Svenska och norska studier av ett aktuellt samhällsproblem

EDMUND DAHLSTRÖM

HARRIET HOLTER

SVERRE BRUN-GULBRANDSEN

PER OLAV TILLER

GÖSTA DAHLSTRÖM

STINA THYBERG

Kvinnors liv och arbete

Kvinners liv og arbeid

Könsroller i samhället – Rollfördelningen i familjen – Uppfostran och personlighetsutveckling – Kvinnan i hem och yrkesliv – Ensamma kvinnor – Familjen och den gifta kvinnans förvärvsarbete – Företagen och den kvinnliga arbetskraften

SNS Förlag

SNS Förlag
Box 5629
114 86 Stockholm
Telefon 08-507 025 00
Telefax 08-507 025 25
info@sns.se
www.sns.se

SNS är en politiskt oberoende ideell förening som genom forskning, möten och bokutgivning bidrar till att beslutsfattare i politik, offentlig förvaltning och näringsliv kan fatta välgrundade beslut baserade på vetenskap och saklig analys.

© Studieförbundet Näringsliv och Samhälle 1962, e-bok 2013
ISBN 978-91-86949-20-4

INNEHÅLL

Förord 9

Inledning 10

1 Analys av könsrolldebatten *av Edmund Dahlström* 17

Frågan om könsrollerna som samhällsproblem 17

Äldre ideologier om könens roller *18* — Dagens debatt — på olika nivåer *20* — Ideologier i dagens debatt *22*

Argument i könsrolldebatten 31

Argument rörande jämlikhet och frihet *32* — Argument rörande familjen *48* — Ekonomiska argument *55*

Några avslutande synpunkter 61

Appendix. Några teoretiska synpunkter på argumentanalys av könsrolldebatten 63

Olika slags oenighet i debatten *63* — Urskiljandet av värderingsgrunder *66* — Begreppen jämlikhet och frihet *67*

Noter 70

2 Kjønnsroller og sosial struktur *av Harriet Holter* 71

"Kjønn er et sosialt kjennetegn..." 71
Kjønnsrollene og samfunnet 71
Kjønnsrollene og det enkelte individ 76
Kvinne- og mannsroller i forskjellige kulturer 78
Kvinne- og mannsroller før og nå 85
Følger man kjønnsrolleforskriftene? 94
Kjønnsrollenes sosiale virkninger 96
Utjevning av kjønnsrollene? 106
Noter 110

3 Kjønnsroller og sosialisering *av Sverre Brun-Gulbrandsen* .. 113

Hva er sosialisering? 113

Kjønn som årsak til variasjoner i sosialisering *116*

Noter 132

4 Rollefordelingen mellom foreldrene og barns personlighetsutvikling *av Per Olav Tiller* 133

Tidlige utviklingsfaser *134* — Senere utviklingsfaser *137* — Kompensatorisk maskulinitet *138* — Empiriske data om farens yrkesbetingede fravær *139* — Data om tidlig morløshet *142* — Data om yrkeskvinners barn *142* — Foreldrekontakt og kjønnsrolleutvikling. Kulturelle variasjoner *148* — Foreldreautoritet og identifisering *153*

Konklusjoner 157
Noter 158

5 Fra barn til voksen *av Harriet Holter* 159

Kjønnsforskjeller, kjønnsroller og livsfaser 159
Kjønnsroller i den eksplorative fase: forholdet til det annet kjønn 164
Kjønnsroller i den eksplorative fase: utdannelse og yrke 168
Kjønnsrolle-læring og miljø i den eksplorative fase 177
Muligheter og stengsler for unge kvinner 184
Noter 187

6 Familjen och gifta kvinnors förvärvsarbete *av Edmund Dahlström* 189

Inledning 189
Problemställning 194
Omfattningen av gifta kvinnors förvärvsarbete 195
Familjeförhållanden av betydelse för gifta kvinnors förvärvsarbete 197

Hushållets storlek, barnantal och barnens ålder *200* — "Familjeekonomiska" förhållanden *202* — Levnadsnivå och familjecykel *208* — Hemarbetets omfattning och fördelning *210* — Relationen till barnen *214* — Hemsysslor och yrkesarbete *215* — Mannens inställning *219* — Äktenskaplig sammanhållning *219* — Hustruns sociala anseende *221* — Inflytande inom familjen *221* — Kontakt och isolering *224*

Förändringar i familjelivet 225

Familjebildning, barnantal och familjecykel *225* — Hemarbetet *231* — Levnadsnivå *239* — Familjerollnormerna *241* — Familjen och grupprelationerna *245*

Förändringar av familjen som rör gifta kvinnors förvärvsarbete. En sammanfattning 247

Appendix. Omfattningen av gifta kvinnors förvärvsarbete 251

Innebörden av kvinnors yrkesintensitet *251* — Kvinnors yrkesintensitet 1930—1950 *253* — Gifta kvinnors yrkesintensitet 1950—1960 *256*

Noter 264

7 Enslige kvinner i yrkeslivet *av Harriet Holter* 269

De gifte kvinners situasjon er bestemmende for de ensliges 269
De enslige kvinners livssituasjon 270
Enslige kvinner i yrkeslivet 275
Arbeidets velsignelse? 280
Noter 284

8 Kvinnorna på arbetsmarknaden i Sverige *av Gösta Dahlström* 287

Yrkesintensitet 287
Yrkesstruktur 291
Utvecklingstendensen under de senaste årtiondena 294
Industrin 294
Handel och samfärdsel *296* — Undervisning *297* — Hälso- och sjukvård, social anstaltsvård *297* — Allmän förvaltning *299*
Vissa tendenser beträffande kvinnornas utbildning 300
Yrkesutbildningsstandard *303* — Skolmässig och annan utbildning *303* — Elasticitet och tröghet i utbildningsväsendet *309*
Löneförhållanden 311
Kvinnornas relativa löneläge *311* — Renodling av löneskillnaden mellan könen *313* — Utvecklingen mot likalön de senaste åren *318*
Dominerande tendenser 319
Vissa faktorers inverkan på kvinnornas förvärvsintensitet 321
Kompletterande synpunkter *322*
Noter 325

9 Kjønnforskjeller i yrkesatferd *av Harriet Holter* 327

Yrkesegenskaper og yrkesatferd 327
Kjønnsforskjeller i yrkesegenskaper og yrkesatferd: Hva tror folk? 328
Nøkkelpersonenes uttalelser *330* — Uttalelser fra bedriftene *332*
Hva sier forskningsdata? 339
Kjønnsforskjeller i innstillinger til forandringer *340* — Kjønnsforskjeller i emosjonalitet og saklighet i arbeidssituasjonen *342* — Kjønnsforskjeller i aspirasjonsnivå *344* — Kjønnsforskjeller i forholdet til autoritet *347* — Kjønnsforskjeller i innbyrdes konflikt og uvennskap *351* — Kjønnsforskjeller i "individualisme", gruppe-tilknytning og identifisering med organiserte enheter *353*
Stereotypier eller fakta? 357
Yrkesatferd og kjønnsroller 360
Kvinners og menns yrkesatferd — deler av større mønstre? 361
Noter 373

10 Företagen och den kvinnliga arbetskraften *av Stina Thyberg* 377

Inledning 377

Motiv för och emot kvinnlig respektive manlig arbetskraft 383

Industri — arbetarpersonal *383*
Verkstadsindustri — Textilindustri — Konfektionsindustri — Livsmedelsindustri — Grafisk industri — Petroleumbransch — Metallurgisk industri — Tändsticksindustri — Kemisk-teknisk industri — Diverse arbetsuppgifter

Industri — arbetsledare, produktionsledare, övriga tekniker *418*
Verkstadsindustri — Textilindustri — Konfektionsindustri — Livsmedelsindustri — Grafisk industri — Petroleumbransch — Metallurgisk industri — Tändsticksindustri — Kemisk-teknisk industri — Diverse arbeten

Detaljhandel — butikspersonal *436*
Livsmedel — Varuhus

Rederinäring *443*
Ombordanställda — däcks- och maskinpersonal — Ombordanställd intendenturpersonal — Landanställd teknisk personal

Hotell- och restaurangnäring *446*
Ekonomipersonal — Serveringspersonal — Hotellpersonal

Försäkringsväsende *451*
Obefordrad personal — Gruppchefer, avdelningschefer — Specialister

Bankväsen *462*
Obefordrad personal — Gruppchefer, avdelningschefer, kontorsföreståndare, specialister

Arbeten inom samtliga näringsområden *473*
Kameralt arbete — Kommersiellt arbete — Personalarbete m.m. — Företagsledning

Den tekniska utvecklingens inverkan på kvinnornas arbetsmöjligheter 494

Konjunkturförändringarnas inverkan på kvinnornas arbetsmöjligheter 497

Deltidsarbete 501

Arbetarskyddslagstiftningen och kvinnornas arbetsmöjligheter 504

Arbetskostnader för kvinnlig jämfört med manlig arbetskraft 505

Gällande löneskillnader *506* — Löneskillnadernas orsaker *509* — Olika kostnadsfaktorer *510* — Vad skulle hända vid likalön? *513* — Problemet att kostnadsbedöma *515* — Vad anser en företagsekonom? *517*

Några allmänna synpunkter på "kvinnans plats" 519

Intervjuarens kommentar 525

Kvinnliga, manliga och blandade yrken *528* — Arbetsfördelning efter könstillhörighet *532* — Genomsnitt och jämförbarhet *535* — Felande länkar i kostnadskalkylen *537* — Arbetsvärdering och könsroller *540* — Traditionens makt över tanken *543* — Lokala och centrala perspektiv på kvinnlig arbetskraft *545* — Vems intressen gäller det? *547*

FÖRORD

Samhället och arbetsmarknaden ger teoretiskt sett samma möjligheter för kvinnor som för män, men ännu är inte kvinnans villkor i praktiken desamma som mannens. Detta förhållande har under de senaste åren blivit starkt uppmärksammat i en livlig allmän debatt och genom facklig och politisk aktivitet.

Kvinnors liv och arbete vill ge dels en sammanställning och diskussion av det material som finns på området, dels nytt stoff och nya synpunkter. I boken belyses ämnet huvudsakligen från sociologiska, psykologiska och ekonomiska, arbetsmarknads- och företagspolitiska utgångspunkter.

1958 startade utredargruppen sitt arbete. Den bestod av professor *Edmund Dahlström,* fil. lic. *Gösta Dahlström* och fil. kand. *Stina Thyberg,* den senare då anställd inom SNS kansli. En mycket aktiv insats i utredningsarbetet gjordes också av sex lokala arbetsgrupper inom SNS. Deras insamlade material har legat till grund för vad som i boken blivit ett specialavsnitt om företagen och den kvinnliga arbetskraften. 1960 engagerades tre norska forskare: sociologen *Harriet Holter* samt psykologerna *Sverre Brun-Gulbrandsen* och *Per Olav Tiller.*

Kvinnors liv och arbete är alltså en produkt av ett svensk-norskt samarbete och de olika författarnas bidrag har publicerats på respektive originalspråk. — Liksom i andra SNS-studier av detta slag har författarna haft full frihet att framföra de synpunkter de önskat och varje enskild författare svarar för sitt avsnitt.

Denna utredning försöker inte ge en helhetssyn på frågan om kvinnans ställning i samhället. Inte heller ger den detaljerade rekommendationer färdiga att praktiskt användas. Utredarna har emellertid sökt studera problemet ur några olika synvinklar. Det är SNS förhoppning att resultaten skall bidra positivt till den fortsatta debatten och även bli av värde för alla som i sitt dagliga arbete kommer i kontakt med problemet Kvinnan i förvärvslivet.

Lars Wirström
Ordförande i SNS styrelse

INLEDNING

Frågan om kvinnornas ställning i samhället har trätt i förgrunden de senare åren både i Sverige och Norge. Att de politiska partierna givit kvinnofrågan en mera framskjuten ställning på sina program bekräftar denna "kvinnofrågans" ökade aktualitet. Många olika slags ideologier och många förslag till lösningar har förts fram i den intensiva debatten, och meningsmotsättningarna har varit många. På mera initierat håll har allt fler kommit fram till att kvinnofrågan är ett samhällsproblem och inte enbart ett problem för kvinnoorganisationer.

"Kvinnofrågan" avser här kvinnors och mäns ställning och relationer i samhället och den relativa likställdhet och frihet som respektive kön åtnjuter. Själva rubriceringen "kvinnofrågan" är vilseledande. Mannens och kvinnans ställning och roller i samhället hänger intimt samman och en förändring av kvinnans ställning innebär samtidigt en förändring av mannens ställning. "Kvinnofrågan" (kvinnodebatten) borde riktigare rubriceras könsrollfrågan (könsrolldebatten). Vi får senare anledning att understryka detta. Även ett annat förhållande motiverar termen könsrollfrågan. Den utjämning i vissa avseenden som ifrågasätts i debatten gäller inte bara att ge kvinnorna vissa fördelar, delvis på bekostnad av männen, utan också att ge männen vissa fördelar, delvis på bekostnad av kvinnorna.

Könsrollfrågan har aktualiserats i arbetsmarknadspolitiska sammanhang. Man har vänt sig mot den traditionella inställningen till den kvinnliga arbetskraften som en reserv och man har frågat sig hur man bäst utnyttjar den kvinnliga arbetskraften. Nuvarande förhållande innebär i en mängd avseenden ett slöseri. Vi importerar utländsk arbetskraft, och en del "produktion" hålls nere (t.ex. sjukhusens) samtidigt som vi har en dold arbetslöshet i gruppen hemmavarande kvinnor. Väldiga investeringar i utbildning går till spillo genom att kvinnor med högre utbildning helt och för alltid slutar sin yrkeskarriär för att ägna sig åt hem och barn.

Arbetsmarknadsforskningen har riktat uppmärksamheten på den uppdelning i kvinnliga och manliga delmarknader som fortfarande finns och som försvårar ett effektivt utnyttjande av den kvinnliga arbetskraften. Delvis hänger detta samman med kvinnornas traditionella och slentrianmässiga utbildnings- och yrkesval, och yrkesvägledningens organ har sökt ta itu med dessa problem. Delvis orsakas förhållandet av fördomar och förhandsinställningar bland arbetsgivare och arbetsledare.

Kvinnornas lämplighet och användbarhet i yrkeslivet har varit föremål för ständig omprövning, allteftersom näringslivets struktur och produktionsmetoder förändrats. Automationen har börjat ta form, och arbetskraftens rörlighet har varit föremål för omvärdering. Förutsättningen för kvinnorna att hävda sig i konkurrensen med männen har förändrats bl.a. genom den avtagande betydelsen av fysisk styrka i arbetet.

Samtidigt har psykologisk och sociologisk forskning ytterligare kunnat undergräva många av de fördomar som rått rörande kvinnors och mäns läggning, förmåga och lämplighet i många avseenden. Mycket av det som tidigare ansågs bero på arvsfaktorer har man funnit sammanhänga med miljöinflytande. Bakom de statistiska skillnaderna mellan män och kvinnor i vårt samhälle ligger ett komplicerat växelspel mellan könsbiologiska faktorer och social miljö. Kvinnor och män är i väsentliga avseenden lika, t.ex. ifråga om allmän begåvning. I de avseenden där olikheter framträder är dessa vanligen genomsnittligt relativt små och likheterna större än olikheterna. De biologiska skillnaderna mellan könen ger inte motiv för den sociala särbehandling som nu tillämpas, och de beteendeskillnader som nu framträder mellan män och kvinnor är till stor del socialt betingade och kan påverkas genom förändringar av mönster och miljö.

Likalönsprincipen har ventilerats både i Sverige och i Norge i samband med ratificeringen av konventionen om lika lön. Man har här varit enig om målet att män och kvinnor skall betalas lika för lika arbetsinsats. Överenskommelsen mellan arbetare och arbetsgivare om slopande av särskilda kvinnolönesatser i avtalen har varit ett steg i denna riktning. Man har debatterat i vilken utsträckning man också kan avskaffa uppdelningen i manliga och kvinnliga arbetsuppgifter vilket ger tillfälle till en olikartad dold lönesättning. Realiserandet av lika lön tycks sammanhänga med många faktorer, t.ex. kvinnornas arbetsmarknadsbeteende och arbetsgivarnas preferenser.

Förändringen av skolan har också aktualiserat könsrollfrågan. Inom skolsystemets ram har lika behandling av pojkar och flickor realiserats i betydligt större utsträckning än inom yrkeslivet, och härigenom framträder ytterligare de potentiella resurser av kvalificerad arbetskraft som finns bland flickorna.

Könsrollfrågan har också aktualiserats i samband med familjelivets förändring och debatten kring denna.

Framförallt har man pekat på det faktum att hemarbetet och överhuvudtaget familjens "funktioner" har minskat. Hemmen använder i allt större utsträckning förädlade konsumtionsvaror och kollektiv service, vilket bidragit till att gifta kvinnor lättare kan förena moderskap med ett varaktigt förvärvsarbete. Den ökade medellivslängden och det minskade antalet födslar har gjort att kvinnornas barnavårdande period kommit att upptaga en förhållandevis kortare del av deras arbetsverksamma tid. Här framträder den 40-åriga kvinnans problem. När barnen kommit upp i skolåldern blir hon kanske delvis "sysslolös" i hemmet och har tid att återvända till förvärvslivet. Dessvärre har hon då förlorat kontakten med arbetslivet, om hon överhuvud haft någon, och hennes kunskaper har blivit föråldrade. "Åldersgränser" hindrar dessa mödrar att återvända till förvärvslivet. På arbetsmarknadshåll har man mycket diskuterat dessa äldre mödrars problem, och man har vidtagit åtgärder för att underlätta återvändandet till förvärvslivet.

Den ökade giftermålsfrekvensen har emellertid haft en viss negativ effekt på kvinnornas förvärvsverksamhet. Samtidigt har familjen blivit allt mer instabil. Skilsmässorna fortsätter att öka, liksom omgiftesfrekvensen. Äktenskapet kan inte längre betraktas som en säker försörjningsinrättning för kvinnan. Möjligheterna för de ensamstående mödrarna att försörja sig är i hög grad beroende av tillgången på organiserad barntillsyn, och gruppen frånskilda mödrar har allt mer uppmärksammats som ett socialvårdsklientel.

Könsrollfrågan har alltid hängt nära samman med frågan om barnen. Enligt den traditionella familjeuppfattningen är det ju i första hand kvinnan som skall ansvara för barnens vård. Kvinnans yrkesverksamhet innebär en åtminstone kvantitativ begränsning av hennes roll som moder, och från barnpsykologiskt håll har det ibland rests starka invändningar mot förvärvsarbete bland mödrar till små barn. Sambandet mellan moderns hemma- eller bortaroll och barnets välbefinnande och anpassning har varit föremål för livlig debatt. Däremot har man helt förbisett möj-

ligheten av ett sådant samband mellan faderns yrkesverksamhet och barnets harmoni. Dock börjar man alltmer luta åt att det är kvaliteten och inte kvantiteten ifråga om kontakten med barnet som är avgörande.

Könsrollfrågan har också framträtt i skattepolitiska överväganden, och det progressiva sambeskattningssystemet har varit föremål för mycken kritik. De förvärvsarbetande kvinnor vars män har jämförelsevis höga inkomster anses missgynnade med nuvarande skattesystem; skatten plus merutgifterna för inkomstens förvärvande har ofta slukat hela deras inkomst. Man har krävt ökade förvärvsavdrag samt grundlig utredning om hemarbetets ekonomiska värde.

Könsrollfrågan har också gjort sig påmind inom socialpolitik och familjerätt. Å ena sidan har man velat garantera ensamstående mödrar en viss trygghet, t.ex. i form av underhåll till barnens vård vid skilsmässa eller i form av familjepension för barnens vård vid mannens frånfälle. Å andra sidan har man från radikalt feministiskt håll riktat kritik mot sådana inslag i familjerätten och socialpolitiken som på lång sikt vidmakthåller föreställningen om äktenskapet som försörjningsinrättning för kvinnan, t.ex. långvarigt underhåll till frånskilda hustrur eller änkepension till hustrur utan minderåriga barn.

På kvinnosakshåll har man blivit allt mer medveten om att hindren för kvinnorna att realisera jämlikhetsmål och frihetsmål är delvis *inre* och sammanhänger med kvinnorna själva, deras inställningar och handlingar, deras personliga relationer, t.ex. i familjen, och inrotade föreställningar och förväntningar från olika håll. För att förändra kvinnans ställning behövs en psykologisk bearbetning. Försök att aktivisera kvinnorna i olika föreningssammanhang har gjorts.

Arbetets utformning

Ovan skisserade bild av könsrolldebatten torde rätt klart visa att frågan om kvinnans ställning i förvärvslivet inte går att skilja ut som ett näringslivets isolerade problem. Könsrollfrågan är som vi nyss antydde ett samhällsproblem. Den är invävd i hela vår civilisation och sträcker sig historiskt långt bort i tiden. Den griper in på många områden. Kvinnans och mannens ställning i näringslivet hänger t.ex. samman med arbetsmarknadsbeteende, och detta beteende hänger i sin tur samman med hur kvinnor och män har uppfostrats (den könsbundna socialisationen), deras personlighet och hur deras familjeförhållanden ter sig.

Kvinnors och mäns möjligheter på arbetsmarknaden beror av åtgärder inom en mängd områden, t.ex. skattepolitik, familjepolitik, barnavård, arbetarskyddslagstiftning, statlig arbetsmarknadspolitik, arbetsmarknadsparternas förhandlingspolitik, näringspolitik, personalpolitik, organiserande av arbeten och arbetsprocesser, skolpolitik, yrkesutbildning, yrkesvägledning etc. Det är ingen tillfällighet att arbetsmarknadsparternas kvinnonämnd kommit att syssla med åtgärder för att underlätta hemarbetet för förvärvsarbetande kvinnor.

Syftet med denna bok är att ge en relativt mångsidig belysning av problemet kvinnor och män i näringslivet och samtidigt söka behandla detta kontroversiella spörsmål på ett så sakligt och opartiskt sätt som möjligt. Alla sidor av problemet har ej tagits upp; så har vi t.ex. ej kunnat göra fullständiga internationella jämförelser. Ej heller har vi allsidigt behandlat de ekonomiska aspekterna. Dagens kvinnoproblem är framför allt sociologiskt och psykologiskt betingade. Det har ej varit möjligt att på alla punkter föra framställningen parallellt utan författarna har i sin framställning haft frihet att i huvudsak utgå från det egna landets förhållanden och forskningsmaterial. Dock rör det sig här i hög grad om gemensamma kulturfenomen. Diskussion och samarbete mellan författarna har givetvis förekommit och i viss utsträckning har vi lånat synpunkter av varandra.

I kapitel 1, som kan ses som ett slags ersättning för ett sammanfattande slutkapitel, har jag i viss utsträckning fört samman synpunkter från de övriga kapitlen. Jag har sökt ge en översiktlig analys av utgångspunkter, värderingar och antaganden i könsrolldebatten. Jag har också försökt granska innebörden av olika argument i denna debatt.

Forskning rörande könsroller kan sägas ha blivit något av en norsk specialitet. Institutt for Samfunnsforskning i Oslo är ett centrum för sådan forskning, och våra tre norska medförfattare, Harriet Holter, Sverre Brun-Gulbrandsen och Per Olav Tiller, är alla knutna till denna forskningsorganisation.

I kapitel 2 försöker Harriet Holter att se samhällets könsrolldifferentiering i ett vidare sociologiskt sammanhang. Tänkbara direkta och indirekta verkningar av att anknyta uppgifter och rättigheter, status och prestige till individens kön tas här upp. En analys av könsrollerna i olika kulturer och tidsepoker följes av en diskussion om konfliktpunkter och inbyggd "stress" i det moderna samhällets könsroller. I slutet av kapitlet berörs en del synpunkter på de sociala förändringarna och de

förändringar i könsroller som åtföljt dessa. Här har Harriet Holter utnyttjat ett tidigare utkast av mig till en analys av samhällets "feminisering".

De senare årtiondenas könsrolldebatt har ofta åberopat sociologiska och psykologiska studier av de olika miljöinflytanden, framförallt under den tidigare barndomen, som bidrar till könens särbeteenden och skillnader i personlighet. Psykologen Sverre Brun-Gulbrandsen behandlar i kapitel 3 frågan om hur könsrollerna spelar in i uppfostran av de uppväxande pojkarna och flickorna.

I centrum för debatten om de gifta mödrarnas förvärvsarbete har stått hänsynen till barnen. I kapitel 4 har Per Olav Tiller gjort en analys av den könsbundna s.k. socialisationen från personlighetspsykologisk synpunkt och mot bakgrund därav gjort en sammanställning av forskning och synpunkter på frågan om effekten av mödrars förvärvsarbete på barnens utveckling.

När vi ser på könens yrkeskarriär och vad som påverkar flickors och pojkars val av livskarriär — t.ex. hos flickorna valet mellan att bli hemmafru eller yrkeskvinna — finner vi att adolescensen är av strategisk betydelse. Under tonåren sker individens yrkesförberedelse och de flesta människor skaffar sig då den inriktning, eller början till livsinställning, som ofta blir utslagsgivande för framtida val av karriär. Harriet Holter har i kapitel 5 analyserat denna utveckling från barn till vuxen.

Självfallet måste familjen komma in när det gäller en analys av kvinnan och förvärvslivet. Så sker i mitt kapitel 6, där jag börjar med att analysera trenden vad gäller yrkesarbete bland gifta kvinnor. Därefter inventeras och diskuteras olika förhållanden i familjelivet som har att göra med förekomst av förvärvsarbete bland gifta kvinnor. Sammanställningen vilar i delar på undersökningar som jämför förvärvsarbetande och hemarbetande gifta kvinnor i olika avseenden. I senare delen av kapitlet diskuterar jag vad olika förändringar på familjelivets område kan tänkas ha för effekt på gifta kvinnors benägenhet att förvärvsarbeta.

Kvinnans ställning i familjen har traditionellt varit helt bestämmande för hennes roll — eller frånvaro av roll — utanför familjen. Man har därför ofta begränsat resonemangen till den gifta kvinnans ställning utan att undersöka de ogifta vuxna kvinnornas situation. De ensamstående kvinnorna är dock en grupp som till antalet och från arbetsmark-

nadssynpunkt är av största betydelse. De ensamstående kvinnornas situation och problem analyseras av Harriet Holter i kapitel 7.

Några av de ekonomiska synpunkterna på problemet kvinnorna och förvärvslivet behandlas i kapitel 8 av ekonomen och sociologen Gösta Dahlström. Där ges en översikt av utvecklingen under senare årtionden av kvinnors andel av arbetskraften inom olika delar av näringslivet och han gör en analys av en del ekonomiska orsaksförlopp i utvecklingen. Dessutom tar Gösta Dahlström här upp speciella sidor av problemet, t.ex. kvinnolöneutvecklingen, kvinnornas utbildning och arbetsmarknadspolitiken.

