvinnorna är det ”billigare” – 7,88 kr i timmen (skillnaden mellan de två vita staplarna).

Att både vara kvinna och ha ett kvinnodominerat yrke innebär att lönen är 16,68 kr lägre än av att vara man i ett mansdominerat yrke.

Beroende på hur kvinnors lägre löner och mindre möjligheter att göra karriär i förhållande till mäns förklaras, leder detta till olika förslag till åtgärder. Men de olika förklaringarna och åtgärderna utesluter inte varandra. Om problemet är att kvinnor är familjeorienterade, har ”fel” utbildning, osv. måste kvinnorna själva ändra sig. Kvinnor har också höjt sin utbildningsnivå avsevärt under lång tid och är idag på väg att ”gå om” männen. Att födelsetalen idag går ner kraftigt kan tolkas som att kvinnor blir mindre ”familjeorienterade” när det blir kärvt på arbetsmarknaden. Menar man istället att organisationerna är problemet räcker det inte med att kvinnor utbildar sig. Organisationerna måste också skapa karriärstegar för kvinnor med lika stora möjligheter att byta till ett bättre jobb, bli chefer och att få högre löner som männen. Hinder måste elimineras och kvinnor erbjudas möjligheter på samma villkor som män. Uppfattar man situationen som ett resultat av diskriminering och maktförhållanden måste både kvinnor och män tillstå att diskriminering förekommer. Medvetenheten måste öka om de processer som skapar den horisontellt och vertikalt könssegregerade arbetsmarknaden och som leder till att kvinnor har lägre löner än män.

På arbetsmarknaden produceras kvinnligt och manligt

Arbetsmarknaden präglas av de värderingar som de har som deltar på den. Löner, arbetstider, karriärmöjligheter och anställningsförhållanden kan därför ses som en del av den sociala konstruktionen av kvinnligt och manligt. Socialt kön skapas och återskapas av kvinnor och män i en pågående process, och har sin grund i arbetsdelningen mellan kvinnor och män i familjen och på arbetsmarknaden. Hur processen utformas avgörs av förhärskande föreställningar om vad som är kvinnligt respektive manligt. Kvinnor konstrueras som mödrar, familjeorienterade, utan ambition och vilja att bli chefer, medan män konstrueras som yrkesorienterade, med engagemang och karriärambitioner. Föreställningarna styr konstruktionen, fördelningen och värderingen av olika arbetsuppgifter. De signalerar samhällsliga normer om vilka möjligheter som erbjuds och vilka som inte erbjuds, vilka val han och hon förväntas göra och de begränsningar kön utgör. Styrkan i dessa föreställningar avspeglas i hennes deltidsarbete och hans heltidsarbete och i kvinnors och mäns olika möjligheter till avancemang, internutbildning osv.

Det innebär att kvinnors och mäns löner och karriärmöjligheter inte bara är ett resultat av sådant som kompetens, utbildning, engagemang, dvs. produktivitet – de är också ett resultat av sociala praktiker och normer som värderar kvinnors kompetens lägre än mäns, som bedömer kvinnors och mäns beteenden olika och som tilldelar kvinnor och män olika positioner på arbetsmarknaden. Till synes könsneutrala processer i rekrytering, internutbildning, befordran och lönesättning får könsspecifika konsekvenser.

Arbetsmarknaden i korthet

Mellan 1960-talet och fram till 1990 ökade kvinnors lönearbete kontinuerligt, medan männens minskade. 1996 är andelen sysselsatta kvinnor lika låg som på 1970-talet. Svenska män har aldrig haft så låg sysselsättning.

1970 var 30 procent av kvinnorna "hemmafruar". Andelen är idag 3 procent, vilket innebär att det finns dubbelt så många arbetslösa kvinnor som hemmafruar.

På 1970-talet lönearbetade ensamstående mödrar oftare än sammanboende mödrar. Detsamma gällde invandrade kvinnor. Idag är det tvärtom.

Invandrade kvinnor och män bidrar till att minska könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden. Invandrarkvinnor arbetar oftare än svenska kvinnor i typiska "mansyrken" och invandrade män oftare i "kvinnoyrken".

Läkare, veterinär, biolog, kemist, jurist, journalist och ekonom är exempel på manligt dominerade yrken där andelen kvinnor ökat kraftigt sedan 1970-talet. Det gäller också postiljon, järnvägsexpeditör och finmekaniker. Men de stora yrkesgrupperna förblir segregerade. Med nuvarande takt skulle det ta minst hundra, kanske hundrafemtio år, innan vi har en arbetsmarknad utan könssegregering.