De sociologiska aspekter på den kvinnliga arbetskraften som i den arbetsmarknadspolitiska diskussionen brukar föras in under rubriken arbetsmarknadsbeteende, analyseras i kapitel 9 av Harriet Holter. Hon utgår från vissa rollsociologiska synpunkter och söker sätta kvinnornas särbeteenden på arbetsplatsen i relation till olika slags sociala inflytanden. Att kvinnorna uppträder på ett från männen genomsnittligt avvikande sätt sammanhänger delvis med att samhället "väntar" sig detta beteende av dem och uppmuntrar dem till sådant beteende.

En avgörande faktor när det gäller kvinnors förvärvsarbete är självfallet företagsledarnas inställning till den kvinnliga arbetskraften. Här har Stina Thyberg, tidigare sekreterare inom SNS, insamlat ett omfattande material från ett antal studiegrupper i olika delar av landet och sammansatta av representanter för företag från olika branscher inom det privata näringslivet. Stina Thybergs framställning, som bildar slutkapitlet i boken, presenterar hur man inom dessa företag ser på och behandlar den kvinnliga arbetskraften. Här ges en rad exempel på många av de fenomen som analysen i kapitel 9 är byggd på. Något berörs också hur man företagsekonomiskt kan resonera om kvinnlig—manlig arbetskraft när det gäller rekrytering, lönesättning, utbildning, befordran och annan personalpolitik.

Edmund Dahlström

1. ANALYS AV KÖNSROLLDEBATTEN

av Edmund Dahlström

Frågan om könsrollerna som samhällsproblem

Jag skall i detta kapitel försöka se frågan om kvinnors förvärvsarbete i ett större sociologiskt och ideologiskt sammanhang. Någon finner kanske denna vidgade diskussion om kvinnans ställning i samhället onödig och skulle föredra en mera "realistisk" diskussion av bestämda åtgärder rörande kvinnors förvärvsarbete. Jag tror emellertid att en analys av kvinnors förvärvsarbete — och av den önskvärda politiken — knappast leder till klarhet om man inte först studerar vissa allmänna premisser och värderingar rörande könens ställning i samhället som helhet. Dessförinnan kan man endast skenbart föra en teknisk och realistisk diskussion, och i en eventuell sådan analys gör man outtalat antaganden och värderingar som rör förhållanden i familjelivet och konsekvenser för könens ställning i samhället i stort.

När den statliga utredningen om daghem och förskolor (SOU 1951: 15) nästan helt gick förbi frågan om vad som kunde anses önskvärt eller icke önskvärt när det gäller kvinnans ställning i hem och förvärvsarbete så bidrog detta till oklarheten i utredningens resultat. Man kan inte diskutera behovet av daghemsplatser utan att först klargöra i vilken omfattning mödrars förvärvsarbete ter sig önskvärt eller icke önskvärt. Svaren på frågorna vilken omfattning man vill ge den halvöppna barnavården och hur man vill fördela kostnaderna beror inte bara av kvinnornas benägenhet att ta förvärvsarbete. Svaren bidrar själva till att påverka kvinnornas benägenhet att ta förvärvsarbete. Frågan om den önskvärda omfattningen av mödrars förvärvsarbete för över till frågan om samhällets målsättningar, och dessa sammanhang skall jag här belysa.

Expertdebatten har ofta karakteriserats av ett begränsat perspektiv. Men frågan om könens roller rör som jag redan nämnt i inledningen många sektorer där det ofta vidtas åtgärder som berör könens ställning i samhället, t. ex. familjerätt, lagar som reglerar medborgarnas all-

männa rättigheter och skyldigheter, familjepolitik, arbetsmarknadspolitik, byggnads- och bostadspolitik, annan socialpolitik, skolpolitik, skattepolitik och lokaliseringspolitik. Man saknar ofta det överblickande perspektivet med synpunkter på åtgärdernas sammanlagda effekt.

I de följande avsnitten skall jag skissera några *ideologier* rörande kvinnans och mannens ställning i samhället. Med en sådan könsrollideologi avses då ett relativt sammanhängande system av antaganden och värderingar rörande könen och deras ställning i samhället. Det blir inte fråga om någon fullständig idéhistorisk översikt utan snarare ett urval av ideologier som präglar dagens debatt.

ÄLDRE IDEOLOGIER OM KÖNENS ROLLER

Låt oss börja med en tillbakablick på några *äldre könsrollideologier*. En analys av dessa måste utgå från det förindustriella västerländska samhällets syn på mannen och kvinnan.

Den traditionella könsrollideologien

var förankrad i den judiskt kristna religionen och i magiska föreställningar. Den kan i korthet sägas innebära följande:[1]

Gud skapade man och kvinna olika. Mannen och kvinnan är väsensskilda. Kvinnan är underlägsen mannen. Kvinnan är det svagare könet. Mannen är kvinnans överhuvud och huvud. Denna olikhet mellan könen måste återspegla sig i könens ställning i samhället med olika skyldigheter och rättigheter som följd. Endast mannen kan ges full myndighet. Samhället måste hänvisa mannen och kvinnan åt skilda uppgifter och verksamhetsområden. Kvinnan måste särskilt skyddas i vissa avseenden. Genom att vara dygdig hustru och fruktsam moder och uppvisa fromhet och särskilda kvinnliga dygder kan kvinnan förvärva anseende och aktning.

Den gammalliberala könsrollideologien

vände sig mot den traditionella kvinnouppfattningen och hade sina rötter i naturrättsläran och upplysningsrörelsen. Den utvecklades under slutet av 1700-talet och innebar i korthet:

Alla individer har egenvärde och lika värde. Kvinnan och mannen är i väsentliga avseenden lika. Kvinnan och mannen har samma naturliga rättigheter. Därför skall jämlikhet råda mellan könen. Kvinnan

har rätt till lika behandling i alla avseenden, t. ex. lika utbildning, lika arvsrätt, lika myndighet, likställdhet inom äktenskapet, rätt till arbete inom alla yrkesområden, tillträde till offentliga uppdrag och lika politiska rättigheter.

Den gammalliberala ideologien lade stor vikt vid kvinnans rättsliga och politiska likställdhet. Denna skulle automatiskt leda till en frigörelse inom andra områden. De ledande liberala teoretikerna, t. ex. John Stuart Mill, menade att de gifta kvinnorna skulle fortsätta att sköta sina moderliga och husmoderliga plikter och att de således skulle sluta förvärvsarbeta när de gifte sig och fick barn. Någon ändring av kvinnans ställning i hemmet åsyftades inte bortsett från deras rättsliga likställighet.[2]

Den romantiska könsrollideologien

innebär både ett avståndstagande från och en syntes av element i den traditionella och den gammalliberala inställningen. Den kan kort sägas gå ut på följande:[3]

Mannen och kvinnan är i väsentliga avseenden olika och kompletterar varandra i denna väsensskildhet. Samhället behöver båda, och båda har lika värde. I kärleken kompletterar och påverkar könen varandra. Kvinnan är i hemmet en bärare av moderlighet, sedlighet, oskuldsfullhet, underdånighet, uppoffrande sinnelag, behagfullhet, mjukhet, fromhet, intuition, naturlighet etc. Samhället måste slå vakt kring kvinnans särart och skydda henne som maka och mor. I en del avseenden bör kvinnan ges större jämställdhet med mannen, t. ex. vad gäller utbildning och ställning i äktenskapet. Funktionerna utanför hemmet, t. ex. förvärvsarbete, offentliga uppdrag och politiska rättigheter, bör dock vara förbehållna mannen.

Den marxistiska könsrollideologien

anknyter till den gammalliberala när det gäller principer och målsättning: Kvinnan och mannen är socialt lika dugliga, och kvinnans frigörelse och jämlikhet är målet. Den avviker dock i åsikten om förutsättningarna för att realisera denna kvinnans frigörelse:[4]

Familjelivets utveckling har gått mot ett patriarkaliskt system där kvinnan är förslavad, undertryckt och skild från det offentliga och samhällslivet. Hennes ställning innebär ett hemslaveri och en legaliserad prostitution. I det kapitalistiska samhället har hon att välja

mellan att vara i en förslavad osjälvständig ställning som mor-hustru och att vara självständig ensamstående.

Kvinnans befrielse innebär att hela kvinnokönet återföres till samhälleligt arbete. Först när båda parterna deltar i detta, blir de jämställda. Den fullständiga friheten kan först realiseras sedan de kapitalistiska produktions- och egendomsförhållandena förändrats och ersatts av ett socialistiskt system. Då blir äktenskapet äntligen ett fritt val grundat på kärlek och full jämlikhet, eftersom de ekonomiska hänsynen vid äktenskapsval då blir onödiga och kvinnan inte längre betraktas som obetald arbetskraft i hemmet.

DAGENS DEBATT — PÅ OLIKA NIVÅER

Den sociala förändringen i de nordiska länderna fram till våra dagar har inneburit att stora delar av det gammalliberala programmet förverkligats. Rätt till lika utbildning, lika arvsrätt, juridisk likställdhet i äktenskapet, lika behörighet i yrkeslivet, tillträde till offentliga uppdrag och lika politiska rättigheter — allt detta har förverkligats. Men denna formella, rättsliga likställdhet har inte motsvarats av en reell likställdhet. Kvinnorna har faktiskt begränsade möjligheter och begränsade ambitioner att hävda sina rättigheter inom många områden, t. ex. vad det gäller yrkesutbildning och yrkesverksamhet, politiskt inflytande och inflytande i andra organisationer.

Många av de *yttre* hindren har alltså undanröjts. Kvar står hinder som delvis är av annat slag och som sammanhänger med inrotade föreställningar, rollförväntningar, rollideal, värderingar och vanor, t. ex. bland arbetsgivare, arbetsledare och arbetskamrater, bland äkta män och inte minst bland kvinnorna själva. Dessa hinder får stöd i massmedierna och de är starkt förankrade i olika relationer inom primärgrupperna, framförallt inom familjen. När det gällde att undanröja de yttre hindren stod kvinnoorganisationerna eniga, men när det gäller mål och medel för att förverkliga kvinnans frigörelse och jämlikhet i dagens situation råder på kvinnohåll större oenighet.

En finsk studie av studenters syn på könens ställning i samhället ger en intressant belysning av den aktuella debatten. Bland kvinnliga studenter råder en relativt enig opinion om likställdhet och frihet när det gäller allmänna juridiska rättigheter och rättigheter i förvärvslivet. Manliga studenter avviker här klart från de kvinnliga genom att oftare vara negativt inställda till dessa kvinnliga rättigheter. När det

gäller frågan om hustruns förvärvsarbete och familjerollnormerna är de kvinnliga studenterna inbördes mera splittrade; en del lägger tonvikten vid hemmafrurollen, andra vid yrkesrollen. De manliga studenterna är överlag mera positiva till hemmafrurollen, men även bland dem råder stor oenighet. Åsiktsskillnaden följer här inte könsgränserna.[5]

Dagens könsrolldebatt uppvisar liknande tendenser; kontroversen gäller inte längre kvinnorna kontra männen och manssamhället. Snarare förs striden mellan kvinnor som i egenskap av hemmafruar respektive yrkeskvinnor angriper varandra; båda grupperna har stöd hos manliga meningsfränder. Det emotionella engagemanget tycks inte vara mindre nu än när kvinnosakskvinnorna gick till storms mot manssamhället.

Som redan tidigare antytts är det här inte fråga om att ge en idéhistorisk bild av det myller av åsikter i kvinnofrågan som framträder i dagens debatt. En sådan kartläggning skulle utgöra en besvärlig forskningsuppgift. Avsikten är här att söka få fram de ideologier som satt sin prägel på debatten för att sedan jämföra dessa och diskutera de antaganden och värderingar som görs.

Jag tror att man kan urskilja *tre olika nivåer* i dagens debatt. *Den första* är huvudobjektet för mitt intresse, den ideologiskt färgade debatten där kontrahenterna har mera systematiskt sammanhängande antaganden och föreställningar. Denna är vanligen förankrad i kvinnorörelsen eller de politiska rörelserna. Det är framförallt från detta håll som man sökt bevaka könsrollfrågan i dess helhet.

Den andra nivån har jag redan varit inne på, expert- eller fackdebatten kring vissa moment i kvinnofrågan, t. ex. frågan om daghem—förskolor, likalönsprincipen, bestämmelser rörande kvinnor i arbetarskyddslagarna, hushållets rationalisering och skattepolitik. Ofta bevakas de olika intressena av intresseorganisationer, t. ex. arbetsmarknadens organisationer, yrkeskvinnoorganisationer, husmodersorganisationer och konsumentorgan.

Den tredje nivån framträder i massmedierna i form av inlägg av mera personlig, mindre pretentiös art, t. ex. i dags- och veckopressens kvinnosidor, insändarspalter och reportage, tendentiösa noveller och romaner, filmer och skådespel, revyer och schlager.

På den ideologiska nivån kan man urskilja en skala av åsikter — från extremt konservativa till extremt radikala idéer. Orden "radikal" och "konservativ" används utan syftning på den gängse politiska användningen av dessa termer. Indelningen grundas i stället på benägenheten

att bevara resp. förändra familjens traditionella funktioner och struktur. En *extremt konservativ* inställning ser idealet i gångna tiders borgerliga familj med en hustru som helt ägnar sig åt hemmet och där mannen är försörjaren. *Den extremt radikala ideologien* förordar helt enkelt en nedskärning av familjens "funktioner" intill gränsen för familjeinstitutionens upplösning; som ersättning tänker man sig kollektiva former för barnens skötsel och vård och för den privata konsumtionen. Detta är de nödvändiga stegen på vägen mot kvinnans frigörelse och likställdhet med mannen. Denna åsikt hävdades under 20-talet i vissa politiskt radikala kretsar och framträder i våra dagar i Kibbuts-ideologien. Den kinesiskt-kommunistiska familjepolitiken kan sägas delvis representera denna extremt radikala linje.[6] De ideologier som jag här kommer att analysera ligger mellan dessa extremer.

I debatten är det i regel lättare att bilda sig en uppfattning om de mera radikala idéerna. Dessa har utvecklats i böcker och program, medan de mera konservativa idéerna utformats mindre systematiskt och ofta framträder på den tredje nivån i debatten i form av dolda antaganden. De traditionella eller romantiska idéerna är t. ex. knappast representerade i utlåtanden eller experters inlägg, men man kan finna dem, mer eller mindre uttalade, i veckopressens insändarspalter eller som åsikter hos enskilda arbetsgivare, arbetsledare eller arbetstagare.

IDEOLOGIER I DAGENS DEBATT

Eftersom jag har begränsat min analys till den mera initierade debatten, dvs. nivåerna 1 och 2, har den konservativa könsrollideologien fått en mera undanskymd plats. När jag i den följande argumentanalysen talar om konservativa idéer, avser jag oklart en ståndpunkt som anknyter till traditionell eller romantisk könsrollideologi som den nyss presenterats. Hit hör t. ex. en del kyrkliga ställningstaganden.

Den här valda schematiseringen av könsrollideologier efter dimensionen radikal — konservativ med hänsyn till inställning till att bevara eller minska familjens funktioner gör vissa intressanta och betydelsefulla inlägg svåra att placera. Särskilt bör här den ideologi nämnas som i kvinnornas läggning och orientering ser en källa till världsförbättring, t. ex. i Sverige framförd av Barbro Alving. Enligt denna ideologi bör man slå vakt kring en sida av kvinnans särroll och särart

och låta denna i större utsträckning prägla samhällets struktur och målsättning. Kvinnan är bärare av en "mänskligare" syn på relationen mellan människorna och det är kvinnorörelsens uppgift att föra denna "kvinnlighetens" talan och se till att den inte undertrycks i manssamhället. Detta kan hon göra genom t. ex. vissa vårdande, kurativa och pacifistiska strävanden.

De som i det specifikt kvinnliga sett en källa för frälsning och förbättring har väl vanligtvis varit konservativt eller moderat orienterade enligt mitt föreslagna språkbruk (se nedan). Man har framhävt kvinnans uppoffrande, hjälpande, vårdande och livsnära funktioner i familjen och velat bevara dessa. I en annan mening kan denna ideologi sägas vara radikal: den vill omvandla samhället i riktning mot värden och relationer mellan människor som kan sägas prägla familjen och kvinnan som familjens vårdare. Denna ideologi har framhävt vissa utvecklingstendenser som förefaller vara ovedersägliga och som vi i detta arbete behandlat under beteckningen "samhällets feminisering" (se s. 107).

Jag skall här inrikta mig på att presentera två könsrollideologier som dominerar den initierade debatten. Jag har kallat dem den moderata och den radikala könsrollideologien. Jag har sedan inom var och en av dessa huvudtyper urskilt två varianter. För att få fram dessa ideologityper har jag tvingats schematisera hårt och delvis lägga detaljer till rätta.

Den moderata könsrollideologien har framträtt i utredningar av svensk familjepolitik. Som exponenter för denna ideologi har jag valt två arbeten: *Familjeliv och hemarbete* (SOU 1947: 46) med Brita Åkerman som sekreterare-författare och *Kvinnans två roller* med Alva Myrdal och Viola Klein som författare. Karakteristiskt för den moderata ideologien är att den utgår från att kvinnan har två roller och tänker sig reformer som på olika sätt skall hjälpa kvinnan att under sin livskarriär ha och förena dessa två roller. De båda arbeten jag nämnt representerar samtidigt två varianter av moderat inställning, det förra lägger tonvikten vid att kvinnans roll som hustru-husmor skall förbättras; i det senare betonas mera främjandet av kvinnans roll som yrkesverksam medborgare.

Den radikala könsrollideologien hävdar den uppfattningen att kvinnans frigörelse inte kan bli verklighet förrän kvinnorna för hela livet engagerar sig i förvärvslivet och tar avstånd från hemma-

fruidealet och familjen som försörjningsinstitution. Genom kollektiva anordningar bör hemarbetet och vården av barnen i hemmet nedskäras. Man kan urskilja två varianter av denna radikala feminism. Jag uppehåller mig huvudsakligen vid den som bygger på liberal politisk ideologi och som dominerat den allra senaste debatten i Sverige. Som representanter har jag här valt Eva Moberg: *Kvinnans villkorliga frigörelse,* i Unga Liberaler, Stockholm 1961, och *Kvinnor och människor,* Stockholm 1962, samt Margareta Bonnevie: *Fra mannssamfunn til menneskesamfunn,* Oslo 1955. Den andra varianten, som bygger på marxistisk grund, är här representerad av den kommunistiska könsrollideologien i Sovjetunionen.[7]

Den moderata könsrollideologien

Denna ideologi tar således fasta på ett förment nytt mönster för mödrars livskarriär och hur mödrarna förenar de två rollerna som yrkeskvinna och som hustru-mor. I egenskap av hustru-mor kan kvinnan välja mellan att vara helt hemarbetande och att förena förvärvsarbete och hemarbete. Enligt det allt vanligare mönstret för en moders livskarriär har hon först en yrkesverksam period innan barnen föds, sedan en period då hon helt ägnar sig åt att sköta hem och småbarn; därefter infaller en ny yrkesverksam period när barnen blivit äldre och bättre kan sköta sig själva. I nuvarande läge skapar kvinnans två roller konflikter, och hon slits mellan dessa två konkurrerande mål och funktioner. Valet mellan att vara hemmafru respektive yrkeskvinna kommer ofta att dikteras av yttre förhållanden. En del kvinnor tvingas av ekonomiska skäl att ta förvärvsarbete, medan en del kvinnor förhindras att fortsätta eller återuppta sitt yrkesarbete av brist på barndaghem, annan service, skattemässiga eller arbetstidsförhållanden.

Målet för kvinnopolitiken bör, enligt "de moderata", vara att trygga varje kvinnas rätt att fritt välja var hon vill sätta in sin arbetskraft, dvs. varje kvinnas rätt till förutsättningslös valfrihet (Inga Thorsson: *Hur länge skall vi ha kvinnoproblem?,* Morgonbris 1961: 6). Det primära målet för familjepolitiken bör vara att så långt som möjligt häva konflikten mellan kvinnans två roller och att ge kvinnorna möjlighet att välja båda vägarna eller att välja endera — utan att valet går ut över vare sig dem själva eller familjens standard. (Dagens Nyheter, Ledare den 8/6 1961.)

Kvinnans två roller medför anpassnings- och övergångsproblem, och

hon behöver i olika avseenden hjälp från samhällets och omgivningens sida. Det allmännas politik bör på olika sätt underlätta för kvinnan att under sin livskarriär spela dessa båda roller, dock utan att dirigera detta val i viss riktning, således varken förorda hemmafru- eller yrkeslösningen. Med ökade valmöjligheter ökas utsikterna till rätt val. Familjemedlemmarna är själva mest kompetenta att avgöra vilken lösning som är bäst.

Gentemot den mera konservativa ideologien vill den moderata försvara kvinnans yrkesroll, och man förordar de yrkesbefrämjande åtgärder som presenteras nedan. Gentemot den radikala inställningen vill den moderata ideologien slå vakt kring husmoders-modersrollen och hävdar följande:

Att kvinnorna i sina framtidsplaner inrymmer tanken på äktenskap och moderskap, att deras yrkesval och deras ambitioner påverkas av hänsyn till deras sannolika roll av hustru-mor i framtiden, att kvinnornas moderskap inverkar på deras förhållande i arbetslivet och att de vanligen väljer att stanna hemma och sköta barnen under den tid barnen är små. Detta är något som inte kommer att förändras inom överskådlig framtid; det är något naturligt som måste accepteras. I en småbarnsfamilj kräver barnens och hemmets vård en heldags arbetskraft. Modern är vanligen bäst lämpad för detta arbete, som är fullt likvärdigt med annan yrkesverksamhet.

Det finns ingen anledning att sammankoppla kravet på kvinnornas frihet och jämlikhet med kravet på att de gifta småbarnsmödrarna samtidigt skall förena sin modersgärning med förvärvsarbete utanför hemmet. Men det moderna samhället bör ge hemarbetet en plats vid sidan av andra normala yrken. Det finns ingen anledning att från samhällets sida pressa de unga mödrarna att åta sig en dubbel arbetsbörda. — I enlighet med detta bör samhället befrämja följande:

- De uppväxande flickorna bör göras medvetna om att deras roll som moder-hustru inte är deras enda livsuppgift, och de bör stimuleras till en allvarligare och mera ambitiös yrkesinriktning. De bör skaffa sig bättre grundutbildning och yrkesutbildning och välja yrke inom ett bredare fält än som nu är fallet, där vissa traditionella kvinnoyrken efterfrågas alltför mycket i förhållande till tillgång på sådana arbeten. Flickorna bör på olika sätt uppmuntras att — efter yrkesutbildning — söka konkurrera med männen på olika områden och att satsa på sitt yrkesarbete. De gifta kvinnorna bör på olika sätt stimuleras till att när

de avbryter sitt förvärvsarbete vidmakthålla sina yrkeskunskaper och sin kontakt med arbetsmarknaden.

- Bostäderna, den bostadskollektiva servicen, distributionen och konsumtionsvaruproduktionen bör utformas så att hemarbetet minskas och kan radikalt nedskäras när hustrun-modern vill förena hemarbete med förvärvsarbete. Arbetet i hemmet bör rationaliseras och arbetsbesparande hjälpmedel införas i större utsträckning. Kollektivhus, andra bostadskollektiva arrangemang och institutioner för halvöppen barnavård bör inrättas i större utsträckning (förskolor, daghem, eftermiddagshem, familjedaghem etc.).
- Beskattningen bör modifieras så att de gifta kvinnornas yrkesarbete inte skattemässigt "bestraffas", som nu är fallet för många kvinnor med kvalificerad utbildning gifta med män med högre inkomster.
- Särbehandlingen av kvinnorna på arbetsmarknaden — t. ex. genom delmarknader och kvinnolöner och särbestämmelser i arbetarskyddslagar — bör elimineras.
- Arbetsmarknaden och förhållandena på arbetsplatsen bör utformas så att kvinnans "dubbla" livskarriär underlättas, t. ex. genom deltidsarbete, utökad avlönad tjänstledighet i samband med barnsbörd, bättre möjligheter till vidare utbildning och omskolning för äldre kvinnor och bättre möjligheter på arbetsmarknaden för äldre kvinnor. En bättre lokalisering av näringslivet behövs också för att båda makarnas förvärvsarbete skall te sig geografiskt realiserbart.
- Ett ökat stöd till barnfamiljerna bör ges, t. ex. i form av ökade barnbidrag, så att mödrar inte tvingas att ta förvärvsarbete av familjeekonomiska skäl.
- Husmödrarnas ställning bör på olika sätt förbättras, t. ex. genom en bättre utbildning för hemarbetet, genom en större ekonomisk självständighet, t. ex. så att deras rätt till hushållspengar och pengar för egen del blir erkänd. Vidare bör husmödrarnas ekonomiska trygghet ökas genom förbättrade sjuk- och pensionsförhållanden; deras sysselsättning i hemmet bör ges en mera yrkesmässig karaktär och göras till föremål för en ekonomisk värdering. Fritid och semester bör regleras, och isoleringen och bundenheten i hemmafrusysslan minskas, t. ex. genom studie- och föreningsverksamhet och genom att mannen och övriga familjemedlemmar tar på sig en större del av hemarbetsbördan.

Inom ramen för denna moderata könsrollideologi kan man urskilja två varianter. En linje lägger tyngdpunkten vid husmoders-hustru-

rollen och vikten av att förbättra denna, t. ex. genom att ge hemarbetet en aktad plats vid sidan av förvärvslivets yrken. En annan betonar kvinnans yrkesförberedelse, yrkesambitioner, möjlighet att konkurrera med männen inom olika yrkesområden, utvecklandet av bostadskollektiva komplement för att underlätta hemarbetet, undanröjandet av diskriminerande behandling på arbetsmarknaden och en mera lika fördelning av hemarbetet mellan man och hustru. Dessa moment återkommer i den radikala ståndpunkten.

Den radikala könsrollideologien

Denna ideologi har huvudsakligen målet *kvinnans jämlikhet och frigörelse*. Rättslig likställighet räcker inte för att man skall nå detta. En viktig strävan är att bekämpa diskrimineringen efter kön så att män och kvinnor behandlas lika när det gäller yrkesutbildning, anställning, lön, förmåner och befordran. Men inte heller detta räcker; kvinnorna måste själva bli medvetna och fullfölja sin yrkeskarriär. Ställningen som försörjd hemmafru är ovärdig och förnedrande och innebär ett socialt och ekonomiskt beroende av mannen. Så länge familjen fungerar som försörjningsinrättning förhindras kvinnans frigörelse och jämlikhet.

Den liberalt radikala könsrollideologien

menar att så länge flertalet kvinnor finner sig i att under sin livskarriär spela rollen av den som ensam bär huvudansvaret för vården av hem och barn, kan den egentliga frigörelsen och jämlikheten inte förverkligas. Kvinnan blir handikappad på arbetsmarknaden, och arbetsmarknadspolitiska åtgärder kan inte leda till lika möjligheter för män och kvinnor. Så länge kvinnans dubbla roller accepteras, medan mannen slipper undan med att spela en, kommer de uppväxande kvinnorna inte att allvarligt satsa på yrkeskarriären eller ta arbetet på allvar; de kommer att betrakta äktenskapet som en legitim och bekväm försörjningsinrättning.

Den liberalt radikala ideologien vill således i normativ bemärkelse inte acceptera talet om kvinnans två roller till skillnad från mannens enda roll. Både mannen och kvinnan har och bör ha två roller, en yrkesroll och en familjeroll. Kvinnan är visserligen den som föder och ammar barnet. Men fördenskull måste det inte vara hon som ensam tar hand om barnets skötsel och hemmets övriga vård. Dessa sysslor skall delas lika mellan mannen och kvinnan.

I det existerande familjesystemet betraktas mannen-fadern som huvudförsörjare och hustrun som den som har rätt att bli försörjd. Det återspeglas i att männen får högre lön för samma arbetsuppgifter. Denna skillnad blir en "försörjningsfaktor" grundad på ett slags dold behovsprincip: mannen bör som försörjare tjäna mer. Från arbetsgivarsynpunkt ter sig denna skillnad motiverad, eftersom arbetsgivaren i regel har särskilda kostnader för den kvinnliga arbetskraften, som ensam axlar bördan av att vårda hem och barn (lägre yrkesbeständighet, större frånvarofrekvens och lägre yrkesambitioner etc.).

Enligt den liberalt radikala ideologien är de familjepolitiska åtgärderna minst lika viktiga som de arbetsmarknadspolitiska. Så länge familjen har karaktären av försörjningsinrättning för de kvinnor som blir mödrar, kan kvinnans ställning på arbetsmarknaden inte väsentligen förändras. Den vänder sig med skärpa mot sådana inslag i lagstiftningen och rättspraxis som kan sägas konfirmera denna familjens roll, t. ex. underhåll till frånskilda kvinnor eller änkepension. Den vänder sig mot den traditionella familjeformen med fast hemmafru och rubricerar den som prostitution. Hemmahustrun lever en "ovärdig parasittillvaro", och hennes isolerade ställning i hemmet gör henne till en "andlig krympling".

Den liberalt radikala ideologien vänder sig också mot föreställningen att kvinnan, eftersom hon föder barnen, skall vara speciellt ägnad att ta hand om dem och sköta hemmet i övrigt. Det finns inget biologiskt samband mellan att å ena sidan föda och amma barnet och å den andra sådana funktioner som att tvätta barnets kläder, laga dess mat, uppfostra barnet och i övrigt sköta hemmet. De traditionella föreställningarna måste revideras. I det nuvarande systemet exploateras moderskapet och moderskärleken, och modersrollen ges en sådan omfattning att kvinnans frihet som individ kringskärs, t. ex. när det gäller att välja livskarriär. Modern accepteras som yrkeskvinna endast under förutsättning att hon fullgjort sin huvuduppgift som vårdare av barnen och hemmet. Detta är hennes "villkorliga frigivning".

Den radikala könsrollideologien betonar mannens roll i familjen, hans ansvar och betydelse för barnen. Den vänder sig därför mot sådan praxis som ger hustrun en i förhållande till barnen mera framskjuten roll, t. ex. när det gäller vårdnaden av barnen vid skilsmässa. Kravet på likställdhet mellan könen innebär att vissa fördelar och förmåner som kvinnorna åtnjutit inte längre skall vara förbehållna dem en-

samma, t. ex. deras skyddade ställning och den rätt till försörjning som kvinnorna genom äktenskapet kunnat åtnjuta. Försörjningsbördan skall delas, och båda makarna skall kunna ha glädje av vården och den intima kontakten med barnen. Männen har uppfostrats och hänvisats till den hårdare, opersonligare slå-sig-frambetonade tillvaron på arbetsmarknaden och i de stora sekundärgrupperna, medan kvinnorna inriktats på och givits en mera skyddad ställning i familjen med dess mera personliga atmosfär. Likställdheten innebär att mannen och kvinnan mera lika skall dela påfrestningarna i tävlan utanför familjen liksom tillfredsställelsen av den livsnära kontakten med barnen.

De yrkesbefrämjande åtgärder som berörs under den moderata ideologien förordas givetvis även av den radikala. Den senare lägger särskild vikt vid följande punkter:

- Pojkar och flickor måste ges likartad uppfostran och utbildning, båda måste förberedas för yrkesroll och familjeroll och göras medvetna om det delade ansvaret för barn och hem. Hemarbetet och vården av barnen skall delas lika mellan makarna.
- Den tid som hemarbetet och vården av barnen tar bör radikalt nedbringas genom olika åtgärder, t. ex. rationalisering av hushållsarbetet, förbättring av bostäderna, en utbyggnad av bostadskollektiv service och mera ändamålsenliga konsumtionsvaror. Viktigast av allt är utformningen av anordningar för barnens vård och skötsel under dagen eller del av dagen.
- De kostnader som själva födseln och vården av barnen innebär skall fördelas på alla arbetstagare och inte särskilt drabba kvinnorna. Ett avdrag från allas inkomster skall göras och föras till en barntilläggskassa. Ur denna kassa utgår ett tillägg för små barn att utnyttjas av föräldrar på önskat sätt. Tillägget skall vara så stort att familjen får råd att ha någon förälder hemma hos barnet(n) under dess tidigare år (enligt ett förslag under dess tre första år) eller att skaffa ersättare för föräldrarnas vård under dagen genom att anställa arbetskraft i hemmet eller lämna barnet(n) till daghem.
- Förhållandena på arbetsmarknaden bör anpassas så att det blir lättare att förena skötsel och vård av hem med förvärvsarbete. Någon har pekat på utvidgning av deltidsarbetet som en lämplig åtgärd. Arbetstidsförkortningen kommer dock att göra det lättare för föräldrarna att hinna med hem och yrke samtidigt.

Föräldrarnas valfrihet bör härigenom ökas. När barnen är små kan föräldrarna välja mellan att båda förvärvsarbeta på heltid och lämna barnet(n) på heldagsvård och att låta den ena föräldern sköta barnet(n) hemma medan den andra har heltidsarbete. Man kan t.o.m. tänka sig att båda föräldrarna har deltidsarbete och turas om att sköta barnet hemma.

Den kommunistiskt radikala könsrollideologien

har följt delvis andra linjer. Den har växlat något i Sovjetrysslands historia. Kvinnans frigörelse och likställdhet ingår som en hörnsten i den kommunistiska ideologien. Enligt denna skall kvinnan dels åtnjuta likställdhet politiskt, ekonomiskt och rättsligt, dels få förutsättningar att delta i det samhälleliga arbetet. Kvinnan skall befrias från "hemslaveriet" genom bostadskollektiva åtgärder och hon skall ges lika behandling på arbetsmarknaden.

Den kommunistiska ideologien inpräntar kvinnans "dubbla roll" i det kommunistiska samhället — som förvärvsarbetande och som hustru-moder. Samhällets uppgift är att skapa förutsättningar för henne att utöva båda dessa roller. Kvinnans förvärvskarriär skall befrämjas genom en mängd åtgärder: lika utbildning och anställningsmöjligheter, lika lön och befordringsmöjligheter, skapande av ändamålsenliga bostäder, bostadskollektiv service, konsumtionsvaruproduktion och distribution som minskar hemarbetet (framförallt då daghem och förskolor och internatskolor) liksom också en ideologisk press att modern skall återvända till förvärvslivet ganska snart efter barnets födelse. Kvinnans roll som moder skall befrämjas genom en utbyggd och fri mödra- och barnavård, betald tjänstledighet kring barnafödande, barnbidrag, inrättandet av lämpliga bostäder och bostadskollektiv service, bestämmelser i arbetarskyddslagarna som tar hänsyn till hennes roll som moder eller potentiell moder, bestämmelser i familjerätten som skyddar modern gentemot försumliga fäder och genom det fulla erkännandet av ogifta mödrars status med samma rättigheter till stöd och hjäp.

Efter revolutionen rådde i Sovjetunionen delade meningar om familjens framtida öde i det kommunistiska samhället. I mitten av 20-talet tog man avstånd från idéer om familjens upplösning och fri kärlek till förmån för den s. k. socialistiska familjen, och man anknöt till resonemang hos Marx och Engels. Visserligen skulle samhället överta utbildande, skyddande och producerande funktioner, men den mono-

gama familjen skulle bevaras med dess reproducerande, uppfostrande och erotiskt-sexuella funktioner. Dock fanns det stor frihet, de facto-äktenskap sattes i samma ställning som legitimerade äktenskap, ogifta mödrar i samma ställning som gifta, skilsmässor gick lätt att få liksom också abort. Med stalinismen skedde en ökad vakthållning kring den socialistiska familjens intressen utan att man dock ruckade på den centrala tanken att kvinnan hade en huvuduppgift i förvärvslivet vid sidan av sin roll som moder. Under den stalinistiska eran skärptes äktenskaps- och abortlagstiftningen och de facto-äktenskapen motarbetades.

Diskriminationen efter kön på arbetsplatsen tycks ha kunnat undertryckas genom det totalitära systemets resurser och sättet att kalkylera arbetskostnader i den socialistiska hushållningen. Den ökade kostnad som kvinnorna ådrar sig genom sin mödraroll är något som enligt kommunistisk ideologi skall bäras av hela samhället.

Skillnaden mellan den liberala och den kommunistiska radikala ideologien sammanhänger delvis med olikheterna i de underliggande ekonomiska systemen. Den liberala ideologien har kraftigare understrukit nödvändigheten av att familjeuppgifterna delas lika mellan man och kvinna, detta med tanke på att kvinnan inte ensam skall få bära de högre arbetskostnaderna. På en arbetsmarknad i en fri ekonomi måste en högre arbetskostnad öka riskerna för diskriminering. I ett socialistiskt hushåll är det lättare att få arbetsgivarna att acceptera att den högre kostnad som kvinnorna bär är något som produktionen-samhället skall betala, och varje diskriminering är kriminaliserad och överträdelser övervakas av en totalitär apparat. På samma sätt har den liberala feminismen varit mera rädd för särbehandlingen i arbetarskyddslagarna, t. ex. förbud för kvinnor att delta i flera slags arbeten, liksom lägre pensionsålder för kvinnor. Även detta med hänsyn till arbetskostnadsmotiv i en fri ekonomi.

Argument i könsrolldebatten

Vi skall nu se på den aktuella könsrolldebatten och granska argumenteringen för de olika ståndpunkterna. Jag har därför sorterat upp argumenten med hänsyn till grundvärderingar som man hänvisat till. (För en utförligare analys se appendix till detta kapitel s. 63.)

Vissa argument tar fasta på kvinnors och mäns ställning i samhället

och deras möjligheter att förvärva vad som allmänt eftersträvas i vårt samhälle, t. ex. inkomst, förmögenhet, anseende, inflytande, goda sociala kontakter, social gemenskap och en psykologiskt harmonisk anpassning i olika avseenden, t. ex. i arbete och på fritid. Dessa kulturella värden skall alltså fördelas lika mellan könen, och allvarliga hinder för att nå dem skall undanröjas. Med utgångspunkt från detta kan man diskutera vilken jämlikhet (likställdhet) som råder mellan könen idag och vilken frihet könen har. Jag har kallat dessa resonemang för *argument rörande könens jämlikhet och frihet.*

Andra argument utgår från familjen och familjens bästa och tar fasta på vissa av familjens allmänt värderade bidrag till samhället i dess helhet (funktioner), t. ex. äktenskaplig harmoni, fruktsamhet och barnens anpassning. Jag har kallat dessa *argument rörande familjen.*

En tredje grupp av argument utgår från ekonomiska samhällsnyttoaspekter, t. ex. rörande arbetskraftsbalansen på arbetsmarknaden, en effektiv arbetsinsats och ett effektivt näringsliv. Jag har kallat dessa för *ekonomiska argument.*

Vid denna analys av argumenten i könsrolldebatten kände jag ett behov att teoretiskt klargöra möjligheterna att argumentera rationellt och hålla isär värderingar från sakantaganden som kan prövas genom forskning. Särskilt besvärliga fann jag resonemangen om frihet och jämlikhet. En del allmänna teoretiska funderingar har jag fört samman i ett appendix (s. 63) och på dessa allmänna funderingar bygger en del av de följande resonemangen.

ARGUMENT RÖRANDE JÄMLIKHET OCH FRIHET

Jämlikhet och frihet i allmänhet

Alla resonemang om jämlikhet och frihet för könen är enligt min mening sakligt meningslösa om man inte på något sätt specificerar vad friheten och jämlikheten gäller. Man bör utgå från på vad sätt kvinnor och män har tillgång till något bestämt värdefullt, t. ex. konsumtionsmöjligheter, anseende eller inflytande av något slag. Låt oss därför göra en grov uppdelning av de värden som berörts i diskussionen om kvinnors och mäns frihet och jämlikhet. Jag anger här fem kategorier som delvis täcker varandra, och den sista kan sägas inkludera de övriga. Dessa kategorier ligger till grund för dispositionen av detta avsnitt.

1 Låt oss börja med det som står i centrum för debatten: *förvärvs-*

livet och dess värden. Hit hör lön, förmåner, befordran, ansvar och befogenheter, makt och inflytande, anseende och prestige i förvärvslivet, kontakt, umgänge och sammanhållning med arbetskamrater, identifiering med lägre och högre organisationsenheter, verkstadsklubbar och fackföreningar, den tillfredsställelse som själva arbetet kan tänkas ge i olika avseenden (omväxling, självutveckling, möjlighet att uttrycka olika behov etc.). (Se vidare s. 35.)

2 *Familjelivets värden:* Fritiden i hemmet, avkopplingen från jäkt, tävlan och ansträngning i förvärvslivet, den personliga, intima samvaron mellan makarna, den tillfredsställelse som kontakten med barnen och deras harmoniska utveckling ger föräldrarna, avkopplande men kanske samtidigt nyttig verksamhet i hemmet. (Se vidare s. 45.)

3 En annan klass av värden kan sammanfattas i begreppet *inflytande—makt.* Inflytande—makt kan man ha i förhållande till individerna inom ett bestämt socialt system, t. ex. inom familjen, på arbetsplatsen, i frivilliga organisationer (föreningar), inom det kommunala eller statliga systemet. Om fördelningen av dessa värden på könen se vidare s. 39.

4 Värden som *anseende och prestige* förutsätter liksom begreppet inflytande—makt ett system, ett sammanhang. Individens anseende beror bl. a. på vilken yttre ställning individen har inom en viss grupp, t. ex. i familjen, bland arbetskamraterna, i kommunen eller inom samhället i stort. Individens känsla av anseende är beroende av den uppskattning som hans ställning eller olika befattningar har i andra individers ögon. — På radikalt håll har det ibland hävdats att kvinnans möjligheter att vinna anseende är helt beroende av hennes möjligheter att hävda sig på arbetsmarknaden; som hemmafru är hon i en nedvärderad ställning. Konservativa och moderata riktningar har bestritt detta: kvinnan har andra möjligheter att vinna status, t. ex. som hustru-mor. Därför bör man föra en politik som går ut på att öka de hemarbetande mödrarnas anseende. (Se s. 42.)

5 Mest besvärlig och oklar blir självfallet frihets- och jämlikhetsdiskussionen när den utvidgas till att omfatta alla mål—värden under rubrikerna *lycka, trivsel* (tillfredsställelse), *anpassning* eller *självförverkligande.* Ofta är det så att en förändring av kvinnans ställning i visst avseende ökar hennes möjligheter att nå vissa mål men minskar dem på annat håll. En bedömning av den totala frihetsökningen (eller -minskningen) förutsätter en vägning av de olika målen, och då blir

det ofta en glidning från deskriptiv till normativ tolkning av målen—värdena. Den radikala riktningen värderar förvärvslivets mål högre medan de konservativa riktningarna sätter hemlivets mål högst när de gäller kvinnans allmänna lycka eller anpassning.

Kravet på *jämlikhet* när det gäller alla ovannämnda typer av värden har överlag spelat en viktigare roll i den radikala ideologien. På konservativt håll har man varit mera benägen att acceptera en rolldifferentiering i detta avseende i samhället: dvs. män och kvinnor skall visserligen i stort kunna skörda samhällets frukter i lika utsträckning, men olika slag av frukter så att männen får merparten av förvärvslivets värden medan kvinnorna får en relativt större del av familjelivets värden. På radikalt håll har man ansett detta felaktigt och istället förordat en lösning som innebär att kvinnorna skall dela med sig av familjelivets värden och männen av förvärvslivets. Men självfallet *efter förtjänst,* dvs. på villkoret att männen deltar mera aktivt i hemlivet och kvinnorna i förvärvslivet. När det gäller de allmänna målen lycka—trivsel—anpassning har man på alla håll accepterat jämlikhetsprincipen men man har självfallet varit helt oeniga om vilka vägar som leder till målet.

Både konservativ, moderat och radikal ideologi använder *friheten* som argument. På *radikalt* håll förordar man framförallt en förändring av samhället så att kvinnorna ges större frihet i förhållande till förvärvslivets värden. Kvinnorna utsätts som mödrar eller potentiella mödrar för en ensidig press i riktning mot hemmafrualternativet. Det har sin rot i rådande familjerollnormer och arbetsfördelning i hemmet, bristen på hemhjälp, daghemshjälp och annan kollektiv service samt den nuvarande beskattningen och diskrimineringen på arbetsmarknaden.

På *konservativt* håll hävdar man tvärtom att mödrarna nu utsätts för en press att ta förvärvsarbete bland annat på grund av kvinnosaklig agitation, men att mödrar också tvingas ut i förvärvslivet av ekonomiska skäl. Man förordar därför en sådan familjestödjande politik som ger mödrarna ökade möjligheter att stanna hemma hos barnen.

Den *moderata* ideologien vill ge mödrarna större frihet i valet mellan att vara helt hemarbetande eller både hemarbetande och förvärvsarbetande. Familjerna skall själva få bestämma och inte utsättas för ensidiga påtryckningar. Yttre förutsättningar för att välja det ena eller andra alternativet skall skapas, t. ex. genom bostadskollektiva anordningar för dem som väljer yrkesrollen och tillräcklig familjeinkomst för dem som väljer rollen som hemmafru.

I diskussionen om könens frihet och jämlikhet i allmänhet och om effekten av kvinnors förvärvsarbete på denna frihet och jämlikhet kan man på följande punkter urskilja oenighet mellan radikal och moderat könsideologi:

1 På radikalt håll betonar man mer de förvärvslivets värden som kvinnan kan förvärva som yrkesarbetande, medan familjelivets värden tillmäts mindre betydelse. Bakom detta döljer sig dessa antaganden: Att kvinnan genom att hävda sig i förvärvslivet också förvärvar andra värden, t. ex. inflytande inom familjelivet. Att kvinnan genom att vara hemmafru förlorar åtskilligt av värde ("ekonomisk omyndighet", "andlig krympling"). Att de mål och värden som förs under rubriken lycka —trivsel—anpassning framförallt härrör från deltagande i förvärvslivet.

2 På radikalt håll är man mera benägen att se den gifta kvinnans situation som ofri med hänsyn till förvärvslivets mål—värden. Olika omständigheter begränsar hennes möjligheter att förvärvsarbeta och tvingar henne att bli hemmafru, och dessa hinder måste undanröjas. Eftersom dessa förvärvslivets mål—värden dessutom skjuts i förgrunden kommer detta frihetsproblem i centrum.

3 På radikalt håll betonar man oförenligheten mellan den politik som går ut på att undanröja yttre hinder för mödrar att stanna hemma och den politik som vill undanröja hindren för kvinnorna att tävla med männen om förvärvslivets värden. Att gifta kvinnor slutar sitt förvärvsarbete och endast temporärt satsar på sin förvärvskarriär leder i en fri ekonomi till att den kvinnliga arbetskraften genomsnittligt drar på sig högre arbetskostnader, vilket i sin tur ökar risken för diskriminering och minskar deras möjligheter i förvärvslivet. Så länge en betydande del av de gifta kvinnorna varaktigt slutar förvärvsarbeta, skapas svåra hinder för kvinnorna på arbetsmarknaden. En politik som gör det lättare för kvinnor att vara hemmafruar och som också leder till att flera mödrar varaktigt stannar hemma får som icke avsedd konsekvens att den kvinnliga arbetskraften värderas lägre och att kvinnornas möjligheter på arbetsmarknaden minskas.

Behandling och belöning i förvärvslivet

Kravet på jämlikhet när det gäller behandling och belöning inom arbetslivet framträder både i moderat och radikal könsideologi. I den debatt som förts har man riktat kritik mot ett förment traditionellt tänkande bland olika kategorier i arbetslivet, framförallt arbetsgivarna.

(Se kapitel 8, 9 och 10.) Dock framträder en meningsskiljaktighet mellan mera radikala och mera konservativa riktningar när det gäller medlen att förverkliga jämlikhetsmålet i förvärvslivet. Den radikala ideologien har, som nämnts tidigare, betonat nödvändigheten av att kvinnorna inskränker sin insats i hemmet för att nå större effektivitet i arbetslivet. På annat sätt kan kvinnan inte hävda sig i förvärvslivet och göra skäl för lika behandling.

Den moderata och den radikala kritiken har satts in på flera punkter gentemot det traditionella tänkandet i förvärvslivet.

För det första har kritiken krävt att jämlikhetsprincipen skall införas i alla avseenden, således när det gäller rekrytering, utbildning, befordran och lönesättning. Den har inte förnekat att det finns genomsnittliga skillnader mellan män och kvinnor, och man har inte satt upp något jämlikhetsmål av typen lika fördelning (se s. 67). Man har pekat på det felaktiga i att utgå från könstillhörighet, och man har krävt slopande av genomsnitts- och kategoritänkandet. En persons kön kan inte ha någon avgörande betydelse för hans eller hennes effektivitet i näringslivet, och därför bör behandlingen bygga på individuell bedömning av den anställde. I flera viktiga avseenden råder ingen absolut skillnad mellan könen utan på sin höjd svaga procentuella avvikelser. Även inom områden där män är genomsnittligt effektivare än kvinnor är en del kvinnor effektivare än genomsnittet av män och en del män ineffektivare än genomsnittet av kvinnor. Att då behandla män och kvinnor enligt ett kategoritänkande blir både orättvist och oekonomiskt.

För det andra har den moderata och den radikala riktningen ifrågasatt riktigheten av en del antaganden om att män skulle vara genomsnittligt effektivare.

För det tredje har man velat främja sådana åtgärder som kan tänkas minska skillnaden mellan mäns och kvinnors effektivitet, bl. a. sådana som kan stimulera kvinnorna till allvarligare engagemang i yrkeslivet eller underlätta de gifta kvinnornas yrkesverksamhet. En minskning i skillnaden mellan mäns och kvinnors effektivitet skulle ju ytterligare minska skälet till särbehandling och särbelöning.

Kritiken mot det traditionella tänkandet i förvärvslivet har kraftigt understrukit växelverkan mellan kvinnornas arbetsmarknadsbeteende och särbehandlingen i förvärvslivet. Kvinnornas sämre möjligheter på arbetsmarknaden — det faktum att de är hänvisade till färre slags arbeten, att de vanligen är mer okvalificerade, sämre avlönade och har

mindre ansedda arbeten och ges mindre uppmuntran till utbildning och befordran — allt detta gör att de inte går in för sitt yrke på samma sätt och att de som gifta inte fullföljer förvärvskarriären. En förändring i riktning mot lika behandling av könen skulle öka kvinnornas motiv att satsa på yrket och att hålla fast vid sitt förvärvsarbete.

Kvinnornas nuvarande arbetsmarknadsbeteende inverkar i sin tur på särbehandlingen på arbetsplatsen: kvinnorna investerar genomsnittligt mindre intresse i arbetet än männen och de uppvisar lägre yrkesbeständighet. Detta utgör ett av de viktigaste motiven för arbetsgivaren att inte vilja behandla kvinnorna lika på arbetsplatsen. En ökning av kvinnornas yrkesintresse och yrkesbeständighet skulle bidra till att minska arbetsgivarnas motiv för särbehandling av kvinnorna. Det gäller att bryta denna ödescirkel och åstadkomma ett slags ackumulerande effekt i motsatt riktning.

Man kan anta att det traditionella tänkandet i förvärvslivet, liksom när det gäller diskriminationstänkande överlag, har karaktären av vad sociologer kallat en självuppfyllande profetia.[8] Kvinnorna ses som en mindre värdefull arbetskraft inom många yrkesområden och behandlas därefter; denna behandling bidrar till att de genomsnittligt kommer att uppvisa lägre effektivitet inom ifrågavarande yrkesområde, vilket ger de traditionellt tänkande ett skenbart belägg för sina åsikters riktighet. Belägget kan sägas vara skenbart därför att den traditionella inställningen ofta går ut på att "kvinnor överlag är mindre effektiva än män inom detta yrkesområde oberoende av behandling", medan könens arbetsmarknadsbeteende egentligen ger belägg för att "kvinnorna genomsnittligt är mindre effektiva inom ifrågavarande yrkesområde än männen, beroende på särbehandlingen i arbetslivet och andra miljöinflytanden". En ingående analys av kvinnornas villkor och särbeteende på arbetsmarknaden görs i kapitel 8, 9 och 10.

I debatten på arbetsmarknaden har man tidigare haft svårt att precisera vad jämlikhet egentligen skall innebära. Det framträder klart i likalönsdebatten. Utredningen inom den privata sektorn, liksom också inom den statliga, har inte kunnat ena sig om en klar målsättning. Skall exempelvis lika lön betyda *lika lön för samma arbetsuppgift* eller *lika lön för lika utfört arbete?* I det senare fallet tar man hänsyn till eventuella genomsnittliga effektivitetsskillnader mellan könen, som de t. ex. kan avläsas i yrkesbeständighet, frånvarofrekvens och rörlighet.

Svårigheterna att definiera jämlikheten har mest berott på närings-

livets och förhandlingssystemets struktur och mindre legat på det principiella planet. Teoretiskt och på lång sikt har man varit överens om att en individs chans att få ett visst arbete, och ersättning för detta, skall bero endast av förtjänst, dvs. hans eller hennes sannolika effektivitet, och inte av kön. Det faktum att en del effektivitetsindikatorer ger olika genomsnittsvärden för män och kvinnor och att uppdelningen i två kön är så fast förankrad i förhandlingssystemet har tillsammans med näringslivets struktur gjort det svårt att bestämma jämlikhetsmålet och ännu mer politiken på kort sikt. Kategoritänkandet är för övrigt starkt förankrat hos såväl arbetstagare som arbetsgivare.