Deltidsarbete är en särskild arbetsmarknad, ofta i offentlig sektor, där många kvinnor med kort utbildning arbetar. Många av dem vill ha längre arbetstider.

Män är i högre grad heltidsarbetslösa, men betydligt fler kvinnor är deltidarbetslösa. När arbetslösa kvinnor och män söker heltidsarbete är sannolikheten för män att få heltidsarbete mycket större. Kvinnor erbjuds istället deltidarbeten.

Kvinnors situation på arbetsmarknaden vad gäller arbetslöshet och sysselsättningsgrad förefaller inte ha försämrats i förhållande till mäns på 1990-talet.

Kvinnor och män med kort utbildning, ensamstående föräldrar och stora invandrargrupper har fått en allt svårare situation på arbetsmarknaden medan välutbildade kvinnor med goda karriärmöjligheter har nytta av jämställdhetssträvandena både på arbetet och i familjen.

På 43 procent av arbetsplatserna finns inga kvinnliga chefer överhuvudtaget, på 5 procent finns inga manliga chefer.

Chefsjobb förknippas med män. Föreställningarna om vilka egenskaper en chef skall besitta överensstämmer med existerande föreställningar om manlighet. Det är svårare för kvinnor än för män att göra karriär, bli chef och få hög lön. När kvinnor blir chefer får de lägre löner än män.

På kvinnodominerade arbetsplatser har männen större chans att bli chefer än de skulle ha haft på ett mansdominerat jobb. För kvinnor tycks det vara tvärtom: ju fler kvinnor desto svårare har de att bli chefer. Kvinnliga civilingenjörer (få kvinnor har sådan utbildning) har t.ex. större chans att bli chefer än kvinnliga civilekonomer (något fler utbildade kvinnor), vilka i sin tur har bättre möjligheter än kvinnliga jurister och samhällsvetare (ännu fler kvinnor). Men i samtliga fall är kvinnors chanser lägre än mäns.

Kvinnor på de högsta befattningsnivåerna har högre utbildning än män på motsvarande nivå.

Manliga chefer är ofta gifta med chefer. Kvinnliga chefer är ännu oftare gifta med chefer.

Av de manliga koncerncheferna har var fjärde en hustru som är hemmafru, men nästan hälften har en hustru som även hon är chef.

Forskning tyder på att kvinnliga chefer tar med sig andra kvinnor uppåt i organisationen. Kvinnliga anställda tjänar lönemässigt på att ha kvinnliga chefer. För män spelar det ingen roll.

Den genomsnittliga skillnaden mellan kvinnors och mäns timlöner är knappt 25 procent. Man kan också säga att kvinnornas genomsnittliga timlön är ca 80 procent av männens.

För män tycks en stark ställning på arbetsmarknaden ha samband med en stark ställning på äktenskapsmarknaden. Yrkesmässigt framgångsrika män är gifta – och gifta män är yrkesmässigt framgångsrika. För kvinnor finns inget sådant samband.

Föräldraledighet påverkar lönen negativt för såväl kvinnor som män, men mest för män.

Skillnaderna i lön mellan kvinnor och män kan inte förklaras med olikheter i utbildning och arbetslivserfarenhet. Utbildning och arbetslivserfarenhet lönar sig bättre för män än för kvinnor.

En hög andel kvinnor i ett yrke ökar risken för låg lön. Även män i kvinnodominerade yrken drabbas.

Lönerna är lägre i kvinnoyrken än i likvärdiga mansyrken. Att vara kvinna i ett kvinnodominerat yrke innebär att lönen är 16,68 kr lägre i timman än för en man i ett mansdominerat.

47 procent av kvinnorna och 61 procent av männen har minst en anställningsförmån. Fler män än kvinnor har varje enskild förmån. Jämställdheten är störst när det gäller lunchförmån och skillnaden störst för tjänstebilar. Mer än åtta av tio tjänstebilar körs av män.

Kvinnor och män tycks befinna sig på olika arbetsmarknader, där männens kännetecknas av att det finns avancemangsmöjligheter, medan kvinnors kännetecknas av att sådana saknas. Detta gäller även när man och kvinnor har samma jobb, hos samma arbetsgivare.