Det verkar som om man på centralt arbetsmarknadshåll håller på att enas om målet på långt sikt, dvs. slopande av särbehandlingen, men man tycks vara oeniga om hur fort och med vilka medel man skall kunna nå dit. Således har man i olika sammanhang strävat efter och delvis förverkligat centrala likalönsstipulationer inom delar av näringslivet, senast ett successivt slopande av särskilda kvinnolönesatser för arbetare. Sådana centrala åtgärder synes endast få begränsad effekt på den tillämpade olika lönesättningen för män och kvinnor för likvärdigt arbete. "Olika löner" tenderar att bevaras genom uppdelningen i kvinnliga och manliga särmarknader och särbehandlingen i fråga om utbildning, rekrytering, anställning och befordran inom olika yrkesområden. Andra åtgärder har föreslagits som steg på vägen mot en lika lönesättning för likvärdigt arbete, t. ex. arbetsvärdering. Även i det fallet har man på många håll ställt sig tveksam till åtgärdernas effekt.

Kritiken av det traditionella tänkandet i förvärvslivet har ibland fört ett annat slags jämlikhetsresonemang, som innebär en utvidgning av perspektivet arbetsinsats och effektivitet och ett försök att se det från samhällsekonomisk synpunkt (se s. 55). Den genomsnittligt lägre effektivitet som kvinnorna uppvisar på arbetsmarknaden — sammanhängande med genomsnittligt lägre yrkesbeständighet, större frånvaro och mindre intresse för arbetet — beror till stor del på kvinnornas större arbetsinsats i hemmen och att de förberetts för denna arbetsinsats. Det finns inget belägg för att deras totala arbetsinsats skulle vara lägre eller att deras arbete som helhet skulle vara ineffektivare sett från samhällets synpunkt. Det ter sig orättvist att kvinnornas arbetsinsats på arbetsmarknaden skall belönas lägre när deras totala samhälleliga arbetsinsats sannolikt är lika med mannens. Den högre kostnad

som kvinnorna drar i förvärvslivet sammanhänger med deras större arbetsinsats i hemmen. Hemmafruarna hjälper indirekt sina män och eventuella vuxna söner i förvärvslivet genom att sköta hemarbetet. Kvinnorna får alltid räkna med att sköta detta arbete "bredvid", och männen, framförallt de gifta, kan i stor utsträckning räkna på kvinnlig service i hemmet. Kvinnornas större kostnad borde bäras av hela samhället och inte bara drabba den kvinnliga arbetskraften. En likabehandling av män och kvinnor vore ett sätt att låta alla, arbetstagare såväl som arbetsgivare, dela denna den kvinnliga arbetskraftens merkostnad.

I den kommunistiska ideologien godtas delvis detta resonemang. Den kommunistiska hushållningen tillåter också på ett annat sätt än den privatkapitalistiska genomförandet av sådan fördelning av kostnaderna. I en "fri ekonomi" ter det sig besvärligare. Det enskilda företaget strävar efter att söka den billigaste lösningen vad gäller val av arbetskraft. Under förutsättningen av lika lön och en benägenhet att tänka efter könskategorier kommer då företagsledaren att föredra den manliga arbetskraften inom områden där det finns genomsnittliga effektivitetsskillnader till männens fördel. Även om man genom en central löneuppgörelse kommer överens om att ta ut en del av välståndsökningen i en utjämning av mäns och kvinnors löner, uppstår en risk för att den enskilda företagarens val av arbetskraft för över särbehandlingen från löneområdet till rekryterings-, befordrings- och utbildningsområdet.

Särbehandlingen återverkar på rollerna i äktenskapet och arbetsfördelningen mellan makarna. Det förhållandet att mannen vanligen tjänar mer än hustrun och även i andra avseenden åtnjuter fördelar i förvärvslivet ger ett motiv för den vanliga arbetsfördelningen mellan makarna: att mannen ägnar sig åt att försörja hemmet genom förvärvsarbete medan hustrun sköter hemarbetet. Den radikala linjen att makarna skulle dela både hemarbete och förvärvsarbete förutsätter en arbetsmarknadspolitik som ger kvinnorna lika möjligheter på arbetsmarknaden. Så länge mannen tjänar påtagligt mer än hustrun ter sig mannens alternerande med hustrun i vården av barnen som föga lönsamt från familjeekonomisk synpunkt.

Makt och inflytande

En av kvinnorörelsens viktigaste målsättningar har varit att undanröja olika yttre hinder för kvinnans lika inflytande och medbestämmande

i samhället (rösträtt, valbarhet etc.), kyrka, föreningsliv, arbetsplats och familj. Någon egentlig debatt om kvinnans mindre inflytande och det berättigade i en jämlikhet och ökad frihet har inte förekommit på senare tid. De rådande könsideologierna har varit eniga om målet, och man har gemensamt polemiserat mot den traditionella inställningen, trögheten och en extrem konservatism som knappast haft några förespråkare.

Även sedan de juridiska hindren undanröjts har kvinnan spelat en relativt blygsam roll i mera inflytelserika organisationer, t. ex. fackliga organ och politiska partier. Orsaken har delvis tillskrivits vissa kvarstående yttre hinder för kvinnornas deltagande, delvis bristande intresse och initiativ från kvinnornas egen sida. Inom många organisationer har man vidtagit särskilda åtgärder för att stimulera till ökat kvinnligt deltagande.

En analys av kvinnornas deltagande i det offentliga livet och utövande av inflytande genom olika organ blir delvis parallell med analysen av kvinnornas deltagande i förvärvslivet. Mycket tyder t. ex. på att socialisations- och rollsynpunkterna är lika relevanta när det gäller kvinnornas benägenhet att utnyttja politiska möjligheter som när det gäller deras benägenhet att utnyttja möjligheterna på arbetsmarknaden. Även här kan man urskilja två slag av orsaker till kvinnornas beteende: för det första den särbehandling de möter och för det andra deras egen allmänna orientering, som sammanhänger med könsrollnormer och den könsdifferentierade socialisationen. Se vidare kapitel 2 och 3.

När det gäller medlen att åstadkomma ett större inflytande för kvinnorna har åsikterna gått isär. Det kan här vara skäl att beröra en del tänkbara samband mellan å ena sidan kvinnornas ställning i förvärvslivet och å andra sidan deras inflytande i olika sammanhang.

Det löper sannolikt en anknytningslinje från kvinnornas inflytande inom politisk och facklig verksamhet över den särbehandling som kvinnorna möter på arbetsplatsen till deras yrkesbeständighet och förvärvsvolym. Särbehandlingen av kvinnorna i arbetslivet är med hänsyn till deras effektivitet åtminstone delvis obefogad; att den kunnat bestå har berott på att kvinnorna haft så ringa inflytande i politiska, fackliga och andra instanser och således inte kunnat hävda sina intressen. Detta har som tidigare nämnts sannolikt haft en negativ effekt på deras vilja att satsa på, hålla fast vid eller återuppta sin förvärvsverksamhet.

En annan linje går från kvinnornas insats i förvärvslivet till deras

inflytande i olika sammanhang. Detta samband har varit föremål för kontroversiella åsikter. På radikalt håll har kvinnornas ökade deltagande i förvärvslivet framställts som ett nödvändigt led i deras frigörelse och strävan mot jämlikhet. På konservativt håll har man menat att dessa mål kan nås inom ramen för kvinnans bevarade "blandade" roll av förvärvsarbetande och helt hemarbetande. Det gäller dock att aktivisera husmoderskåren i politiska och andra sammanhang.

Effekten av kvinnornas ökade engagemang i förvärvslivet på deras inflytande i olika sammanhang har inte närmare studerats eller varit föremål för analys. Jag skall här schematiskt beröra en del möjliga sammanhang.

Man kan anta att ett starkare yrkesmedvetande och en ökad yrkesbeständighet bland kvinnorna leder till att de i större utsträckning kan nå inflytelserika ställningar både i företagen och i det fackliga systemet. Detta bör rimligen leda till ett ökat kvinnligt inflytande i förvärvslivet och angränsande områden. En sådan utveckling kan spåras under de senaste decennierna.

Vilken effekt kvinnornas ökade förvärvsverksamhet sedan kan tänkas ha på deras *inflytande i andra offentliga sammanhang* är svårt att förutspå. En ökad kvinnlig insats på det fackliga och administrativa området bör ju automatiskt leda till ett ökat kvinnligt politiskt inflytande, eftersom det fackliga och det administrativa utgör en viktig stege i den politiska karriären. Tänkbart är också att den större erfarenhet som den förvärvsarbetande kvinnan skaffar sig gör henne aktivare. Hon lär sig att uppträda i offentliga och mera opersonliga sammanhang. Gentemot detta har det hävdats att hemmafruarna bör ha mer tid och kraft över att ägna sig åt politik eller liknande verksamhet jämfört med de "dubbelarbetande".

Tolkningsproblemet är detsamma som när det gäller andra effekter av kvinnors yrkesverksamhet. Även om en jämförelse skulle visa att de förvärvsarbetande spelar en mera aktiv roll än de helt hemarbetande, så är det svårt att lära känna hela sammanhanget och vilken effekt själva erfarenheten och ställningen i förvärvslivet har på den politiska aktiviteten. Engagemangen i förvärvsliv och i politisk verksamhet kan båda tolkas som uttryck för en mera aktiv läggning, dvs. vara betingade av en bakomliggande tredje faktor.

Effekten av kvinnans förvärvsarbete på hennes *inflytande i hemmet* har varit föremål för en del diskussion och någon forskning. Det har

ofta hävdats på radikalt håll att den helt hemarbetande hustrun kommer i en beroende (omyndig) och underordnad ställning gentemot mannen, eftersom hon inte förfogar över de kontanta medlen. En del erfarenhet, hämtad från något extrema fall, tyder på att den hemarbetande hustruns lagliga rätt till andel av mannens inkomst inte erkänns i alla familjer: hustrun får ofta tigga sig till hushållspengar och får inte några pengar för egen del. Man har gjort försök att sprida upplysning om vad familjerätten här föreskriver. En del svenska och utländska studier ger inte några samstämmiga belägg för att den helt hemarbetande kvinnan skulle ha påtagligt mindre inflytande än den förvärvsarbetande över hemmets ekonomi och andra beslut i hemmet. Dessa sammanhang belyses mer längre fram, s. 221.

Anseende och prestige

Debatten i denna fråga har varit mindre påtaglig. De möjliga argumenten har en viss motsvarighet till argumenten i frågan om makt och inflytande. Alla har varit eniga om målet att kvinnorna rimligen skall ha lika anseende och prestige som männen och att hinder för kvinnorna att konkurrera med männen om dessa psykologiska värden bör undanröjas.

Nu är anseende och prestige något mera oklart än makt och inflytande. För diskussionen kan det vara lämpligt att skilja på tre slag av anseende och prestige som har olika källor. (Se även s. 72.)

1 Det anseende och den prestige som beror på individens personliga egenskaper och som inte sammanhänger med hans position och roll, dvs. *personligt anseende.*

2 Det anseende och den prestige som sammanhänger med de positioner som individen oförvållat når, t. ex. ålder och kön. Låt oss kalla detta för *tillordnat socialt anseende.*

3 Det anseende och den prestige som sammanhänger med positioner som individen nått i tävlan med andra. Låt oss kalla detta för *förvärvat socialt anseende.*

Personligt anseende. Alla individer uppvisar "manliga" respektive "kvinnliga" personliga egenskaper. Kvinnan vinner anseende genom att vara kvinnlig och mannen genom att vara manlig. Detta kan leda till konflikter för ett kön, om könet ifråga enligt kulturmönstret bör ha sådana egenskaper som inverkar negativt på möjligheterna att vinna vad vi ovan kallat förvärvat anseende. Detta kan i viss mån anses ha

gällt och gälla vårt samhälle. Enligt traditionella könsnormer skall kvinnan vara svagare än mannen, behöva skydd, vara passiv, tålmodig, uppoffrande, känslosam etc., dvs. ha egenskaper som inte kan anses särskilt kvalificerande för mera prestigeladdade befattningar i samhälls- och arbetsliv. Kvinnorna vinner anseende genom att vara kvinnliga, men samtidigt minskar de sina möjligheter att konkurrera om anseendegivande befattningar. Det är i stort sett samma förhållande som vid rasdiskriminering. Kvinnan uppmuntras med anseende när hon uppuppvisar en kvinnlig personlighet, men detta handikappar henne samtidigt i konkurrensen om befattningarna. Kvinnans dilemma består således i ett val mellan att vara antingen effektiv och mindre kvinnlig (och därmed nedvärderad för att hon inte är kvinnlig) eller kvinnlig och mindre effektiv (och då med mindre möjligheter att nå "förvärvat socialt anseende"). På moderat och radikalt håll har man uppmärksammat detta och polemiserat mot alla könsrollideal som direkt lägger hinder i vägen för kvinnorna i deras tävlan om befattningarna. Någon medveten försvarare av de traditionella könsrollföreställningarna har inte uppträtt, utan reaktionen har framträtt i annan form, t. ex. i skämt, personliga inlägg och som halvt omedvetna tendenser i massmediernas innehåll. Man har gjort sig lustig över "kvinnosakens" okvinnlighet. Det insinueras ofta att en utjämning mellan könen med avseende på förvärvslivets möjligheter medför ett hot mot de könsskillnader som det sexuella-erotiska samspelet förutsätter. Något belägg för sådana konsekvenser har inte kunnat uppvisas.

Problemen kring kvinnornas dilemma när det gäller vägar att nå anseende är av stort intresse för socialpsykologisk forskning. En mera ingående analys av hithörande rollrelationer görs i kapitel 2, 5 och 9. Det är framförallt amerikanska studier som belyst rollkonflikter bland kvinnliga collegestudenter och som visat att dessa måste spela rollen av obegåvade för att vinna anseende bland kamraterna, företrädesvis de manliga. Hur kvinnors anseende beror av deras rent personliga kvinnlighet och av deras yttre framgångar (förvärvat socialt anseende) har inte studerats systematiskt. Massmediernas sätt att tala om kvinnor tyder på att en kvinna som vill ha ett visst mått av anseende inte bara bör uppvisa yttre framgång utan också utåt dokumentera sina "kvinnliga" egenskaper. Det framträder t. ex. ett behov att visa att den i förvärvslivet eller politiska livet framgångsrika kvinnan också är "kvinnlig", t. ex. klär sig väl, är vacker, är hustru eller mor eller är barnkär.

Det är i varje fall uppenbart att mannen vinner anseende på annat sätt än kvinnan. Det råder större överensstämmelse mellan de personliga egenskaper som kvalificerar honom som manlig och de som kvalificerar honom till befattningar med anseende. På det sättet befinner han sig i ett mindre konfliktbetonat läge än kvinnan. Å andra sidan har han inte samma möjligheter som kvinnan att vinna anseende genom "charmfullt" beteende, och han kan inte göra karriär bara genom giftermål.

De "manliga" egenskaperna sammanfaller dock inte helt med de egenskaper som kvalificerar till ansedda positioner. Man talar om samhällets "feminisering", och i viss mån kan samhället sägas ha förändrats så att typiskt "kvinnliga" egenskaper som att visa känslor och personlig förståelse, att kunna förstå och ta sig an människor, tålmodigt sköta sjuka etc. blivit allt viktigare i en mängd yrken, t. ex. de vårdande. Samtidigt har manlig hårdhet och auktoritära tendenser sjunkit i värde. Denna förskjutning har något minskat kvinnornas dilemma.

Tillordnat socialt anseende. Frågan om mäns och kvinnors tillordnade anseende och deras allmänna könsroll har behandlats i de klassiska könsideologierna. Moderna könsideologier har med kraft vänt sig mot den traditionella nedvärderingen av kvinnan. I polemiken, som riktats mot alla varianter av traditionell kvinnoideologi, har man klart hävdat att den eventuella mindre duglighet som kvinnorna kan tänkas uppvisa i något avseende inte beror på könsbiologiska förhållanden utan på kulturella omständigheter, t. ex. könsrolldifferentieringen. Några viktigare kontroversiella synpunkter har inte framförts i dagens debatt.

Förvärvat socialt anseende. Oenigheten har varit större när det gäller kvinnornas förvärvade sociala anseende. Om målet har man varit eniga: män och kvinnor skall ha lika chans att förvärva anseende. Oenigheten har gällt det sätt på vilket kvinnorna skall kunna vinna anseende. Den radikala riktningen har hävdat att kvinnorna endast genom att ägna sig åt förvärvsarbete kan vinna samma anseende som männen, medan den moderata riktningen hävdat att kvinnan har en alternativ väg till anseende som går via moderskap och skötsel av barn och hem. Denna väg ger och bör ge lika anseende som förvärvskarriären.

Debatten är analog med den som gäller kvinnornas inflytande, och den karakteriseras av stor oklarhet när det gäller sakpremisserna. Inom både det moderata och det radikala lägret är man oenig om vilket anseende kvinnorna har som hemmafruar. På radikalt håll har man

ibland hävdat att moderns och hemmafruns roll är uppreklamerad (moderskulten) medan man på moderat och mera konservativt håll ibland anser att hemmafrurollen inte åtnjuter tillräckligt anseende och att man borde vidta åtgärder som ökar husmodersrollens anseende, t. ex. införa husmoderslön och husmodersutbildning. Ibland hävdas på radikalt håll att hemmafrurollen inte ger tillräckligt anseende jämfört med yrkeskvinnans roll och att kvinnorna därför borde sträva efter att bli mera yrkesverksamma; på mera konservativt håll menar man att husmödrarna inte har något att vinna i anseende på att ta förvärvsarbete, eftersom husmodersrollen trots allt är den mest ansedda. Några systematiska studier av hur det verkligen förhåller sig med dessa värderingar har vi tyvärr inte att hänvisa till. Tänkbart är att det finns olika värderingar i olika sammanhang, t. ex. så att den mera "officiella" allmänna opinionen mera värderar yrkeskvinnan medan den slutna umgängeskretsen mera värderar hemmafrun. En studie av dessa värderingar skulle ge ett intressant bidrag till debatten. En mindre studie som gjorts ger inte vid handen att hemmafruarna medvetet skulle känna sig nedvärderade. (Se s. 221.) Å andra sidan tyder en del utlalanden, t. ex. av typen att "bara" vara hemarbetande, på att hemmafruställningen ibland och kanske omedvetet upplevs som otillräcklig. Själva debatten kan tänkas ha bidragit till en känsla av otillräcklighet hos en del hemmafruar. De studier av förvärvsarbetande mödrars inställning som nedan berörs tyder dock på att hemmafruns anseende upplevs som något självklart och naturligt av det stora flertalet.

Lycka, tillfredsställelse och anpassning

En jämförelse mellan män och kvinnor med avseende på vad de genomsnittligt sysslar med, deras genomsnittliga livskarriär och möjlighet att tillfredsställa olika behov, resulterar i en hel del skillnader. Någon motsvarighet till den dubbla arbetsbördan för förvärvsarbetande mödrar eller de helt hemarbetande mödrarnas förmenta beroende, isolerade och instängda ställning har vi inte bland männen. Diskussionen har också accentuerat de avseenden i vilka kvinnan har det genomsnittligt svårare än mannen, hennes specifika anpassningsproblem och tänkbara åtgärder i detta sammanhang. Men man har, åtminstone tidigare, mindre uppmärksammat mannens anpassningsproblem och åtgärder för att lösa dessa. Huruvida detta beror på att kvinnan verkligen har allvarligare anpassningsproblem än mannen eller det beror på in-

tensiteten i de kvinnosakliga strävandena skall inte diskuteras här. Jag tror knappast att man objektivt kan styrka påståendet att kvinnan allmänt skulle konfronteras med allvarligare anpassningsproblem än mannen. Möjligen kan man hävda att kvinnans livskarriär under de senare årtiondena förändrats kraftigare.

På radikalt håll har man ansett att den utjämning man eftersträvar medför att kvinnan både vinner och förlorar. Kvinnans privilegierade ställning när det gäller familjevärdena — i form av skydd gentemot förvärvslivets tävlan och jäkt, större kontakt med familjelivets primärgruppsbetonade och livsnära relationer och tillfälle till hobbybetonad avkoppling i hemmet — skulle hävas och dess värden skulle delas. Utjämningen skulle för kvinnans del innebära axlandet av ett större ansvar med krav på effektivare insats i förvärvslivet.

I senare års debatter har man inte sett på lyckan—anpassningen som enbart beroende av fördelningen av förvärvslivets och familjelivets värden. Man har också fäst uppmärksamheten på socialisationsprocessen och den lycka och anpassning som sammanhängt med den. Flera av de följande kapitlen visar att både mannen och kvinnan ställs inför (köns-) specifika anpassningsproblem. Kvinnans speciella konfliktproblem har ovan berörts. Det starkare kravet på pojken-mannen att hävda sig, att slå sig fram, att vara hård, aggressiv och inte visa känslor, skapar för honom anpassningsproblem som framträder i en relativt större kriminalitet, högre dödlighet, större risk för stress och vissa ansträngningssjukdomar, högre självmordsfrekvens, kort sagt ökad sjuklighet både psykiskt och fysiskt, hämningar när det gäller att uttrycka känslor, nå intim kontakt eller att utveckla vissa typer av känslobindningar. Vissa maskulina drag har genom samhällets "feminisering" förlorat i värde men detta kan också tänkas ha lättat på trycket och skapat ökade möjligheter för mannen att uppleva "feminina" lyckovärden. Dock finns det tecken som tyder på att det fortfarande finns särskilda anpassningsproblem för de uppväxande ynglingarna och att "kompenserad feminitet" kan tänkas spela en viktig roll bland orsakerna till den höga ungdomskriminaliteten. (Se kap. 2, 3 och 4.)

Att kvinnan i det stora hela skall ha möjlighet till lika lycka, tillfredsställelse och anpassning som mannen har alla varit eniga om. Oenigheten har gällt medlen, dvs. frågan om yrkeskvinnoalternativet eller hemmafrualternativet ger hustrun och mannen den största tillfredsställelsen.

I argumenteringen *emot* gifta kvinnors förvärvsarbete förekommer följande antaganden om kvinnornas trivsel och anpassning: Att förena förvärvsarbete med skötseln av hem och barn blir en alltför betungande arbetsuppgift, och kvinnan tenderar att bli utsliten och överansträngd. Dessutom skaffar hon mannen ökade arbetsuppgifter i hemmet. — Det förhållandet att den dubbelarbetande modern inte hinner med att sköta båda arbetsuppgifterna tillfredsställande och att hon försummar barn och make skapar allvarliga skuldkänslor hos henne. — Dubbelarbetet skapar friktioner inom hemmet, vilket minskar hustruns egen tillfredsställelse och anpassning. Dubbelarbetet minskar också hennes fritid och därmed hennes möjlighet till värdefull fritidsverksamhet och till utveckling i olika avseenden.

I argumenteringen *för* kvinnornas förvärvsarbete förekommer följande antaganden.

Den helt hemarbetande moderns situation präglas av beroende och bundenhet gentemot mannen, social isolering, instängdhet i hemmet, brist på anseende, brist på kontakt med vad som sker och brist på utvecklande impulser (hon blir en andlig krympling). — Hemarbetet kan i en mängd avseenden inte ge modern samma tillfredsställelse som ett riktigt förvärvsarbete. — När barnen vuxit upp kommer den helt hemarbetande modern att bli "sysslolös" och känna sig överflödig, och då är det dessvärre svårt för henne att få förvärvsarbete.

När det gäller att bedöma riktigheten i dessa antaganden får vi nöja oss med att hänvisa till enstaka fall där anpassningssvårigheter uppträtt som resultat av förvärvsarbete eller avsaknad av förvärvsarbete. Och det finns belägg för att husmoderns förvärvsarbete kan skapa friktionsproblem i äktenskapet eller att den hemarbetande kvinnan kan uppleva en viss isolering. Men det finns inget bevis för att de förvärvsarbetande genomsnittligt skulle vara mera utslitna och överansträngda eller att de helt hemarbetande överlag skulle uppleva allvarligare isolerings- och utvecklingsproblem eller känna sig sysslolösa.

Anpassningen och trivseln tycks bero på en mängd olika förhållanden, t. ex. vederbörandes förväntningar och ambitioner, kvinnans yrkesutbildning och förvärvsarbete (eller tidigare förvärvsarbete), mannens inställning och rollförväntningar, familjens ekonomi, kvinnans ålder, antalet barn och deras ålder, äktenskapets sammanhållning och lycka. I vissa fall — t. ex. när husmodern har starka yrkesambitioner och ett kvalificerat yrke, när barnen är i sådan ålder att de kan ta hand om

sig själva, när kvinnan har en man som förväntar sig att hon skall vara förvärvsarbetande eller då äktenskapliga misshälligheter föreligger — kan kvinnans förvärvsarbete bidra till en bättre anpassning. I andra fall kan förvärvsarbetet ha en negativ effekt, t. ex. då barnen är små, då mannen har en negativ inställning, då kvinnans yrke är rutinbetonat eller enahanda, eller då hon inte är intresserad av att ha något yrke.

Det är påfallande att man i denna debatt tenderar att dra generella slutsatser av specialfall. I argumenten *för* kvinnligt förvärvsarbete brukar man utgå från att kvinnans tänkbara förvärvsarbete är en högt kvalificerad syssla. Radikala kvinnosträvanden har haft en stark förankring i de högre socialgrupperna, och argumenten har ibland utgjort en projektion av de kvalificerade yrkeskvinnornas problem. Argumenten *mot* förvärvsarbete brukar å andra sidan utgå från ett okvalificerat yrkesalternativ.

Oenigheten i debatten sammanhänger delvis med att man talat om olika tidpunkter. Den mera konservativa ideologien har tenderat att anknyta till dagens situation och utgå från de reaktioner och värderingar som kvinnorna idag ger uttryck för. Man har då kunnat hänvisa till dubbelarbetets problem och att flertalet mödrar tycks föredra hemmafrulösningen. Den radikala ideologien har tenderat att tala om framtiden, med bättre möjligheter för kvinnorna på arbetsmarknaden, med mindre hemarbete genom t. ex. bostadskollektiva anordningar och med välutbildade och mera yrkesmedvetna kvinnor. På radikalt håll har man kanske oftare talat om för kvinnan eftersträvansvärda mål, medan man på konservativt håll utgått från det av kvinnorna under nuvarande förhållanden eftersträvade. (Jfr resonemangen om normativa och deskriptiva värden, s. 67.)

ARGUMENT RÖRANDE FAMILJEN

Fruktsamheten

Ett tidigare vanligt argument mot gifta kvinnor i förvärvsarbete gällde fruktsamheten, som bör vara så hög att befolkningen reproducerar sig. Den svenska fruktsamheten har under senare årtionden legat vid minimigränsen, och detta har satts i samband med kvinnors förvärvsarbete. Man har bl. a. hänvisat till en del studier som visat att de förvärvsarbetande gifta kvinnornas fruktsamhet har varit lägre än de helt

hemarbetande gifta kvinnornas och att den sedan 1870-talet ständigt sjunkande fruktsamheten har gått samman med den stigande förvärvsintensiteten bland kvinnor, framförallt då bland gifta kvinnor.

En närmare granskning visar att det under 30-, 40- och 50-talen inte föreligger någon påtaglig samvariation mellan fruktsamhet och kvinnornas yrkesintensitet, och den offentliga statistiken ger inget tillförlitligt underlag för att man t. ex. under de senare decennierna skall kunna studera sambandet mellan variation i fruktsamhet och kvinnors förvärvsvolym inom olika civilstånds- och åldersgrupper.

Den genom talrika statistiska undersökningar bekräftade tendensen för förvärvsarbetande gifta kvinnor att ha färre barn än helt hemarbetande gifta kvinnor är också svår att ge en kausal tolkning. En i och för sig plausibel tolkning är att kvinnan drar sig för att skaffa (fler) barn med hänsyn till yrkeskarriären och den "dubbla" arbetsbördan. En annan tänkbar tolkning är att avsaknaden av barn (många barn) i ett äktenskap t. ex. på grund av ofruktsamhet, gör hustrun mera benägen att ta förvärvsarbete. Det kan också vara så att både förhållandet att en gift moder behåller eller tar ett förvärvsarbete och att hon inte vill ha (fler) barn beror på att hon finner relationen till mannen och därmed också äktenskapet otillfredsställande.

För att belysa förvärvsarbetets effekt på fruktsamheten måste man dels tidsmässigt söka följa förändringar i relationen till förvärvsarbete och relationer inom familjen, dels registrera önskan att ha barn, vilka former av preventiva åtgärder som används och motiven för eventuell barnbegränsning.

En studie som jämfört förvärvsarbetande och helt hemarbetande tvåbarnsmammor visar ingen påtaglig skillnad i önskan att ha barn eller i använd preventivteknik.[9] Detta tyder på att sambandet mellan fruktsamhet och förekomst av förvärvsarbete är mera komplicerat än man föreställer sig då man antar att förvärvsarbetet har en direkt och starkt barnbegränsande effekt.

Mycket talar för att sambandet mellan fruktsamhet och kvinnors förvärvsarbete beror på den förvärvsarbetande moderns möjligheter att förena moderskap med förvärvsarbete — med hänsyn till den dubbla arbetsbördan, mannens inställning, rådande normer och behandlingen på arbetsplatsen. Samhällsåtgärder har vidtagits för att underlätta det för kvinnorna att förena moderskap och förvärvsarbete. Det gäller t. ex. inrättandet av daghem och eftermiddagshem, förbud mot avskedande

av kvinna vid giftermål eller barnsbörd, rätt till tjänstledighet vid barnsbörd, olika åtgärder för att minska arbetsbördan i hemmet, inrättande av deltidstjänster, åtgärder som gör det lättare för äldre gifta kvinnor att återvända till arbetsmarknaden etc. Risken att en kvinnas inriktning på förvärvsarbete skall utgöra ett motiv för barnbegränsning har således inte utnyttjats som skäl för att lägga hinder i vägen för kvinnors förvärvsarbete utan i stället gett upphov till åtgärder för att underlätta det för kvinnorna att förena moderskap och förvärvsarbete. Dvs. man har antagit att ju lättare det är för kvinnan att förena moderskap och förvärvsarbete desto mindre skäl bör hennes önskan att behålla förvärvsarbetet utgöra för att bedriva barnbegränsning.

Det finns här anledning att hålla isär resonemang som utgår från dagens läge och sådana som utgår från ett framtidssamhälle. Även om man i dagens samhälle skulle finna att en del kvinnor drar sig för att skaffa sig (fler) barn med tanke på sin yrkeskarriär och medvetandet om den dubbla arbetsbördan, kan man därav inte dra slutsatser om hur förhållandena kan bli i ett samhälle där man gjort mer för att kvinnorna skall kunna förena moderskap och förvärvsarbete.

Barnens anpassning och utveckling

Den centrala frågan om effekten av moderns förvärvsarbete på barnens anpassning och utveckling har utgjort en vattendelare mellan könsideologiska riktningar. På konservativt håll har man antagit att kvinnors förvärvsarbete inverkar negativt på barnens anpassning och man har pekat på den stigande ungdomsbrottsligheten. På radikalt och moderat håll däremot har man ansett sådana påståenden obefogade.

Kapitel 4, där detta problem behandlas, visar att man inte har belägg för någon skadlig verkan i allmänhet av mödrars förvärvsarbete på barnens utveckling, åtminstone inte när förvärvsarbetet äger rum efter barnets första levnadsår. Mycket talar för att barnen under sitt första levnadsår behöver *en* vårdare som ägnar mycken tid och kärlek åt barnet; modern är då svår att ersätta, eftersom barnet naturligt bindes vid modern i samband med amningen.

Det forskningsmaterial vi har att utgå ifrån när det gäller att bedöma effekten av mödrars förvärvsarbete är otillfredsställande; mer och bättre forskning behövs. Man kan t. ex. inte nöja sig med att, som hittills skett, jämföra en grupp förvärvsarbetande mödrar med en grupp enbart hemarbetande mödrar med avseende på hur pass välartade

barnen är i olika avseenden. Just det förhållandet att mödrarna är förvärvsarbetande respektive icke förvärvsarbetande kan tänkas vara beroende av förhållanden som har betydelse för barnens utveckling: att mödrar med förvärvsarbete är vanligare bland lägre inkomsttagare eller att en moder kanske föredrar att ta förvärvsarbete som uttryck för ett lågt intresse för hemmet, att äktenskapet är instabilt, att något av barnen vållar henne särskilda besvär eller att hemsituationen från olika synpunkter ter sig olustig.

Studier visar också att effekten av moderns förvärvsarbete är beroende av en mängd andra faktorer, t. ex. åldern på barnet och moderns motiv för att ha förvärvsarbete. Dessa faktorer behöver kontrolleras i analysen. En annan viktig fråga är givetvis hur man ordnar det för barnet när modern är på arbetet, dvs. på vilket sätt modern ersätts. De undersökningar som gjorts har sällan sökt hålla isär olika lösningar på problemet om tillsynen av barnen. Förmodligen är vissa alternativ till moderns heldagsskötsel bättre och andra sämre från barnens synpunkt. Bland annat skulle man vilja jämföra effekten av heldagsvård i hemmet med heldagsvård i halvöppen barnavård. Nu kan man inte dra några direkta slutsatser av jämförelser mellan "hemmabarn" och daghemsbarn, eftersom daghemsbarnen utgör ett mycket speciellt urval med avseende på föräldrarnas inkomst-yrke, samt deras förmåga och intresse av att själva sköta barnen.

Mycket talar för att studier av effekten av moderns förvärvsarbete inte bara skulle uppehålla sig vid hustruns relation till barnen utan också mannens, liksom olika sidor av "atmosfären" i hemmet. För barnen över spädbarnsåldern spelar säkert faderns intresse och närvaro stor roll. Det har särskilt betonats i den mera radikala ideologien, som ju ställt upp kravet på en ny familjeform där makarna delar hemarbetet och skötseln av barnen. Även faderns frånvaro från hemmet kan skapa problem för barnen. Det gäller t. ex. de uppväxande pojkarnas inlärande av könstypiskt beteende och identifieringen med fadern som är av betydelse för deras könsmedvetande och jagmedvetande. Det har bl. a. ifrågasatts om inte en del överkompenserad feminitet, framträdande i extrem form i ungdomskriminalitet, har haft sin rot i faderns både faktiska och symboliska frånvaro i hemmet och den därmed sammanhängande svårigheten för pojkar att nå ett mera balanserat könsmedvetande.

På konservativt och moderat håll har man ansett det naturligt och

legitimt att mödrarna helt ägnar sig åt barnen under deras första levnadsår. Till vilken ålder fordrar då barnets utveckling och anpassning moderns närvaro i hemmet på heltid? På moderat håll har man inte velat rekommendera någon bestämd åldersgräns utan man har hållit fast vid att föräldrarna själva skall bestämma detta, eftersom de bäst kan avgöra om barnet behöver ha modern hemma hela dagarna. I allmänhet har man ansett att modern inte längre behövs på heltid när barnet kommer upp i skolåldern. Andra har satt gränsen vid tre respektive tio år. Man har pekat på de positiva effekterna av att mödrarna återupptar sitt förvärvsarbete när barnen blir äldre: Det minskar risken för att modern på ett olyckligt sätt binder barnet vid sig och hindrar dess naturliga frigörelse.

Även den radikala könsideologien har accepterat tanken att mödrar skall få avbryta sin yrkeskarriär under barnets första levnadsår. Också här har åsikterna gått isär när det gällt frågan vid vilken ålder barnet inte längre behöver ha en förälder hemma på heltid. Buden har gällt treårs- respektive sjuårsåldern. Den radikala ideologien har särskilt velat understryka följande punkter.

En professionell sköterska kan ganska snart efter amningstidens slut ersätta modern under den tid på dagen då förvärvsarbetet pågår. Föreställningarna om moderns oersättlighet är till en del överdrivna. För övrigt har en del mödrar svårigheter med skötseln av sina barn och behöver hjälp genom institutioner. — Genom att skapa en kvalitativt bättre halvöppen barnavård kan man eliminera en del negativa effekter av kvinnors förvärvsarbete på barnen. Dagens betingelser kan därför sägas vara ogynnsamma för en bedömning av hur kvinnors förvärvsarbete inverkar på barnets utveckling.

Hänsynen till barnen kvarstår som den mest kontroversiella punkten, även sedan vissa föreställningar om den negativa effekten av kvinnors förvärvsarbete på barnens utveckling visat sig inte hålla streck. Här behövs en fortsatt forskning som bättre tar hänsyn till barnens ålder och till olika sätt att ta hand om barnen; man bör också bättre kontrollera bakomliggande familjeförhållanden och beakta faderns roll liksom den allmänna familjeatmosfären.

Familjens sammanhållning

På konservativt håll har det ibland hävdats att kvinnans ökade förvärvsverksamhet medverkat till den ökade skilsmässofrekvensen. Dock

har man väl mera sällan åberopat detta samband som ett direkt argument mot kvinnors förvärvsarbete. En variant på detta slags argument är följande: Kvinnans förvärvsarbete inverkar på familjelivet och därigenom indirekt på barnets miljö: kvinnornas ökade förvärvsintensitet bidrar då till familjens upplösning och därmed till ökad asocialitet bland barnen.

Även här saknas systematiska studier av förvärvsarbetets effekt. Man har sagt att kvinnornas förvärvsverksamhet bidragit till att skapa andra förutsättningar för äktenskapet och den äktenskapliga sammanhållningen. Båda parterna, förvärvsarbetande och likställda, går in i äktenskapet som två oberoende personer och ser på äktenskapet som ett uppsägbart kontrakt. I och med att hustrun är förvärvsarbetande är hon mindre beroende av mannen. Om de uppsäger äktenskapskontraktet, förändras inte någonderas ställning i arbetslivet. På mera extremt konservativt håll har det ibland hävdats att yrkeskvinnans krav på likställdhet innebär ett förnekande av det egna könet och leder till frigiditet; för full sexuell upplevelse förutsättes att kvinnan spelar sin undergivna roll, dvs. är hemmafru. Man har å andra sidan på radikalt och moderat håll pekat på vissa positiva effekter som hustruns förvärvsarbete kan ha på den äktenskapliga samlevnaden. Hennes förvärvsarbete leder till större likställdhet och skapar bättre möjligheter för en kamratlig fördelning av försörjningsbördan och hemmets skötsel — med större gemenskap som resultat.

Några mera omfattande studier av sambandet mellan hustrus förvärvsverksamhet och äktenskaplig sammanhållning har inte gjorts i Sverige. (Se s. 219.) Utländska undersökningar ger inga ordentliga bevis för att hustruns yrkesverksamhet skulle gå samman med högre skilsmässofrekvens. En del studier har belyst sambandet mellan å ena sidan förekomst av hustrus förvärvsarbete och å andra sidan äktenskaplig lycka. Inte heller dessa ger vid handen någon klar effekt av hustruns förvärvsarbete.

Att studera effekten av hustruns förvärvsarbete på den äktenskapliga sammanhållningen och anpassningen erbjuder samma svårigheter som studier av tidigare nämnda effekter av kvinnans förvärvsverksamhet. Vi kan t. ex. jämföra en grupp av äktenskap där hustrun är förvärvsarbetande med en grupp där hustrun inte är det och sedan registrera den relativa frekvensen som skilt sig efter en viss tid. Eller vi kan jämföra en grupp av upplösta äktenskap av viss varaktighet med en

grupp icke-upplösta äktenskap av samma ålder och registrera det relativa antalet äktenskap med förvärvsarbetande hustrur före skilsmässan. Inga av dessa undersökningar skulle ge information om orsakssambandet. Vi kan inte avgöra om det faktum att hustrun behållit eller tagit förvärvsarbete har inverkat på förhållandena i äktenskapet eller om det är förhållandena i äktenskapet som motiverat hustruns förvärvsverksamhet. Inte heller kan vi säga om något slags växelverkan förelegat eller om andra bakomliggande faktorer gjort sig påminda.

Undersökningsresultat antyder att hustruns yrkesverksamhet i flerbarnsfamiljer med något barn i förskoleåldern kan skapa problem och rollkonflikter. Det finns en del bevis för att mannen, i den mån hans inkomst ligger över en viss nivå, föredrar att ha hustrun hemma. När hon är förvärvsarbetande ställs högre krav på hans medverkan i hemarbetet (se s. 219). Hur mannen här reagerar sammanhänger med hans rollförväntningar och relationerna i övrigt i äktenskapet. En del författare har betonat risken för anseende- och prestigekonflikter mellan man och hustru när hustrun är förvärvsarbetande. Här skulle behövas mera systematiska studier av det sociala samspelet i äktenskapet sammanhängande med rollförväntningar, anseendevärderingar och arbetsfördelningen i hemmet.

Man kan anta att en skilsmässa får en annan och mindre skadlig effekt om båda parterna är yrkesarbetande. Det vanliga mönstret är att hustrun får vårdnaden av barnet. Har hustrun inte varit yrkesverksam på många år, ställs hon och (indirekt) barnet eller barnen inför allvarliga försörjningsproblem, ifall hon inte omgående gifter om sig och blir försörjd i ett nytt äktenskap. Även mannens ekonomi ansträngs i den mån han genom underhållsbidrag vill ge hustrun och barnen samma levnadsstandard som före skilsmässan. Därtill kommer att hustruns förvärvsarbete vid tiden under och efter skilsmässan ger hustrun oberoende, social kontakt och stöd inför skilsmässans emotionella påfrestningar. Frånskilda kvinnor tvingas i anmärkningsvärt stor utsträckning att anlita socialvården; ensamhet och isolering är deras allvarligaste problem. Möjligheten att kunna återuppta förvärvsarbetet är då av största betydelse för kvinnans anpassning.

På extremt radikalt håll har man ibland framfört tanken att ett eventuellt pris i form av en något högre skilsmässofrekvens kan vara värt att betala, om det innebär att hustrun har resurser genom sitt förvärvsarbete att skilja sig då äktenskapet präglas av djup och var-

aktig söndring. Det livslånga äktenskapet är inte ett ideal som man till varje pris måste hålla fast vid. Dagens och morgondagens rörliga samhälle, där makarna lever länge och där de genom skilda yrkeskarriärer lätt kommer ifrån varandra, skapar förutsättningar för en modifierad syn på äktenskapet med en större tolerans för skilsmässor.

Även när det gäller förvärvsarbetets effekt på den äktenskapliga sammanhållningen finns det anledning att hålla isär nu-perspektivet och framtidsperspektivet. I dagens samhälle där så många män och kvinnor kommit att acceptera en traditionell rolldifferentiering i familjen, måste naturligtvis ett försök att skapa ett delvis nytt mönster, så att båda parter delar hemarbete och förvärvsarbete, leda till omställningsproblem. I ett samhälle där detta nya mönster ingått i "socialisationen" skulle de gifta kvinnornas förvärvsarbete sannolikt få en annan effekt. Den radikala och moderata ideologien hävdar att man knappast kan åberopa de gifta männens sura reaktioner på hustrurnas förvärvsarbete i dagens samhälle som ett argument emot gifta kvinnors förvärvsarbete överhuvud. De ser det snarare som ett tecken på ett uppfostringsbehov för pojkarnas och männens del.

EKONOMISKA ARGUMENT

Den ekonomiska argumenteringen utgår från värdet av kvinnornas arbetsinsats. Kvinnornas och därmed indirekt männens arbetstid kan utnyttjas på olika sätt, dels vad det gäller fördelningen av kvinnornas arbetstid på hem och yrke, dels vad det gäller valet av arbetsuppgifter för kvinnorna i förvärvslivet. Vilket sätt ger — under bestämda ekonomiska förutsättningar — det bästa resultatet, mätt på något sätt i värdet av det kvinnorna åstadkommer genom sitt arbete?

Den ekonomiska värderingen kan utgå från olika principer. Man kan se det hela från det enskilda företagets synpunkt och värdera kvinnans arbetsinsats efter hennes insats för företaget. Denna synpunkt kan vi kalla för den *företagsekonomiska.* — Men vi kan också värdera kvinnans arbetsinsats med hänsyn till hela arbetsmarknaden och samhällsproduktionen exklusive den insats som sker inom hemmen och som aldrig blir föremål för marknadens värdering. Låt oss kalla denna för den *arbetsmarknadsekonomiska synpunkten.* — Till slut kan vi vidga perspektivet ytterligare och inkludera kvinnornas arbetsinsats i hemmen. Låt oss kalla detta för den *totala samhällsekonomiska synpunkten.*

De nu dominerande könsideologierna är i stort sett överens om att

kvinnornas arbetsinsats på arbetsmarknaden är av största betydelse från arbetsmarknadsekonomisk synpunkt och att en mängd åtgärder kan vidtas för att bättre utnyttja den kvinnliga arbetskraften.

Skillnaden i inställning är väl följande. Den mera konservativa riktningen hävdar att de gifta kvinnornas arbete i hemmen är av minst lika stort värde som deras insats i förvärvslivet och att man inte utan vidare kan utgå från att så mycket mera står att vinna från total samhällsekonomisk synpunkt på att överföra fler gifta kvinnor från enbart hemarbete till att förena förvärvsarbete med yrkesarbete. På radikalt och moderat håll hävdar man att en betydande del av den "arbetstid" som nu ägnas åt hemmet inte blir effektivt utnyttjad och att ett överförande av fler kvinnor till arbetsmarknaden skulle ge en betydande samhällsekonomisk vinst. Ibland har man på radikalt håll relativt dogmatiskt antagit att ett överförande av fler gifta kvinnor till förvärvslivet vore mycket ekonomiskt fördelaktigt. En del radikala författare har dock varit mera försiktiga med att åberopa denna samhällsnyttoaspekt för ökad yrkesverksamhet bland gifta kvinnor.

På både radikalt och moderat håll har man också kritiserat "arbetskraftsreservtänkandet" när det gäller kvinnorna. När det är ont om arbetskraft, lockar man kvinnorna ut i förvärvslivet, och man betonar värdet av deras arbetsinsats. När det är ont om arbete, vänder sig värderingen, och man söker få bort kvinnor från förvärvslivet. Kvinnorna kommer på så sätt att utgöra en okvalificerad reservkår, ur vilken man hämtar förstärkning när det behövs. Den latenta reserven, som liknar ett arbetskraftsöverskott, leder dessutom till att löner och andra anställningsvillkor för kvinnorna hålls nere.

För att bedöma värdet av olika alternativ när det gäller att utnyttja kvinnornas arbetskraft måste man anta något om hur pass effektiva och produktiva kvinnorna är jämfört med männen, dvs. hur män och kvinnor fördelar sig i grader av effektivitet och produktivitet.

Det är i detta sammanhang av värde att göra en distinktion. Låt oss med *produktivitet* förstå värdet av individens arbetsinsats sett på kort sikt: hur mycket en individ under en vecka åstadkommer i ett bestämt arbete. Låt oss med *effektivitet* förstå något mera långsiktigt: vi tar hänsyn inte bara till hur mycket individen åstadkommer i ett visst arbete vid ett visst tillfälle utan också till individens värde under en längre period; vi räknar då också med sådant som frånvaro, yrkesbeständighet, yrkesintresse och ambitioner, villighet att skaffa sig vidare-

utbildning, att ta arbeten som måste utföras, förmåga till samarbete etc. Produktiviteten är då endast en av de faktorer som effektiviteten är beroende av.

Hur förhåller sig då mäns och kvinnors produktivitet och effektivitet i olika slags arbeten, om vi ser det från de företagsekonomiska och arbetsmarknadsekonomiska synpunkterna? Problemet behandlas utförligare i specialkapitlen 8, 9 och 10, men låt oss göra en sammanfattning lite i förväg.

1 Vi har inom de flesta områden på arbetsmarknaden en uppdelning i manliga och kvinnliga arbeten. Denna uppdelning blir mera påfallande ju noggrannare vi differentierar yrkesområdena. Detta förhållande bidrar till att vi inom de flesta yrken helt saknar information om hur kvinnor jämfört med män förhåller sig i produktivitet och effektivitet.

2 De inom många yrkesområden relativt utbredda föreställningarna om kvinnornas underlägsenhet i produktivitet och effektivitet tycks i stor utsträckning vila på traditionella föreställningar. Det är sällan som man har någon tillförlitlig erfarenhet av hur produktiva eller effektiva kvinnor är jämfört med män i samma arbete med samma arbetsvillkor och vad eventuella genomsnittsskillnader kostnadsmässigt innebär från företagsekonomisk synpunkt.

3 De psykologiska studier som gjorts av mäns och kvinnors duglighet (produktivitet) i olika avseenden visar endast små skillnader, och övertäckningen (the overlap) är större än skillnaderna. Inom vissa områden är kvinnorna skickligare än männen, inom andra är männen skickligare och inom andra åter är resultaten genomsnittligt lika. Studier visar att det inte finns underlag för det genomsnittstänkande som karakteriserar de rådande föreställningarna om mäns och kvinnors produktivitet på arbetsmarknaden.

4 Jämförelsen män—kvinnor utfaller ogynnsammare för kvinnornas del när det gäller effektiviteten än när man jämför produktiviteten. En del material visar nämligen att kvinnorna *genomsnittligt* har större frånvaro, lägre yrkesbeständighet, är mindre benägna att satsa på utbildning och förkovran i arbetet och uppvisar en del andra från effektivitetssynpunkt mindre önskvärda beteenden. Detta gör att kvinnorna drar en genomsnittligt högre arbetskostnad. Deltidsarbetet tenderar också att medföra en högre arbetskostnad jämfört med heltidsarbete.

Frågan huruvida det nuvarande utnyttjandet av den kvinnliga arbetskraften är tillfredsställande och vilket slags utnyttjande som ter sig bäst har två sidor. Den ena gäller hur kvinnorna fördelar sin arbetstid på hemarbete och förvärvsarbete, den andra hur kvinnorna fördelar sig på olika slags arbeten. Ser vi på frågan ur total samhällsekonomisk synvinkel, kommer den första sidan mera i förgrunden: vi måste ta hänsyn till värdet av det kvinnorna åstadkommer i hemmen och som undandrar sig marknadsmässig värdering. En ökning av kvinnornas arbetsinsats på förvärvslivets område medför ett ökat produktionsresultat i vissa avseenden men också vissa ökade kostnader och minskat resultat inom andra, t. ex. i familjernas produktion i den totala samhällshushållningen. Ser vi på frågan från arbetsmarknadsekonomisk synpunkt, kan vi bortse från det alternativa utnyttjandet av kvinnornas arbetsinsats i hemmen, och den andra sidan av frågan om fördelningen av arbeten på män och kvinnor kommer mera i förgrunden.

För att komma fram till en mera sakligt motiverad ståndpunkt behöver vi här bättre information än vi nu har i vissa avseenden, t. ex. rörande följande: Hur män och kvinnor fördelar sig på ovannämnda effektivitetsvariabler inom olika yrkesområden. Vilken ekonomisk betydelse vissa effektivitetsvariabler som frånvaro, yrkesbeständighet och förekomst av deltidsarbete har inom olika yrkesområden. Hur förhållandena på arbetsmarknaden kommer att utveckla sig: vilken sysselsättningsgrad kan man vänta sig, hurdan blir expansionen inom olika näringsgrenar och hur kommer de demografiska förhållandena att påverka utbudet av arbetskraft?

I allmänhet anser man att vi borde kunna utnyttja den kvinnliga arbetskraften effektivare än som nu sker sett från arbetsmarknadssynpunkt. Våra kunskaper och de förutsägelser som vi idag kan göra om de närmaste tio årens ekonomiska utveckling talar för ett alternativ som skulle innebära både ett slopande av könsuppdelningen på arbetsmarknaden, en jämnare fördelning av män och kvinnor inom olika yrkesområden och totalt sett ett större utbud av kvinnor på arbetsmarknaden. 1959 års långtidsutredning resonerar så, utan att dock stödja sitt ställningstagande på en analys av vad olika alternativ i fråga om utnyttjandet av kvinnlig arbetskraft innebär, och man förordar att samhället tar på sig en ökad kostnad för daghem, eftermiddagshem och annan kollektiv service som tjänar de förvärvsarbetande kvinnorna. (SOU 1962:11.)

Slöseriet i det nuvarande systemet har varit mest iögonfallande i mera kvalificerade yrken, t. ex. de akademiska och vissa typiskt kvinnliga yrkesområden, t. ex. inom sjuksköterskeyrket där den låga yrkesintensiteten bland gifta kvinnor bidragit till en kraftig brist på arbetskraft. När en allt större del av de begåvade tas i anspråk för högre utbildning, måste rekryteringen till högre utbildning ske både bland män och kvinnor, och de så utbildade kvinnorna måste i större utsträckning fasthålla vid sitt yrke. Behovet av att rekrytera både män och kvinnor gäller inte bara de mest kvalificerade yrkena utan i princip alla områden där man kräver kvalifikationer som endast en begränsad del av arbetskraften kan tänkas uppvisa.

I diskussionen av den könsbundna rekryteringen finns det anledning att hålla isär den argumentering som utgår från nuvarande förhållanden och den som utgår från framtidsförhållanden. Kritik mot det nuvarande utnyttjandet av den kvinnliga arbetskraften har ibland grundats på framtidsförutsättningar med större möjligheter för en effektiv kvinnlig insats på arbetsmarknaden. Kvinnornas i vissa avseenden genomsnittligt lägre effektivitet på arbetsmarknaden sammanhänger bl. a. med särbehandling av dem på arbetsmarknaden, med deras större insats i hemmen och med inflytande från allmänna köns- och familjerollnormer via socialisationen (se vidare kapitel 8). Om man i framtiden genom lika löner och yrkesutbildningsmöjligheter, genom en minskad kvinnlig arbetsbörda i hemmen, genom en större insats i hemmen från männens sida, genom en mera yrkesorienterad läggning bland kvinnorna och i övrigt stimulerar hustrurs yrkesarbete t.ex. genom högre förvärvsavdrag, då minskas genomsnittligt skillnaderna i mäns och kvinnors effektivitet och därmed också skälet för att inom vissa yrkesområden bedriva en övervägande manlig rekrytering. Man kan inte diskutera frågan om det effektivaste utnyttjandet av den kvinnliga arbetskraften på lång sikt utan att göra antaganden om framtidens bostadspolitik, skattepolitik, familjepolitik, utbildningspolitik och annan politik som direkt berör den kvinnliga arbetskraften.

Oenigheten om det ekonomiskt effektivaste utnyttjandet av den kvinnliga arbetskraften har varit störst när man sett det från total samhällsekonomisk synpunkt. Några systematiska försök att värdera vad olika alternativ innebär från en sådan synpunkt har inte gjorts. Det sammanhänger med svårigheten att mäta värdet av en viss grupp husmödrars arbetsinsats i hemmen på ett sådant sätt att det kan jämföras

med värdet av deras alternativa insats i förvärvslivet. Någon marknadsmässig värdering sker ju inte av hemmets tjänster och produkter, t. ex. vården av barnen. Man nöjer sig med att konstatera de nettovinster från näringslivets produktionssynpunkt som ett visst överförande av kvinnlig arbetskraft från hem till förvärvsarbete ger utan att mera ingående eller systematiskt uppskatta den förlust detta kan tänkas innebära vad gäller det som åstadkommes i hemmen. Och det är storleken av denna kostnad som diskussionen gällt, framförallt förvärvsarbetet bland mödrar med unga barn. En del kostnader som mödrars förvärvsarbete drar faller på samhället, t. ex. halvöppen barnavård i en sådan form (socialvård) att någon marknadsmässig värdering aldrig äger rum.

På vissa punkter kan man spåra en enighet i värderingen. De äldre mödrarna, vilkas barn kommit upp i skolåldern och tonåren, utgör en arbetskraft vars inlemmande i förvärvslivet skulle ge en samhällsekonomisk vinst. Den mätbara kostnaden i form av omskolning och deltidsarbete verkar liten jämfört därmed. Åtgärder vidtas också för att stimulera dessa kvinnors yrkesverksamhet.

När det gäller frågan om vilket som är det effektivaste sättet att utnyttja den kvinnliga arbetskraften från total samhällsekonomisk synpunkt kan det vara lämpligt att anknyta till det resonemang som förs i kapitel 8. Hushållens planering innebär i sig själv en värdering av vad alternativen enbart hemarbete respektive hemarbete plus förvärvsarbete ger i resultat ur familjens synvinkel.

Hushållens beslut påverkas av rådande förhållanden t.ex. ifråga om skattepolitik, familjepolitik, bostadspolitik, arbetsmarknadspolitik, statusvärderingen när det gäller att vara hemmafru och yrkeskvinna, uppfostringsideologi etc. Samhällets politik bidrar till ramen för hushållens beslut, men detta ger oss inte någon vägledning om hur ramen borde se ut inom vilken de väljer. Här måste samhället ta ställning och avgöra i vilken utsträckning och i vilken riktning man skall påverka hushållens val. Eftersom de samhälleliga åtgärderna bidrar till denna hushållens beslutsram, bör man från samhällets sida undersöka om den nuvarande ramen är rimlig.

Frågan är om myndigheterna är medvetna om hur denna ram ser ut och hur de vill ha den. Det nuvarande skattepolitiska systemet innebär i stort en uppmuntran till vissa kategorier mödrar att inte ta förvärvsarbete. Ett alternativ med kraftigare förvärvsavdrag skulle skapa andra förutsättningar för hushållens val och påverka deras beslut i

riktning mot att en större del av hustrurnas arbetstid ägnades åt förvärvsarbete. Familjebeskattningsfrågan berörs mer på s. 202. Daghemsinstitutionen har en motsatt innebörd. Här subventioneras kostnaderna för vården av barnen, och mödrarna kan härigenom få stöd för att ta eller behålla förvärvsarbete. Den ringa omfattning som daghemmen har gör dock att detta stöd fått mindre betydelse.

Oenigheten i denna ekonomiska debatt förefaller i stor utsträckning vila på oenighet i sak. Det är förvånansvärt att så liten ekonomisk forskning satts in på att belysa frågan vad olika alternativ i fråga om utnyttjande av kvinnlig och manlig arbetskraft innebär från arbetsmarknadsekonomisk och total samhällsekonomisk synpunkt. Denna samhällsnyttoaspekt tillmäts väl av många avgörande betydelse. Inte ens de enklaste ansatser har gjorts.

Några avslutande synpunkter

Oenigheten i dagens kvinnofråga, kvinnan i förvärvslivet, gäller både värderingar och sakpremisser: de nuvarande förhållandena och hur vi kommit dithän, konsekvenserna av redan gjorda förändringar, olika åtgärders tänkbara effekt och frågan om vilka förhållanden som ter sig eftersträvansvärda.

Från forskningssynpunkt finns det anledning att påpeka bristen på information och behovet av mera forskning om man skall kunna ta ställning till olika antaganden och söka nå fram till enighet i sak.

Från etisk och politisk synpunkt kan man kräva översyn och samordning av den politik som förs från det allmännas sida. Kvinnans förhållande till förvärvslivet påverkas ju av många olika slags politiska åtgärder, som vidtas inom olika områden med särskilda målsättningar. Den totala effekten på kvinnornas ställning uppmärksammas ibland inte, och inte heller skaffar man sig en bild av hur effekten av dessa olika åtgärder inbördes stämmer överens.

Vissa åtgärder synes befrämja en relativt likvärdig insats av kvinnor och män i förvärvslivet. Man skapar t. ex. förutsättningar för att män och kvinnor skall ha lika möjlighet till allmän skolutbildning, och genom vissa åtgärder befrämjar man lika behandling av män och kvinnor på arbetsmarknaden. Men samtidigt kan man t. ex. peka på vissa socialpolitiska åtgärder som ger kvinnorna en särställning från försörjningssynpunkt och bidrar till att konfirmera den gifta kvinnans

ställning som försörjd hemmafru. Likaså tycks vissa skattepolitiska åtgärder direkt stimulera vissa kategorier av kvinnor att inte fullfölja sin yrkeskarriär. Andra inkonsekvenser har tidigare berörts.

I debatten har man ibland försvarat det nuvarande systemets brist på koordination och konsekvens med hänvisning till familjernas och kvinnornas frihet. Familjerna skall själva få bestämma hur de vill disponera sin arbetskraft och kvinnorna skall själva få bestämma utan att utsättas för en press. Argumentet innehåller en riktig synpunkt, men man förbiser det faktum att samhällets politik — på olika områden — bidrar till den ram inom vilken hushållen fattar sina beslut. Den förda politiken innebär alltså en påverkan, och den nuvarande utformningen innebär att olika kategorier mödrar på olika sätt påverkas i sitt val mellan att vara hemmafru och yrkeskvinna. Familjernas hushållsplanering påverkas dessutom från annat håll, t. ex. uppfostrans könsrollnormer och massmediernas kvinnoideal som i och för sig inte kan antas ge större frihet. Dessa av det allmänna icke kontrollerade inflytanden skapar olika förutsättningar för de åtgärder som det allmänna vidtar.

Åberopar man familjernas frihet, bör man väl i första hand se efter vilken grad av frihet familjerna har under nuvarande betingelser. På radikalt håll har man ofta gjort gällande att vissa av de nuvarande förhållandena starkt påverkar kvinnorna att inte förena hustrurollen med förvärvsarbete, t. ex. moderskulten, skattepolitiken, arbetsfördelningen i hemmet och diskrimineringen på arbetsmarknaden. Möjligt är att dessa föreställningar delvis saknar grund, men man kan inte utgå från att det nuvarande systemet är det som ger den största friheten för kvinnorna och familjerna. Det fordras här en översyn av förhållandena och studier av hur valsituationen ter sig för olika kategorier kvinnor under nuvarande betingelser och hur pass tillfredsställande de träffade valen ter sig från olika synpunkter. Därefter kan man jämföra hur valsituationen skulle te sig under bestämda förändrade betingelser och hur tillfredsställande från samma synpunkter dessa skulle vara.

Kravet på frihet för familjerna utgör en rimlig princip även om den är vag. Vi måste bättre precisera vilken påverkan som skall anses vara legitim. Här råder faktiskt viss enighet i debatten. En lagstiftning som föreskrev de gifta kvinnorna att följa en viss förvärvskarriär skulle uppenbart vara en otillåtlig och orimlig påverkan. Å andra sidan är väl alla eniga om att en sakligare orientering av de uppväxande om uppgifterna i hem och förvärvsliv utgör en legitim påverkan — även

om en sådan upplysningsverksamhet skulle innebära en påverkan i viss riktning beroende på existerande fördomar i motsatt riktning.

En översyn och samordning av åtgärderna som rör kvinnornas ställning i samhället förutsätter att vi tar ställning till könsrollfrågan i stort, dvs. till de ideologier som ovan diskuterats och till andra möjliga ideologier. Vad vill vi söka realisera? Vi kan inte tänka oss att öka kvinnornas och männens frihet i alla avseenden, dvs. i fråga om alla de värden som kvinnor och män strävar eller borde sträva efter. Vi kan inte samtidigt befrämja kvinnornas framgång på arbetsmarknaden och deras möjlighet att vara varaktigt försörjda som hemmafruar. När vi tar ställning här måste vi väga mot varandra värdet av olika lösningar sett från kvinnornas, männens, familjens och näringslivets synpunkter.

APPENDIX

Några teoretiska synpunkter på argumentanalys av könsrolldebatten

OLIKA SLAGS OENIGHET I DEBATTEN

Schematiskt sett kan oenigheten i debatten sägas bestå i *oenighet i sak och/eller oenighet i värdering.*[10]

Oenighet i sak betyder att den ena parten i åtminstone något avseende antar att så och så är fallet och att den andre förnekar eller ifrågasätter detta antagande. Oenighet i värdering betyder att parterna har olika inställning till de berörda förhållandena, t. ex. så att den ena anser ett bestämt förhållande önskvärt (bra) medan den andre anser samma förhållande icke önskvärt (dåligt) eller likgiltigt. Ofta hänger antagande och inställning samman på ett komplicerat sätt. Det visar sig t. ex. i de ovannämnda klassiska könsrollideologierna. De ideologier som värderar likställdhet mellan könen (gammalliberalismen och marxismen) antar grundläggande likhet mellan könen, medan de ideologier som förordar olika samhällsfunktioner för könen (den traditionella ideologien och den romantiska ideologien) antar väsensskillnad mellan könen.

Låt oss först se på de olika former av oenighet i sak som framträder i en social argumentering av det slag som vi här sysslar med.

De diskuterande parterna kan vara oeniga om *hur något förhåller sig i ett visst avseende vid ett givet tillfälle.* Den ena hävdar att flertalet hemmafruar med små barn är nöjda med sin lott som hemmafru medan den andra förnekar detta och menar att flertalet hemmafruar i grund och botten känner sig missanpassade, t. ex. isolerade, alltför beroende och utvecklingshämmade.

Parterna kan vara oeniga om *hur något förändrats i ett visst avseende under en given period.* Den ena parten kan hävda att vi under 1940-talet hade en väldig ökning i förvärvsintensiteten bland gifta mödrar medan den andra för-

nekar detta och menar att ökningen var obetydlig. En sådan oenighet kan om man så vill återföras till det förra slaget av oenighet då man kan se förändringen som en serie av tillstånd vid en serie tidpunkter (eller åtminstone vid periodens två ändtidpunkter).

Parterna kan också vara oeniga om *orsakerna till eller verkningarna av ett givet fenomen.* Någon hävdar att denna ökning i kvinnornas yrkesintensitet som inträffade under 40-talet främst berodde på en ändrad inställning till yrke och förvärvsarbete bland kvinnorna, medan någon annan förnekar detta och menar att ökningen främst berodde på en förändring i näringslivets struktur och "konjunkturerna".

Eftersom könsrollideologierna också gäller framtiden och innehåller kvinnopolitiska program kommer oenigheten också att gälla prognoser och effekten av åtgärder. — Parterna kan således ha skilda åsikter om *hur något kommer att förhålla sig i ett visst avseende i framtiden.* Den ena parten menar att yrkesintensiteten bland gifta kvinnor under 1960-talet kommer att öka snabbt medan den andra kanske inte alls tror på en sådan ökning.

Oenigheten om en prognos har olika innebörd beroende på arten av prognosargumentering. Jag skall i korthet beröra några olika slag av prognosargument.[11]

Vid *direkt extrapolering* antar man att den tendens som tidigare påvisats fortsätter en tid framåt. Man har t. ex. iakttagit en ökning i yrkesintensiteten bland gifta kvinnor under flera årtionden och antar att denna tendens kommer att fortsätta. — Oenigheten kring en sådan direkt extrapolering kan dels bestå i oenighet om en sådan förändring verkligen ägt rum, dels i oenighet om principen för eller det berättigade i sådan direkt extrapolering.

Vid en *betingad prognos* antar man att en storhet är beroende av en annan och att den senare storheten kommer att förändras på ett visst sätt under kommande period. Man har iakttagit ett samband mellan kvinnors yrkesintensitet och bebyggelsens art, t. ex. att kvinnornas yrkesintensitet är betydligt större i tätorter än i glesbygd. Man kan på goda grunder anta att urbaniseringen (i form av en ökning av tätorternas relativa andel av befolkningen) kommer att fortskrida i ett visst tempo. Om vi då antar att det tidigare rådande sambandet mellan yrkesintensitet och bebyggelsetyp kommer att bestå, skulle urbaniseringen leda till en "automatisk" ökning i yrkesintensiteten. — Oenigheten kring en sådan prognos kan gälla antagandet av samband mellan de två storheterna, antagandet att den ena (oberoende variabeln) kommer att förändras på ett bestämt sätt eller synpunkter på andra icke berörda storheters inflytande.

Vid en *utvecklingsprognos* förutsätter man att utvecklingen i olika länder följer ett visst mönster och att olika länder hunnit olika långt i utvecklingssekvensen. Så t. ex. har man ibland antagit att USA i vissa avseenden ligger före oss i industrialiseringsprocessen, och eftersom kvinnornas yrkesintensitet är högre i USA än i Sverige har man dragit slutsatsen att utvecklingen i Sverige skall gå mot högre yrkesintensitet. — Oenighet kring ett sådant prognosargument kan gälla olika förhållanden, t. ex. hur det ligger till med yrkesintensiteten i de olika länderna, hur rimligt antagandet av en utvecklingssekvens är och var de berörda länderna befinner sig i denna utvecklingssekvens etc.

En *jämviktsprognos* bygger på antagandet att det finns något slags anpassnings- och jämviktsmekanism i samhället. Någon prognos eller teori av den typen har mig veterligen inte framförts rörande kvinnoarbetets fördelning. Sådana prognosargument är på samhällsvetenskapens nuvarande stadium mycket kontroversiella.

Oenigheten kan också gälla *effekten av tänkbara förändringar eller tänkbara åtgärder.* Några hävdar att ökad yrkesintensitet bland gifta kvinnor leder till ökad äktenskaplig instabilitet medan andra förnekar detta. Några hävdar att likalönsprincipens genomförande inom industrien kommer att leda till att kvinnor efterfrågas mindre medan andra förnekar denna effekt.

Oenigheten kan till slut gälla *förutsättningarna för* (orsakerna till) *att ett visst värderat tillstånd skall bevaras eller förverkligas.* Några hävdar att förutsättningarna för att de gifta kvinnorna skall uppnå lika inflytande eller lika anseende i familjen som männen är att kvinnorna fullföljer sin yrkeskarriär, medan andra hävdar att kvinnorna har möjlighet att skaffa sig lika inflytande eller anseende inom ramen för hemmafrurollen.

När det gäller oenighet i värdering finns det anledning att observera den traditionella *distinktionen mellan medel och mål.* Ett förhållande kan värderas som självändamål eller som medel till ett självändamål. Värderingen av medlet är således beroende av värderingen av målet. Värderingen av medlet vilar på ett sakantagande: att medlet säkert eller med viss sannolikhet leder till målet.

Nu visar sig det här schemat mål—medel vara svårt att tillämpa, och frågan är om det är teoretiskt hållbart. Det är inte säkert att man alltid kan finna självklara mål. De flesta värderade förhållanden ingår i ett kausalt nät — med orsaker och verkningar av vilka många är föremål för värderingar. Ställningstagandet till ett förhållandes slutliga önskvärdhet blir ett slags avvägning med hänsyn till dess förutsättningars och konsekvensers värde.[12] I vissa sammanhang kan det i enkelhetens namn vara motiverat att konventionellt urskilja vissa mål och diskutera tänkbara medel. Så sker ofta i den samhällsvetenskapliga debatten. Man bör dock vara medveten om att ett accepterat mål kan göras till föremål för en vidare diskussion som går ut på att avgöra hur pass rimligt det är att acceptera detta mål med hänsyn till dess innebörd och konsekvenser.

En anknytning till kvinnodebatten kan ge exempel på diskussion om mål och medel. Radikala riktningar, t. ex. marxistisk ideologi, hävdar att kvinnans ställning i hemmet gör henne ofri och inflytelselös (hemslaveri, prostitution) och att förutsättningen för att hon skall jämställas med mannen är att hon "frigörs" från hemarbetet och blir yrkesarbetande. De gifta kvinnornas deltagande i förvärvslivet har dels ett eget mål—värde i den tillfredsställelse det ger kvinnorna, dels ett värde som *medel,* dvs. det ökade inflytande som förvärvsarbetet på olika sätt leder till. — Det senare bestrids i andra könsrollideologier. Det finns enligt dessa ingen anledning att koppla samman kravet på ökat inflytande för kvinnorna med frågan om de gifta mödrarnas val mellan att sköta barnen som hemmafruar eller förena barnens skötsel med förvärvsarbete. I egenskap av hemmafruar har de lika stora möjligheter att utöva inflytande i hemmet och aktivt delta i samhällsangelägenheter som i egenskap av förvärvsarbetande fruar.

URSKILJANDET AV VÄRDERINGSGRUNDER

Jag har i min analys av argumenteringen i könsfrågan sorterat upp resonemangen med hänsyn till värderingsgrunderna. Jag skall något beröra dessa.

Frihets- och jämlikhetsargumenten utgår från ett slags kategoritänkande och är av samma typ som resonemang som rör samhällsklasser eller etniska grupper. Utgångspunkten är hur det som värderas i samhället (t. ex. konsumtionsresurser, anseende, inflytande och personlig anpassning i olika avseenden) fördelar sig på de berörda kategorierna, i vårt fall män och kvinnor. Resonemangen tar vanligen sin utgångspunkt i en förment orättvis fördelning av det eftersträvade i något avseende (begreppet "orättvist" berörs mera ingående i det följande). Frågan blir hur hindren för en viss kategori skall undanröjas och hur därigenom större jämlikhet mellan kategorierna skall åstadkommas. Kvinnornas förment orättvisa behandling i vårt samhälle har varit utgångspunkten för kvinnorörelsens och kvinnosakens resonemang.

Resonemang av denna typ innebär en viss begränsning från sociologisk synpunkt: man tenderar att se alltför schematiskt på kvinnor och män som isolerade individer tillhörande två helt skilda kategorier, och man glömmer att könen är ömsesidigt beroende av varandra. Kvinnornas ställning kan ju inte förändras utan att männens ställning samtidigt förändras och vice versa. Särskilt påtaglig är ju ömsesidigheten i deras rollrelationer inom familjen.

När man särskiljer *värderingsgrunden familjen,* utgår man från ett allmänt sociologiskt betraktelsesätt. Familjen ses som ett slags delsystem i det totala systemet—samhället, och denna del lämnar väsentliga bidrag till hela samhällsmaskineriets verksamhet.[13] Inom familjen föds barnen och där sker deras socialisation och familjemedlemmarna tillfredsställer viktiga behov: av kärlek, stöd, tröst, uppskattning och intim personlig kontakt. Detta gäller i dagens samhälle lika väl som i gårdagens, även om familjens funktioner, i form av bidrag till det totala samhällets verksamhet, i vissa avseenden har minskat.

Den *ekonomiska argumenteringen* utgår från det ekonomiska värdet av könens arbetsinsats beroende på hur arbetsfördelningen mellan män och kvinnor ordnas. Den ekonomiska argumenteringen kan föras på olika nivåer beroende på om man utgår från det enskilda företaget, arbetsmarknaden (där hemmens produktionsinsats inte medräknas) eller det totala samhället. När man talar om samhällsnyttans krav brukar man väl ofta tänka på produktivitets-effektivitets-synpunkten att arbetsmarknadens resurser utnyttjas, att arbetskraften stimuleras till största möjliga arbetsinsats, att rätt man arbetar på rätt plats etc. Ibland får väl samhällsnyttan skylta även för den föregående värderingsgrunden familjen, t. ex. samhällets behov av fler barn eller kvalitativt bättre barn.

Mitt försök att analysera debatten och spalta upp i olika argumenttyper med hänsyn till argumentgrunder innebär en stark schematisering och förenkling i flera avseenden: *för det första* en förenkling och tillrättaläggande av text. Texten i könsdebatten präglas av semantisk oklarhet och det är svårt att avgöra vad som avser att vara sakantagande och vad som avser att vara en precisering av värden, vilka värderingsgrunder man underförstår, vilka värdepremisser man utgår från och vilka sakliga antaganden man gör.

Mitt försök innebär *för det andra* att jag bortser från att värderingsgrunderna i form av könens bästa i olika avseenden, familjens bästa i olika avseenden och ekonomien i olika avseenden hänger samman i en komplicerad väv, åtminstone om man ser det på lång sikt. Kvinnornas och männens tillfredsställelse i olika avseenden måste inverka på familjeliv och produktionsliv liksom också familjelivet på produktionsliv och på kvinnornas tillfredsställelse.

BEGREPPEN JÄMLIKHET OCH FRIHET

Jag tror att analysen av argumenten rörande könens jämlikhet och frihet kräver en precisering av de använda begreppen *jämlikhet* och *frihet*.[14] Låt oss börja med att schematisera på följande sätt:

Vi har två kategorier samhällsmedlemmar, kvinnor och män. Medlemmarna i vårt samhälle strävar efter att tillfredsställa vissa behov, t. ex. mer biogenetiska, primära (fysiska, materiella) eller sociogenetiska behov (t. ex. av ömhet, kärlek, makt, anseende etc.). Individerna strävar efter vissa föremål eller förhållanden som ger behovstillfredsställelse. Låt oss kalla dessa föremål eller förhållanden för *mål* eller *värden* i överensstämmelse med ordvalet i föregående avsnitt. Låt oss också föra dit sådant som eftersträvas inte för att det omedelbart leder till behovstillfredsställelse utan för att det utgör medel till mål (t. ex. pengar, goda befordringsmöjligheter etc.). Sådana mål tenderar för övrigt att få ett egenvärde beroende på vissa psykologiska mekanismer.

När man talar om värden i den här betydelsen av något som faktiskt eftersträvas *(eftersträvat)* så bör detta skiljas från värde i betydelsen av något som enligt den diskuterande parten bör eftersträvas *(eftersträvansvärt)*. Jag kallar detta för den *deskriptiva* respektive *normativa* betydelsen av värde. Här sker ofta en glidning vilken just i diskussionen om kvinnors frihet leder till en viss oklarhet. Den diskuterande parten väljer ibland ut en del av det som brukar eftersträvas av kvinnorna och säger att det är eftersträvansvärt i normativ betydelse och menar att en annan del av det som eftersträvas inte är eftersträvansvärt.

I min framställning förutsätter jag att begreppen jämlikhet eller frihet inte används utan hänvisning till något bestämt eftersträvansvärt eller eftersträvat, dvs. ett bestämt slags värde. Om man t. ex. hävdar att ökad förvärvsintensitet bland gifta kvinnor leder till större jämlikhet eller till större frihet för kvinnorna, så måste man precisera med avseende på vad för slags värde, t. ex. inflytande av ett visst slag eller anseende av ett visst slag. Först då kan man ta ställning till och pröva påståendet.

Låt oss sedan urskilja två betydelser av ordet *jämlikhet*.

Den första betydelsen utgår från den faktiska fördelningen av ett visst slags värde på de båda kategorierna. Fullständig jämlikhet med avseende på detta slags värde föreligger när de båda kategorierna fördelar sig procentuellt lika på tillgången på det åtråvärda, t.ex. så att den relativa inkomstfördelningen för män och för kvinnor är lika. Jämlikhet i denna bemärkelse är mera ovanlig.

Den andra betydelsen utgår från de möjligheter som medlemmarna i de båda kategorierna har att uppnå ifrågavarande värden. Tanken är här att vi har ett

slags spel där vissa egenskaper är av betydelse för individens framgång. Låt oss kalla dessa egenskaper för effektivitets-karakteristika. Spelets eller det sociala systemets krav på effektivitet hos individen tänkes vara grundat på hänsyn till hela spelets eller systemets effektiva funktion. Jämlikhet eller rättvis fördelning i denna andra bemärkelse sägs föreligga när individernas möjlighet att uppnå ifrågavarande värden i spelet är helt beroende av individens värden på effektivitetskarakteristika och helt oberoende av tillhörighet till de båda kategorierna (i detta fall kvinnor och män). Principen är "till var och en efter förtjänst". Denna fördelning sägs vara rättvis. Diskriminering innebär frånvaro av sådan jämlikhet eller rättvisa. Diskriminering med avseende på ett värde föreligger inom ett givet socialt system när individens chanser att nå detta värde inte bara är beroende av hans effektivitet utan också på vilken kategori han tillhör. Den ena kategorien gynnas otillbörligt. Belönandet av individen i systemet går inte helt efter förtjänst utan hänsyn tas till vilken kategori individen tillhör.

Kravet på jämlikhet i denna bemärkelse innebär givetvis inte ett krav på jämlikhet i första bemärkelsen. Om det är så att män och kvinnor fördelar sig olika på effektivitetskarakteristika i ett givet system, så bör detta ge utslag i de båda klassernas grad av framgång i systemet. Är männen genomsnittligt mera ambitiösa och skickliga än kvinnorna, bör detta leda till att männen genomsnittligt får mera framgång i systemet och belönas därefter. Förutsättningen är här att individens prestationsnivå avgör. I och med att individen behandlas som en medlem av kategorien och denna kategoritillhörighet inverkar på belöningen sker ett avsteg från jämlikhets- och rättviseprincipen. I fortsättningen används "jämlikhet" i denna betydelse av rättvis fördelning.

Frihetsbegreppet är mera besvärligt att analysera. Filosofer och statsvetare som analyserat detta begrepp har funnit många betydelser av ordet "frihet" i social argumentering.[15] Jag skall här grovt förenkla det hela och välja ut ett slags tolkning (explikation).

Utgångspunkten för det här använda frihetsbegreppet är individens förhållande till vissa bestämda värden. Ju fler hinder som föreligger för individen att realisera dessa mål, desto ofriare är individen med avseende på dessa mål. I diskussionen om individens frihet har värde vanligtvis en normativ innebörd, dvs. något som den diskuterande parten anser individen borde sträva efter att få tillgång till. Dock grundar den diskuterande vanligen detta tillordnande av mål till individer på något slags analys av vad individer skulle eftersträva om de kände till förhållandena eller visste sitt eget bästa. Resonemanget kan dock ges en mera deskriptiv innebörd så att värdet—målet är det som individerna faktiskt eftersträvar.

Graden av frihet återspeglar således graden av frånvaro av hinder för att individen skall nå mål av ett visst slag. Med hänsyn till olika slags hinder kan man urskilja olika slags frihet. Jag nöjer mig här med att skilja på yttre sociala hinder och inre psykologiska hinder — med motsvarande begrepp *yttre frihet* och *inre frihet.*

I första hand tänker vi på de yttre hindren som begränsar individens frihet. Dessa hinder kan vara överkomliga, men det innebär kanske avsevärda kost-

nader eller uppoffringar att komma över dem. Yttre hinder föreligger t. ex. då individen inte har fysiska möjligheter, inte får på grund av rådande normer och hot om straff (eller utebliven belöning), då inflytelserikare och effektivare individer eller organisationer hindrar honom från att handla på visst sätt, då bristen på tid, pengar eller annat lägger hinder i vägen. Kvinnornas frihet måste sägas ha ökat med deras allmänna rättsliga befogenheter t. ex. vad gäller myndighet, behörighet, rösträtt och valbarhet. På samma sätt måste inrättandet av daghem skapa ökad frihet för mödrar med små barn att förena moderskap med förvärvsarbete. Likaså skapar den ökade realinkomsten för barnfamiljer större frihet för mödrar med avseende på att kunna vara hemma hos barnen som hemmafru. De yttre hindren kan också bestå i bristande eller inadekvat kommunikation rörande värdenas åtkomlighet.

Den *inre friheten* tar fasta på hinder som gör att motiv för att sträva mot målet aldrig uppstår, t. ex. därför att individen genom uppfostran och andra miljöinflytanden aldrig förvärvat sådana behov och intressen, därför att ångest, fruktan och inre osäkerhet bidragit till att förtränga sådana motiv eller därför att motstånd och andra psykologiska faktorer gör att individen inte uppfattar läget på rätt sätt.

Yttre och inre hinder hänger samman på ett invecklat sätt. Surt sa räven om rönnbären, dvs. reaktionsbildningen är exempel på en sådan mekanism som gör att motivationen påverkas av yttre hinder. Införlivande av omgivningens normer är ett annat exempel; t. ex. det som förbjuds ter sig så småningom inte önskvärt för individen. Detta gör att det inte går att dra någon klar gräns mellan yttre och inre frihet. Dock leder en glidning mellan den yttre och inre friheten ibland till att frihetsargument blir oklara och analysen vinner i klarhet om man skiljer på dessa frihetsbegrepp. Denna glidning förekommer ofta i kombination med en glidning mellan den normativa och den deskriptiva betydelsen av mål—värde.

Självfallet finns det anledning att *hålla isär kravet på ökad frihet för kvinnor från kravet på ökad jämlikhet mellan kvinnor och män.* Frihetsökning eller frihetsminskning för kvinnor kan teoretiskt vara oberoende av hur det förhåller sig med männens grad av frihet. Ökas kvinnornas frihet i ett visst avseende och ökas samtidigt männens frihet ännu mer i samma avseende så har kvinnornas frihet ökat i detta avseende men deras jämlikhet med männen i samma avseende minskat. Eller omvänt: en ökad förvärvsintensitet bland gifta mödrar med bevarad kollektiv service och ökad likhet i fördelningen av hemarbetet mellan maka och make kan tänkas leda till en minskning i båda parternas fritid och fritidsfrihet, men denna minskning innebär i samma avseende en ökad jämlikhet därför att båda parterna delar den minskade fritiden lika.

Noter

1 *G. Quist:* Kvinnofrågan i Sverige 1809—1846, s. 14—37, kap. 1 och 2. Göteborg 1960.

2 *J. S. Mill:* Kvinnans underkuvande.

3 *G. Quist:* a. a., kap. 1 och 2.

4 *F. Engels:* Familjens, privategendomens och statens ursprung, s. 91—94. *A. Bebel:* Kvinnan i forntiden, nutiden och framtiden och Kvinnan och socialismen.

5 *A. Sysiharju:* The equality, home and work, s. 53—68. Mikkelissa 1961.

6 *N. S. Timasheff:* The attempt to abolish the family in Russia och *M. E. Spiro:* Is the family universal? — The Israeli case i *N. W. Bell* och *E. F. Vogel:* A modern introduction to the family, Illinois 1960, och *C. H. Yang:* The Chinese family in the communist revolution, kap. VII och VIII, Cambridge, Mass. 1959.

7 Se t. ex. The family in the USSR. Changing attitudes in Soviet Russia, London 1949, Equality of women in the USSR, Moskva 1957, och *A. Inkeles* och *R. Bauer:* The Soviet citizen, kap. 8, Cambridge Mass. 1959.

8 *R. N. Merton:* Social theory and social structure, kap. 9, Glencoe, Ill. 1957.

9 *E. Dahlström:* Mödrar i hem och förvärvsarbete. Göteborg 1959 (stencil).

10 Här och i fortsättningen anknyter jag till den resonemangstyp som skisserats av *C. L. Stevenson:* Ethics and language, 1944, *J. O. Urmson:* On grading. Mind, 1950, och *R. M. Hare:* The language of morals, 1952.

11 Jag anknyter här i stort till en typologi av prognosargument som finns hos *G. Carlsson:* Prognosproblem i familjepolitiken i Vad händer med familjen, 1959. En exemplifiering av några av dessa prognosargument när det gäller gifta kvinnors förvärvsarbete ges i Balanserad expansion, Bilagor: Särskilda utredningar SOU 1957: 10, s. 65—66.

12 Denna svårighet har understrukits av *Stevenson:* Ethics and language i hans distinktion mellan "intrinsic ends" och "focal ends", s. 200 ff. och 330 ff.

13 En framställning av detta sätt att se på familjen finns i *N. W. Bell* och *E. F. Vogel:* Toward a framework for functional analysis of family behavior i *Bell* och *Vogel:* A modern introduction to the family, Illinois 1960.

14 Någon systematisk, vettig behandling av jämlikhets- och frihetsbegreppen har jag inte kunnat finna. Följande framställningar har givit mig några synpunkter:
C. Bay: The structure of freedom, Stanford, Cal. 1958, s. 83 ff. om olika slags frihet. Jfr recension i Statsvetenskaplig tidskrift 1961: 1 av *S. H. Rokkan.*
S. J. Benn och *R. S. Peters:* Social principles and the democratic state, London 1959, s. 107 ff. (om jämlikhet), s. 211 ff. (om frihet).
M. Cranstone: Freedom. A new analysis, s. 2—62, Bristol 1953.
F. E. Oppenheim: Dimensions of freedom. An analysis. New York 1961.

15 Den mest systematiska och djupgående analys av frihetsproblemet som jag funnit är *H. Ofstad:* An inquiry into the freedom of decision, Stockholm 1961. En mera ambitiös analys av frihetsbegreppet i social argumentering förutsätter en uppdelning i olika slags frihetsbegrepp som Ofstad gör.

2. KJØNNSROLLER OG SOSIAL STRUKTUR

av Harriet Holter

"Kjønn er et sosialt kjennetegn..."

I alle samfunn og kulturer er en persons kjønn ikke bare et biologisk men også et sosialt kjennetegn.

Det vil si — for det første — at "mann" og "kvinne" er *kjennetegn som forsyner det sosiale system med et prinsipp for tildeling av oppgaver, plikter og rettigheter.* Når vi sier dette, har vi anlagt et sosialt-system-synspunkt, vi har sett på hvordan kjennetegnet "kjønn" sosiologisk sett er plasert inn i samfunnet som helhet. — For det andre kan vi anlegge et enkelt-menneske-synspunkt. Da blir det sosiologisk og psykologisk viktig at *personens kjønn utløser bestemte forventninger, normer, vurderinger hos omgivelsene overfor det enkelte menneske.*

I dette kapitlet skal vi forsøke å analysere nærmere disse to hovedsynspunkter på kjønnsrollenes sosiale implikasjoner. Vi skal først diskutere kjønnsrollenes alminnelige sosiologiske innpassing og virkninger i samfunnssystemet. Dernest skal vi se litt på hva kjønnsrollen innebærer for den enkelte person, før vi går over til å beskrive mer inngående disse rollene i forskjellige kulturer og tidsepoker. Vi skal også illustrere våre begreper og synspunkter ved å spørre etter avvik fra og samsvar med kjønnsrolleforskriftene — og til slutt komme til spørsmålet om kjønnsrollenes betydning og virkninger i vårt eget samfunn.

Kjønnsrollene og samfunnet

Alle samfunn har ved hjelp av kjennetegnene "mann" — "kvinne" funnet fram til en så å si automatisk fordeling av visse viktige oppgaver. Hvis kjønn som fordelingsgrunnlag ble borte, måtte det erstattes med et annet. Det betyr samtidig at "kjønn" som fordelingsprinsipp "fortrenger" andre mulige fordelingsprinsipper, som f.eks. dyktighet, alder, slekt osv. Dette skal vi komme tilbake til.

Vi behøver ikke så mange nye data for å beskrive grovt hva slags oppgaver som fordeles på grunnlag av kjønn i vårt eget samfunn. Det er stort sett kvinnene som tildeles "sosialiseringen" av barna, dvs. den oppgave å overføre til barna samfunnets kultur, verdier og normer. Dessuten har kvinnene en omfattende oppgave i den foredling av produksjonen som foregår i hjemmene og i tjenesteytende virksomhet i og utenfor hjemmene. De fleste andre hovedoppgaver i samfunnet er — igjen stort sett — tildelt menn: f.eks. den meste politiske virksomhet, administrasjonen av samfunnet og — tildels — produksjonen av varer og tjenester. Disse oppgaver er i vårt eget såvel som i de fleste andre samfunn fordelt bl.a. på grunnlag av kjønn, og utgjør "den primære arbeidsdeling" som den ofte kalles. Men både grad og innhold i den kjønnsbestemte fordeling varierer mellom samfunn og mellom epoker.

Ikke bare arbeidsoppgaver men også rang eller *prestisje* er i mange samfunn fordelt etter kjønn — sammen med andre kriterier. Det vil si at det ene kjønn — oftest det mannlige — har høyere anseelse enn det andre. Kjønn gir altså også grunnlag for fordeling av anseelse.

Rimeligheten og ønskeligheten av vårt samfunns kjønnsbestemte arbeidsdeling har vært diskutert og analysert av interesserte kvinner og menn i flere generasjoner. Jeg skal ikke her ta opp denne kjente diskusjon — den blir beskrevet av Dahlström i kap. 1 — men som nevnt særlig gå nærmere inn på det perspektiv som ligger i selve den rollefordelings-mekanisme det her er tale om.

Vi kan først notere at ethvert samfunn må ha visse prinsipper for tildeling av roller (eller plikter og rettigheter), et visst minimum av faste normer for fordelingen av oppgaver og status.

"Kjønn" som fordelingsgrunnlag for plikter, rettigheter, prestisje osv. skiller seg fra mange andre mulige grunnlag ved at det er et såkalt *tilskrevet* ("ascribed") grunnlag eller kjennetegn, dvs. fordelingsgrunnlaget er et kjennetegn som er *gitt* og "fastlåst" både for det enkelte individ og for samfunnet, det er et kjennetegn ved den enkelte som hverken vedkommende selv eller samfunnet kan endre.

I motsetning til slike tilskrevne kjennetegn nevnes gjerne *oppnådde* kjennetegn, dvs. kjennetegn som den enkelte i prinsippet kan streve etter å oppnå eller som kan tildeles av andre.* F. eks. "profesjonell status", "dyktighet" eller "stilling" i det moderne arbeidsliv, er slike kjennetegn.

* Jfr s. 42, der de tilsvarende svenske termer introduseres: *tillordnat, förvärvat.*

Vi kaller også tildeling etter slike kjennetegn for *ytelses-* ("achievement") eller *oppnåelses-tildeling.* Et klassesamfunn der klassetilhørighet er bestemt av fødsel er det mest typiske eksempel på et sosialt system dominert av tilskrivingsprinsippet. Kjennetegnet "fødsel" eller "byrd" er her et hovedgrunnlag for tildeling av sosiale roller. I et klassesamfunn der klassetilhørighet er bestemt av f.eks. "hardt arbeid" eller "dyktighet", er "ytelse" det dominerende prinsipp.

Når et samfunn opprettholder kjønnsroller, betyr dette altså bl.a. at samfunnet opprettholder et "tilskrivingsprinsipp", en sosial mekanisme av spesiell karakter og med bestemte virkninger *i seg selv. Dette gjelder uansett hvilket innhold kjønnsrollene har* — om de f.eks. kan karakteriseres som matrilineære eller patrilineære, materiarkalske eller patriarkalske. Den mest generelle analyse av kjønnsrollenes sosiale funksjon må således ta fatt på virkninger av tilskrivingsprinsippet i sin alminnelighet. Dernest kan man spørre etter de mer spesielle konsekvenser av et nærmere beskrevet kjønnsrollemønster, — f.eks. det mønster vi finner i den industrialiserte vestlige kultur — for et gitt samfunn der det opptrer.

Det ville føre for langt å diskutere problemet om fordeling etter "tilskriving" vs. "ytelse" som sosiale mekanismer i hele sin bredde her. Vi skal bare ganske kort peke på et par sentrale problemer ved tilskriving vs. ytelse som rollefordelingsgrunnlag. Hovedsaken for oss her er å sette kjønnsrolle-mønstret inn i nettopp denne — fra et sosiologisk synspunkt — relevante ramme.

Det er vanlig å peke på det *statiske moment* ved tilskrivingsprinsippet, dvs. at i samfunn preget av dette prinsipp vil sosiale endringer enten ikke forekomme eller bare foregå meget langsomt, samfunnet får preg av noe stagnerende, ja stasjonært. I ekstreme tilfeller kan dette gå over i en sosial rigiditet som umuliggjør dette samfunns tilpasning til nye ytre situasjoner, slik at *hvis* nye ytre betingelser oppstår er mulighetene for å overleve små. På den annen side må en tro at nettopp den stabilitet som følger med tilskrivingsprinsippet gir trygghet og emosjonell stabilitet hos den enkelte. Et tilskrivingsprinsipp innebærer høy grad av forutsigbarhet i det sosiale system, noe som igjen kan antas å skape trygghet og stabilitet — kanskje over i en viss grad av fatalisme.

Ytelsestildeling er et hovedgrunnlag for det åpne, mobile samfunn, ofte preget av hard konkurranse og høy vurdering av suksess. Ulempene ved dette tildelingsprinsipp — i sin ekstreme form — kan tenkes å være

personlig utrygghet for den enkelte, angst for å mislykkes, mangel på innbyrdes solidaritet og på sosial integrering av tapere og avvikere. Men også selvutfoldelse for den enkelte, frihet og elastisitet, samt høy grad av utnyttelse av ressurser må vi tro følger med denne typen sosial struktur.

Nå kan vel ingen av disse virkninger av "tilskrivingsmekanismen" og "ytelsesmekanismen" postuleres uten hensyn til den bredere sosiale sammenheng eller til det spesifikke innhold i de normer og verdier det gjelder. Dette skal vi diskutere nærmere mot slutten av dette kapitlet. Her skal vi foreløbig oppstille den hypotese at kjønnsroller i sin alminnelighet har *den* sosiale funksjon å opprettholde et tilskrivingsprinsipp ved tildelingen av sosiale roller, og at de derved har en stabiliserende eller konserverende virkning på den sosiale struktur (hva som er *ønskelig* i dette henseende tar vi ikke standpunkt til her) dvs. hvis alternativet til en fordeling på grunnlag av kjønn er et ytelsesprinsipp — noe det ligger nær å tenke på for vår egen kultur. Og med fare for sterke forenklinger kan vi formulere hypotesen noe mer detaljert: som ethvert annet tilskrivingsprinsipp har kjønnsrollemønstret både "positive" og "negative" virkninger for et gitt samfunn, bl.a. kan det tenkes at trygghet og forutsigbarhet kjøpes på bekostning av utvikling og utfoldelse både for den enkelte og samfunnet.

Det tankeeksperiment som antydes når vi her stiller opp hypoteser om kjønnsrollenes alminnelige sosiale funksjon reiser en rekke spørsmål: f.eks. på hvilke andre grunnlag enn kjønn rollene kan tildeles. Av særlig interesse er det kanskje å spørre om dette i forbindelse med sosialiseringsoppgaven. Vi har nevnt denne som en oppgave ethvert sosialt system *må* løse, dvs. ethvert samfunn må ha en mekanisme som noenlunde automatisk og knirkefritt tildeler visse medlemmer omsorgen for og oppdragelsen av barna. Ett alternativ ville f.eks. være at det for hvert ektepar skulle bestemmes ut fra lyst, dyktighet eller anlegg for oppgaven hvem som skulle ta seg av barna. Poenget er at kjønnsrollene betyr en automatisk løsning på et problem for samfunnet. Og det ligger da nær videre å peke på at nettopp i den automatiske karakter ved prinsippet ligger kanskje dets seiglivethet: *alternative ordninger ville by på en rekke vurderinger og valg* som fortoner seg som kompliserte og upraktiske — qua rollefordelingsprinsipper for de oppgaver det her er tale om. At den kjønnsbestemte arbeidsdeling er seiglivet også av andre grunner vil vi få anledning til å komme tilbake til.

Et annet spørsmål melder seg når vi tenker på at en tilskrivingsmekanisme som er knyttet nettopp til *kjønn* — og ikke f.eks. til alder eller hårfarge — kan tenkes å ha helt spesielle implikasjoner. Dvs. det er kanskje ikke uten betydning hvilket kjennetegn tilskrivingen er basert på. Om dette vet vi lite men det er rimelig å tro at rolleforskrifter og rolleatferd får en spesiell emosjonell forankring når rolletildelingen er basert på et kjennetegn som har så sterke fysiologiske og emosjonelle forankringer hos den enkelte som kjønn.

Ett spørsmål er hvilket grunnlag samfunnet bruker for tildeling av bestemte plikter og rettigheter (rolle-allokeringsgrunnlaget). Et annet er de sosiale mekanismer som sikrer en gitt bruk av et gitt kjennetegn (rolle-allokeringsmekanismene). Eller med andre ord: en ting er at kjennetegnene "mann" og "kvinne" er grunnlag for en bestemt rollefordeling, noe litt annet er spørsmålet om hvordan selve tildelingen skjer. Det vil igjen si at vi spør etter hvordan det sosiale system sikrer læring av rollene. Eller i sosiologisk terminologi: hva slags "sosial kontroll" det er tale om.

Disse problemer blir mer inngående tatt opp senere i denne bok. Jeg skal her bare peke på hoved-tankegangen i disse analyser.

Som vi skal se nærmere i kap. 3, er den kjønnsbestemte arbeidsdeling sikret ved en tidlig og langvarig sosialisering av barnet til sin kjønnsrolle. Denne kjønnsrollelæringen skjer først og fremst i hjemmene, men senere også i skole og arbeidsliv — ja, vi kan si at samfunnet er gjennomsyret av en stadig fastslåing (reinforcement) av kjønnsrolledifferensieringen. Meget få andre sosiale roller blir i den utstrekning fastslått og demonstrert på nesten alle livsområder.

I et senere avsnitt av dette kapitel tar vi opp til nærmere diskusjon de sosiale kontrollmekanismer som gir kjønnsrolleforskriftene deres gjennomslagskraft i vårt eget samfunn. Vi spør da hva slags belønning og straff — i vid forstand — som møter henholdsvis dem som følger og dem som avviker fra kjønnsrolle-forskriftene. Selv om data om disse sanksjoner er sparsomme, kan vi likevel peke på både klare økonomiske sanksjoner og mer subtile former for straff og belønning. Men bare på meget spesielle punkter finner vi at sanksjonsmekanismer er formelt instituert.

Vi har i det foregående stort sett prøvd å se på nokså *generelle* trekk ved den kjønnsbestemte arbeidsdeling, dvs. trekk som nødvendigvis må følge av en hvilken som helst kjønnsrolle-differensiering og som vi finner

i de fleste samfunn. Referansene til vårt vestlige industrisamfunn har mest vært illustrasjoner av tankegangen. — Et problem for oss er da de sosiale virkninger av det spesielle kjønnsrollemønster som råder i vår egen kultur. Foruten de generelle virkninger av ethvert kjønnsrollesystem som er nevnt her, kan vi si noe mer spesielt om kjønnsrollene i det moderne samfunn?

Dette skal vi først forsøke i slutten av dette kapitel. Foreløpig skal vi gå tilbake til vårt utgangspunkt nr. 2: Kjønnsrollen sett som plikter og rettigheter for det enkelte individ.

Kjønnsrollene og det enkelte individ

For det enkelte individ betyr kjønnsrollene at dets kjønn utløser bestemte reaksjoner hos omgivelsene: forventninger om at vedkommende skal gjøre eller ikke gjøre bestemte ting, forventninger om personlige egenskaper som vedkommende skal ha eller ikke ha, oppfatninger om hvordan denne person faktisk er, vurderinger, positive eller negative følelser. Omgivelsene venter kanske f.eks. av en kvinne at hun skal utføre husarbeid, av en mann at han skal være modig. Noen vurderer kvinner lavere enn menn, noen liker bedre å omgås kvinner enn menn osv. En persons kjønn gir også grunnlag for en oppstilling av idealer og målsettinger fra omgivelsenes side, overfor den som har kjennetegnet. F.eks.: man setter opp kvinneidealer og mannsidealer som gjeldende for den enkelte bærer av kjennetegnet.

De forventninger og vurderinger som et kjennetegn ved et individ utløser hos omgivelsene varierer oftest med miljø, sosial klasse, "situasjon" osv. Ikke alle tenkelige kjennetegn utløser mange eller sterke reaksjoner. For oss er det viktig at en persons kjønn "skaper" forventninger, krav, normer, vurderinger *utover* det som er umiddelbart gitt ved det biologiske utstyr. En forventning om at kvinner skal føde barn kan sies å følge "naturlig" av kvinnens biologiske egenskaper. At kvinner f.eks. bør tie i forsamlinger følger ikke uten videre av kvinnenes spesielle biologiske karakteristika — der hvor denne normen finnes, er den sosialt betinget. Og overalt og til alle tider har "kjønn" som kjennetegn ved en person spilt en rolle utover "det biologiske minimum".

Dette biologiske grunnlag blir forskjellig tolket i forskjellige samfunn. Den sosiale betydning av en persons kjønn varierer mellom kulturer, både i innhold og med hensyn til hvor viktig kjennetegnet er i

samværet mellom mennesker. I noen samfunn har en persons kjønn betydning i praktisk talt *alle* situasjoner og på alle samfunnets områder: reglene for passende og riktig atferd er forskjellig for de to kjønn overalt. I andre samfunn, f.eks. vårt eget, spiller en persons kjønn ikke *alltid* en rolle, i alle fall ikke offisielt.

Kjønnsrolle betyr da i vår beskrivelse her bl.a. de forventninger om aktiviteter og personlige egenskaper, om rettigheter og plikter, som en persons kjønn utløser hos omverdenen. Når vi bruker et slikt rollebegrep i vår analyse av kvinners liv og arbeid, er dette med ganske bestemte hensikter. Vi mener ved hjelp av dette uttrykk å kunne beskrive noenlunde systematisk ikke bare de krav og rettigheter — de forventninger — som "følger med" det å høre til et bestemt kjønn, dvs. det "sosiale press" som den enkeltes kjønn — mann eller kvinne — utsetter ham/henne for. Slike forventninger, som vi også ofte kaller *rolleforskrifter,* har ingen kraft hvis de ikke støttes opp med *sanksjoner* fra dem som har forventningene, dvs. med straff eller belønning, misbilligelse eller anerkjennelse overfor den som forventningene rettes mot. Når vi beskriver kjønnsroller som sosialt fenomen, ligger det således også nær å beskrive — i den grad vi kjenner til dem — de sanksjoner som gir kjønnsrolleforskriftene sosial kraft, som får folk til å følge kjønnsrolleforskriftene. — På samme måte gir denne terminologien oss anledning til å diskutere nettopp i hvilken grad slike normer brytes. Vi kan ta opp spørsmålet om samsvar med og avvik fra kjønnsrolleforskriftene.

I denne og andre forbindelser har vi da bruk for uttrykket *rolleatferd,* dvs. den regelmessige atferd eller det atferdsmønster som innehaverne av en gitt rolle utviser.

Ved bruk av slike sosiologiske og psykologiske termer som de vi har nevnt hittil, blir det klart at kjønnsrolleforskrifter naturligvis ikke er den eneste typen av forskrifter som den enkelte utsettes for. En person har mange andre sosiale kjennetegn foruten kjønn, kjennetegn som *også* utløser normer, forventninger, vurderinger hos omgivelsene — og som den enkelte handler etter eller lar være å handle etter. Slike kjennetegn kan f.eks. være "alder" eller stilling i yrkeslivet eller familie-"stilling". Alle slike kjennetegn eller stillinger er grunnlag for bestemte sosiale roller, det vil igjen si at det enkelte individ har mange sosiale roller på en gang, og på en eller annen måte prøver å koordinere dem og så noenlunde fylle dem alle.

Slik koordinering mellom den enkeltes roller kan være mer eller mindre lett å gjennomføre. Hvis to eller flere roller synes vanskelig forenlig for det enkelte individ, slik at oppfyllelse av én rolle helt eller

delvis hindrer oppfyllelse av en annen rolle, snakker vi gjerne om *rollekonflikt.*

For vårt problem her er det viktig å merke seg nettopp at den enkelte, foruten sin kjønnsrolle, har andre roller der forskriftene kan være mer eller mindre i harmoni med kjønnsrolleforskriftene. Noen slike roller får man eller oppnår man som en direkte følge av sin kjønnsrolle, eller ens kjønn er en av betingelsene for å få rollen som f.eks. hustru og som mor, eller som f.eks. vernepliktig eller general.

Vi skal i dette arbeid ved flere anledninger stille spørsmålet om rollekonflikt i forbindelse med kjønnsrolleforskriftene: f.eks. er de forskjellige kjønnsrolleforskrifter motstridende eller harmonerende? Er kjønnsrolleforskriftene for kvinner lette eller vanskelige å passe inn i andre roller som den moderne kvinne ofte har eller oppmuntres til å ta?

Alle disse fenomener blir drøftet i de sosiologiske og psykologiske delene i den foreliggende bok i forskjellige sammenheng og fra forskjellige synspunkter, men hele tiden med det siktepunkt å bidra til å forklare den moderne kvinnes livs- og arbeidssituasjon.

Kvinne- og mannsroller i forskjellige kulturer

Antropologisk forskning understreker av og til *ulikheten* mellom kvinnerollene i ellers forskjellige samfunn, av og til *likhetene.*

Mest kjent er vel den amerikanske antropolog Margaret Mead's sammenlikning mellom kvinneroller i tre primitive samfunn i New Guinea.[1] Mead trakk den slutning at mange — kanskje alle — de personlighetstrekk som vi tenker på som maskuline eller feminine i virkeligheten ikke er medfødte egenskaper, men kulturelt betingede former som hver generasjon lærer å tilpasse seg.

Det er reist flere innvendinger mot Margaret Mead's analyse av kjønnsrollene, både når det gjelder hennes materiale og de slutninger som trekkes. Vi skal ikke gå inn på disse her, men heller presentere — også med en viss kritikk — en studie av kjønnsroller som nettopp en av Mead's kritikere har gjennomført, og som tar sikte på å vise kulturelle *likheter* i kjønnsroller: Zelditch's studie av rollefordeling innen familien i 56 tilfeldig utvalgte samfunn.[2]

På grunnlag av de antropologiske beskrivelser av disse samfunn mener Zelditch å få bekreftet følgende hypoteser om rollefordelingen innen familien:

1 Når kjernefamilien er en stabil sosial institusjon, utvikler det seg to typer av "lederskap" innen familien, nemlig en "instrumentell" lederrolle og en "ekspressiv" lederrolle.

2 Når kjernefamilien består av en voksen mann og en voksen kvinne pluss deres barn, vil mannen ha den instrumentelle leder-rolle og kvinnen den ekspressive leder-rolle.

Den instrumentelle leder er den som skaffer familien dens eksistensgrunnlag, ivaretar dens relasjoner utad, dvs. er leder av de viktigste formålsbestemte aktiviteter. Den instrumentelle leder er også den som er den endelige dommer og appellinstans og utøveren av straff og kontroll med barna. — Ekspressiv leder er, etter Zelditch's definisjon, en som megler, forener motstridende interesser, mildner og løser konflikter, gir ømhet, trøst, trygghet og følelsesmessig varme osv.

Zelditch finner i sitt materiale sterk støtte for de nevnte hypoteser, og mener at man kan se den kjønnsrollefordelingen som hypotesene skisserer som et temmelig universelt sosialt fenomen: mannen er den innen familien som tar initiativ og ansvar i saker av "teknisk-økonomisk" (i vid forstand) natur, han er dessuten øverste dommer og utdeler av straff og belønning, — kvinnen er den som sørger for at familiemedlemmenes følelsesmessige behov blir dekket og som holder familien sammen på følelsesmessig grunnlag.[3]

Zelditch nevner en betingelse som imidlertid ikke er særlig diskutert i hans artikkel: den skisserte rollefordeling er knyttet til en stabil familieinstitusjon, og implisert i denne utforming av undersøkelsen ligger den ikke uvanlige påstand at de tradisjonelle kjønnsroller er nødvendige for at familieinstitusjonen ikke skal gå i oppløsning.

Selve den rolle-differensiering det her er tale om — en instrumentell og en ekspressiv — mener enkelte forskere å finne tendenser til i *alle* s.k. ansikt-til-ansikt-grupper, uansett kjønnssammensetning, og dette er søkt påvist i eksperimentelle studier i U.S.A.[4] Familien er også en ansikt-til-ansikt-gruppe, og det er rimelig å tro — hevdes det — at de lover som presumptivt gjelder for små-grupper i sin alminnelighet også gjelder for familien. Også i familien vil medlemmene dele på de oppgaver som foreligger og da på den måten at én særlig tar seg av familiens nødvendige samspill med omverdnen (f.eks. fremskaffing av det familien skal leve av medfører samspill med personer utenfor familien), og én tar seg av samholdet innenfor familien, motiverer medlemmene for samhold og lojalitet.

Men så må man spørre hvorfor *fordelingen* av disse roller innen familien nødvendigvis — etter Zelditch o.fl. — er kjønnsbundet, slik at kvinnen tar den ekspressive og mannen den instrumentelle rolle. Grunnlaget for dette skulle da være den biologisk betingede forbindelse mellom mor og barn: det er moren som er den første giver av næring, nærhet, trygghet og varme for barnet. Mor-barn er — fremdeles etter Zelditch — "den fundamentale følelsesmessige relasjon i familien", og ut av dette springer kvinnens rolle som følelsesmessig og integrerende "leder" innen familiegruppen.

Man kan sette en rekke spørsmålstegn ved disse resonnementer, og kanskje særlig ved parallellen mellom familien på den ene siden og små-grupper laget for en eksperiment-situasjon på den annen.

De "kunstige" gruppene er sammen for et kort tidsrom og uten de spesielle motivasjoner som preger familiemedlemmene. Vi vet lite om hvilke lederskapsmønstre som ville utvikles over lengre perioder. Disse gruppene mangler de spesielle emosjonelle konstellasjoner som er sentrale for familien.

Overfor tankegangen om den fundamentale karakter av mor-barn-forholdet, må vi f.eks. spørre om ikke forholdet mellom ektefellene er en like "fundamental følelsesmessig relasjon" innen den moderne familien som mor-barn-forholdet. Det biologisk bestemte forhold mellom mor og barn tilsier kanskje at moren får en ekspressiv-integrativ rolle *overfor barna,* men det er jo ikke på samme måte biologisk gitt at hustruen får de samme funksjoner i forholdet til ektemannen. — Det er klart at *for barnet* og fra visse psykologiske synspunkter er mor-barn-forholdet mer grunnleggende enn noe annet forhold. Men dermed er ikke sagt at dette er det avgjørende følelsesmessige grunnlag *for familien som institusjon.*

Et annet spørsmål gjelder definisjonene av "instrumentell" og "ekspressiv" — og av uttrykket "leder" i denne forbindelse.

Det er vanlig å definere "instrumentell" ved referanse til ytre og målbestemte, teknisk-økonomiske oppgaver. Men det er ikke uten videre gitt at det til slike oppgaver også er bundet den *interne* funksjon å være dommer og utdeler av straff og belønning innen familien. Det ligger jo like nær å tenke seg at disse oppgaver skulle tilligge den ekspressive leder, og den små-gruppe-forskning som ligger til grunn for en antakelse om sammenkoblingen av disse oppgaver er ikke klar på dette punkt. Vi har med andre ord ikke noen egentlig forklaring på at kvin-

nen i den tradisjonelle familie nødvendigvis også er *den underordnede*. For vårt eget samfunns vedkommende kan vi vise til de gjeldende verdier og målsetninger som i høy grad er preget av instrumentalitet og rasjonalitet, i et slikt samfunn er det å vente at den instrumentelle leder er overordnet den ekspressive. Men heller ikke denne henvisning er noen forklaring. — Zelditch's hypotese er dessuten ment å antyde en universell sosial lov som bl.a. sier at faren — mannen i familien — er den endelige dommer og appellinstans.

Nettopp når det gjelder den moderne amerikanske middel-klasse-familie er det ofte blitt hevdet at moren i stor utstrekning har overtatt farens funksjoner som "dommer" og "utdeler av straff og belønning", mens faren har beholdt sine instrumentelle oppgaver. Vi finner f.eks. betegnelsen "matricentric" på denne familietypen, dvs. et navn på en rollefordeling som etterhvert har utviklet seg i familien i det høyt industrialiserte bysamfunn, der faren ikke har tid til annet enn å være "the breadwinner". Det er heller ikke tvil om at vi innen disse samfunn finner en økende tendens til at gifte kvinner deltar i arbeidslivet, dvs. en tendens til at moren, hustruen *også* har instrumentelle funksjoner.

Men like klart er det at faren, ektemannen, fremdeles er den viktigste forsørger. En mann som lar seg forsørge av sin kone og ikke selv arbeider (uten i kortere tidsrom f.eks. for studier) er i høy grad en avviker. Vi kan si at mannen også i det moderne industrisamfunn furnerer i alle fall ett minimum av instrumentelt lederskap. Den moderne byfamilie må således betegnes som en blandingsform i forhold til den rolledifferensiering som Zelditch finner er den vanlige[5] i de fleste kulturer.

Dette går også særdeles klart fram av det engelske materiale som Elizabeth Bott har beskrevet.[6] Bott finner at rolle-differensieringen innen et antall engelske familier kan beskrives som varierende fra fullstendig "rolle-segregering" til ganske stort rolle-fellesskap. I enkelte familier var plikter og rettigheter meget klart definert og svært forskjellige for ektemann og hustru, i andre familier ble en rekke ting gjort i fellesskap, eller skiftevis av den ene og den annen ektefelle. På bakgrunn av både de teoretiske innvendinger nevnt tidligere og empiriske studier er det vanskelig uten videre å godta Zelditch's påstand om kjønnsrolledelingen som en universell lov, i alle fall i den forstand at avvik fra dette mønster skulle ha en bestemt oppløsende virkning på samfunnet.

En sammenliknende undersøkelse av antropologiske data om kjønnsrolle-oppdragelse i 110 kulturer, viser at sosialiseringen til kjønnsrollene har ganske mange felles trekk. Differensieringen er ofte ubetydelig i spebarnalderen mens det i barnealderen er et tiltagende press: overfor piker når det gjelder lydighet, ansvarsfølelse og omsorgsfullhet, overfor gutter med hensyn til selvtillit og målrettethet.[7] Vi finner enkelte kjønnsrolle-reverseringer, heter det i dette arbeid, og disse er av en slik art at de støtter opp under antakelser om kulturelle mer enn biologiske forklaringer på kjønnsforskjeller i atferd.

Vi har hittil særlig diskutert kjønnsrollene slik de — kanskje — kan beskrives *innen familien,* og det er ikke uten grunn: kvinnens "totale" rolle i samfunnet har vært nøye knyttet sammen med familiestrukturen, med hennes rolle innen familien og til dels slekten. Ja, i enkelte samfunn har kvinnen så og si *ingen roller* — stillinger eller posisjoner, rang eller status — i andre institusjoner eller samfunnssektorer enn familien. Vi kan også si det slik at kvinnene da ikke har noen *sosial identitet* utenfor familien, ingen plass utenfor familien der hun hører til og der hun har noen funksjoner. Likevel kan kvinnen nyte stor alminnelig samfunnsmessig anseelse også i slike samfunn, nemlig hvis kvinnenes stilling innen familien er forholdsvis sterk, *og* familien er en samfunnsmessig viktig institusjon som f.eks. i visse matrilineære samfunn. Omvendt i patrilineære samfunn der kvinnens innflytelse innen familien ofte (men ikke alltid) er svak, der vil kvinnen gjerne vurderes lavt i sin alminnelighet.

Men hva så med samfunn der familie og slekt *ikke* er de dominerende sosiale institusjoner?[8] Det ligger nær å tenke seg at selv med en sterk familiemessig stilling vil kvinnene i slike samfunn stå svakt, simpelthen fordi den familie-messige posisjon ikke teller særlig mye i samfunnet ellers. Og enda svakere vil kvinnene da stå hvis familien er patriarkalsk ordnet. Det var vel nettopp denne situasjon kvinnene fant seg selv i etter den industrielle revolusjons gjennombrudd i den vestlige verden. De var henvist til den underlegnes stilling i en institusjon som dessuten raskt var på vei til å miste sin betydningsfulle samfunnsmessige rolle.

Nå kan vi ikke uten videre si at det er kvinnenes familierolle som bestemmer deres roller i andre sammenheng. Vi må regne med en komplisert vekselvirkning mellom det som skjer innen familien og det som skjer utenfor. Mye taler imidlertid for at familien som sosial institusjon er en slags "residuell" faktor: endringene skjer først i andre deler av

samfunnet og familien forandrer seg bare under press fra andre sosiale forandringer. Familien er tradisjonsbevarende. Fordi den har hånd om den tidlige sosialisering av barna, former den barnas samlivs-modeller. Et fremtredende trekk ved den tidlige sosialisering — når den er vellykket — er barnets identifisering med foreldrene og deres roller og dermed utvikling av behov for nettopp den familieform som de har mottatt så sterke inntrykk fra.

I alle fall finner vi at kvinnenes roller i samfunnslivet ellers i vår kultur er sterkt preget av den tradisjonelle rollefordeling innenfor familien, slik den er beskrevet av Zelditch, Parsons og andre. Vi kan formulere den hypotese at *når* teknisk-økonomiske eller ideologiske endringer i samfunnet presser fram endringer i kvinnens roller i familie og samfunn, presser det seg *først* frem endringer som er mest mulig i samsvar med den tradisjonelle rollefordeling innen familien.

Vi skal nevne eksempler på en slik prosess. Når kvinnene p.g.a. mindre barnetall, tekniske nyvinninger i husarbeid osv. søker å plassere seg i arbeidslivet, skjer dette med maksimalt bibehold av tradisjonelle forestillinger om kvinnenes oppgaver: kvinnene går til serviceyrker, nærings- og nytelsesmiddelindustri, søm- og konfeksjonsindustri, i underordnede stillinger osv. Når de ideologiske strømninger krever kvinnenes deltakelse i politikken, plasserer kvinnene seg — og plasseres — stort sett som talsmenn i sosiale saker og i saker som angår hjem, familie og — til dels — skole.

Men denne typen beskrivelser av kjønnsrollemønstret er ufullstendig, den forteller bare noe om fordeling av arbeidsoppgaver. Og vår hovedtankegang her er at sambandet mellom kjønnsrollemønstret *i* familien og *utenfor* familien i f.eks. vårt eget samfunn går lenger. Ikke bare er manns- og kvinnearbeidet forskjellig på mange områder, men måten å løse problemer på er for kvinnene preget av familiens normsystem mens yrkeslivets normsystem i langt større grad preger menns atferdsformer. Denne formulering av en hypotese er ikke ment å uttrykke noe årsaks-virkningsforhold. Vi må igjen regne med et vekselspill mellom f.eks. "familiens normsystem" og så vel mannlige som kvinnelige atferdsmønstre. Denne hypotesen skal vi bl.a. søke å illustrere i kap. 9 der vi tar opp kvinners og menns reaksjoner på arbeidssituasjonen. Men selve tankegangen og de begrepene vi trenger for å diskutere den kan vi legge fram her.

Vi har foreløpig brukt termene "instrumentell" og "ekspressiv" for

å antyde en rollefordeling innen familien. Samtidig peker "instrumentell" mot aktiviteter *utenfor* familien, mens "ekspressiv" omfatter aktiviteter som har å gjøre med familiens *indre* affærer. Skillet svarer på sett og vis til det som i sosiologien kalles *sekundær-relasjoner* i motsetning til *primær-relasjoner.* Den instrumentelle rolle innenfor familien medfører f.eks. i vårt samfunn utstrakt deltakelse i sekundær-relasjoner, mens den ekspressive familierolle er bygget opp rundt primær-relasjonene, nemlig rundt familien som primær-gruppe.

Normer og verdisystemer er forskjellige i sekundær-grupper og primærgrupper, reglene for det menneskelige samvær er forskjellige. Den typiske yrkesrolle i det moderne arbeidsliv blir f.eks. ofte beskrevet sosiologisk som en sekundær-relasjon, i motsetning til forholdet mellom foreldre og barn som er en primær-relasjon.

De forventninger som knytter seg til medlemskap og atferd i sekundær-grupper og primær-grupper kan vi beskrive slik: Sekundær-gruppen har gjerne, i motsetning til primær-gruppen, en noenlunde eksplisitt målsetning som medlemmene forutsettes å arbeide mot. Medlemskap er noe man "oppnår" på grunnlag av visse ytre kriterier — som f.eks. når man søker og får en stilling — det er ikke først og fremst spørsmål om følelsesmessige bånd eller lojalitet. I familien, som er den typiske primær-gruppe, er man i prinsippet medlem uansett ytelse — i en bedrift blir man under vanlige omstendigheter sagt opp hvis man lar være å arbeide. Innen familien er det slik at man tar hensyn til og reagerer på en rekke sider ved sine rollepartnere, i arbeidslivet er det bare et begrenset antall egenskaper ved den enkelte som prinsipielt har interesse. Vi har f.eks. regelen om "å skjelne mellom arbeid og privatliv". Og sekundærrelasjonene preges gjerne av at de samme kriterier for vurdering og belønning i prinsippet gjelder for alle — i primær-relasjonene behøver ikke alle behandles "likt" i objektiv forstand. Innen familien gjelder f.eks. ofte "til enhver etter behov, fra enhver etter evne". I sekundærgruppen ventes det at sympati/antipati må vike til fordel for saklige mål-middel-overveielser, mens primær-gruppen tillater reaksjoner på følelsesmessig basis, der er nettopp følelsene *det relevante,* som f.eks. i et kjærlighetsforhold eller et vennskap.

De prinsippene for samvær i henholdsvis primær- og sekundær-relasjoner som vi her har søkt fremstilt, gis i sosiologien spesielle betegnelser som vi skal gå nærmere inn på i kap. 9. Vi skal i et senere avsnitt hevde at de to typer atferdsformer som er beskrevet ovenfor preger menn og

kvinner i forskjellig utstrekning i vår egen kultur, og vi skal diskutere mulighetene for at særlig kvinnene utsettes for konflikter med hensyn til hvilket av de to mønstre de skal følge.

Skillet mellom sekundær- og primærrelasjoner ville imidlertid være brukbart også for beskrivelse av kulturelle variasjoner i kjønnsrollemønstrene. Det kunne f.eks. være av interesse å sammenlikne samfunn som er mer og mindre primær- vs. sekundær-preget i hele den sosiale struktur. Enkelte ikke-industrielle kulturer er bygget opp rundt primærrelasjoner på en helt annen måte enn f.eks. vår egen vestlige kultur der sekundær-gruppenes verdier og spilleregler har en dominerende plass i det sosiale system. I hvilken grad og på hvilken måte henger kjønnsrolle-differensieringen sammen med slike trekk ved samfunnene?

Det kan meget vel tenkes at kjønnsdifferensieringen i arbeidsoppgaver og anseelse er sterkere i primær-pregede samfunn enn i sekundær-pregede. Uten at vi kan gå lenger i spekulasjoner på dette punkt, kan vi trygt si at dette i tilfelle ville være et viktig datum for overveielser omkring kjønnsrollene i vårt eget samfunn.

Kvinne- og mannsroller før og nå

De sosiologiske uttrykk som vi hittil har brukt for å beskrive kjønnsrollemønstret er svært generelle. Dette har den fordel at de kan brukes ved sammenlikninger av ellers forskjellige samfunn, og at de kan plasseres i en noenlunde avgrenset sosiologisk-teoretisk ramme. Men de angir bare *noen* av elementene i en sosial rolle, slik vi her definerer begrepet rolle. De kan ikke brukes direkte til å beskrive de to kjønns anseelse i samfunnet, deres samfunnsmessige makt og innflytelse, og bare til dels til å vise de konkrete aktiviteter som ventes av de to kjønn eller til å beskrive de personlige egenskaper som kjønnsrollene oppmuntrer til.

Når vi skal beskrive de endringer i kjønnsrollene som har funnet sted i vår egen kulturkrets de siste hundre år, er vi interessert i alle disse fenomener.

Forestillingene om hvilke aktiviteter som er passende for henholdsvis menn og kvinner har forandret seg i løpet av denne tiden. Arbeidsdelingen mellom kjønnene er ikke lenger så skarpt definert, skillet mellom hva som er mannsarbeid og hva som er kvinnearbeid er antakelig mer flytende enn det har vært noen gang før i vår historie. I naturalhusholdningens tid var kvinnenes arbeid det som lå innenfor og nær-

mest hjemmet. Den gang betydde dette at kvinnene hadde hånd om en betydningsfull og variert del av samfunnets sosiale produksjon — uten at kvinner derfor var like høyt vurdert som menn. De oppgaver som krevde f. eks. mobilitet var tillagt menn. Noen direkte sammenlikning mellom arbeidsdelingen i dag og i det feudale Europa lar seg vanskelig gjennomføre på grunn av de store forandringer som har skjedd i selve arbeidsoppgavenes innhold. Men vi kan i alle fall slå fast at utviklingen har artet seg forskjellig for kvinner i forskjellige sosiale lag.

Ut av feudalstatens patriarkat vokste den epoke som har fått navnet "viktoria-tiden" og som ga kvinnene et nokså uholdbart sosialt grunnlag. Industrialiseringen betydde først og fremst at produksjonen ble flyttet ut av hjemmet og familien, og dette hadde forskjellig virkning i de ulike samfunnslag. Overklassens kvinner, som vel heller ikke i feudaltiden deltok i produktiv virksomhet, dannet grunnlaget for et ubeskjeftiget kvinne-ideal i en passiv-avhengig stilling. For bonde- og håndverkshustruene var det en større omveltning som skjedde, idet de fikk sitt arbeidsområde begrenset til huslige sysler. I den forbindelse kan vi notere med f.eks. Alva Myrdal at "kvinnorörelsen framför allt bör ses som en strävan inte att erövra nya yrkesområden utan att bevara kvinnornas andel i gamla arbetsområden..."

Arbeiderklassens kvinner på den andre siden hadde under den tidlige industrialisering ikke økonomisk grunnlag for å bli igjen i hjemmet. De fulgte — sammen med barna — mannen ut i det industrialiserte arbeidsliv. Først i senere faser av den industrielle utvikling gikk kvinnene i de lavere sosiale lag tilbake til hjemmet som arbeidssted. Men spesialiseringen har samtidig fortsatt, og stadig mer også av husholdningens produksjon og service overtas i dag av næringslivet, slik at kvinnene i hjemmet i vår tid *til dels* representerer underbeskjeftiget arbeidskraft. Men ennå viser alle studier at yrkesintensiteten blant kvinnene er størst i de lavere sosialklasser. Der har da også dette mønstret en håndfast tradisjon.

I alle fall er det rimelig — og stemmer med vanlig oppfatning — å slå fast at arbeidsoppgaver ikke lenger er så strengt bundet til en persons kjønn som de har vært i lange tider i den vestlige verden. Men selv om grensene mellom manns- og kvinnearbeid er blitt mer flytende og sanksjonene overfor avvik mildere, er det naturligvis like sikkert at vårt samfunn fremdeles opprettholder en kjønnsmessig arbeidsdeling. Og i virkeligheten er dette kanskje mer utpreget enn det ser ut for dem som mest har festet seg ved de ideologiske synsmåter som ofte hevdes.

Undersøkelser over kjønnsrolleforskrifter blant barn og ungdom viser at den tradisjonelle arbeidsdeling har et sterkt grep f.eks. i et samfunn som det norske.[9] Spørsmål om hvilke aktiviteter som passer for de to kjønn gir klare svar: f.eks. at husarbeid, barnestell, pass av syke etc. passer for kvinner, — mekaniske, tekniske, økonomiske og politiske aktiviteter passer for menn. Videre finner vi f.eks. at slåssing, bruk av kraftuttrykk, lesing av detektivfortellinger, se "tøffe" filmer, — passer for gutter, mens det passer for piker å se kjærlighetsfilmer og lese personalia, gå i kirken, be aftenbønn.

Vi kan merke oss at nettopp når det gjaldt *arbeidsoppgaver* viste disse norske undersøkelsene de mest strikte og omfattende kjønnsrollenormer, — i motsetning til fritidssysler, forholdet til foreldre, eller f.eks. eget utseende — områder der normene ikke var fullt så strenge. At kjønnsrolle-differensieringen er sterk innenfor arbeidslivet viser også de data fra yrkeslivet, som er presentert f.eks. i kapitel 9 og 10 i denne bok.

Hvis vi videre spør etter de endringer som kan tenkes å ha foregått i kravene til *personlige karaktertrekk* hos de to kjønn, finner vi i resultatene fra de to undersøkelsene normer som likner mye på dem vi tenker oss rådende også i det forrige hundreåret. Etter Brun-Gulbrandsens data (kap. 3) ventes det av gutter slike egenskaper som selvstendighet, dristighet, mot, kløkt, fysisk styrke og teknisk ferdighet. For pikenes vedkommende fremheves særlig snillhet, hjelpsomhet, følsomhet, beskjedenhet.

Nå kan det vel tenkes at innholdet i slike begreper som "dristighet" eller "beskjedenhet" har endret seg en del i vår kultur. Det er ikke samme slags atferd som demonstrerer disse egenskaper i dag som f.eks. for hundre år siden. Men det er igjen selve kjønnsdifferensieringen som interesserer oss mest, og selv om data fra vår egen tid viser at den er sterk, må vi vel tro den var enda mer utpreget før. Det ventes ikke i dag *den* grad av beskjedenhet av en kvinne i forhold til en mann som i tidligere generasjoner, ikke *den* forskjell i mot, styrke osv. hos de to kjønn. Vi skal senere ta opp dette spørsmål igjen i forbindelse med en hypotese om en alminnelig femininisering av den vestlige kultur.[10] — Her skal vi først fullføre vår diskusjon av mer begrensede elementer i kjønnsrollemønstret.

Vårt neste spørsmål gjelder endringer i kvinnenes *sosiale anseelse* og prestisje i forhold til menns anseelse i samfunnet.

Bak dette spørsmål ligger da den antakelse at en persons kjønn i seg selv kan være en kilde til anseelse i andres øyne. Antakelsen er vanskelig å bekrefte eller avkrefte, en person "er" jo mange andre ting enn mann eller kvinne, og disse andre ting er også kilder til høy eller lav anseelse. Vi kan kanskje si at det nyfødte barn har få andre sosiale kjennetegn enn kjønn, og at i den grad et nyfødt guttebarn vurderes høyere enn et nyfødt pikebarn — i samme grad har "hankjønn" høyere prestisje enn "hunkjønn". Og det er vel klart at gjennom lange tider i vårt samfunns historie har det vært sett på som gjevere å føde gutter enn jenter. Dette finner vi i alle patriarkalske samfunn, det henger nøye sammen nettopp med de oppgaver og egenskaper som er tillagt menn. I enkelte matriarkalske samfunn finner vi at det å føde pikebarn er ansett for mest ønskelig.[11]

Nå er det i vår egen tid ikke helt comme-il-faut å vurdere det ene kjønn høyere enn det annet, den ideologiske likestillingstanke er slått såpass igjennom at vi mer sjelden finner *direkte* uttrykk for kjønnsbundet vurdering. Om man likevel finner en indirekte, mer subtil nedvurdering av kvinner i vårt samfunn er vanskelig å fastslå. Noen hevder at det er en betydelig "ettersleping" mellom den ideologiske og formelle likestilling mellom kjønnene på den ene siden og praksis på den andre. Andre finner lite tegn på dette. Nettopp nedvurderingens eventuelt skjulte karakter gjør det vanskelig å belyse spørsmålet empirisk.

Vi kunne imidlertid også prøve å undersøke fenomenet "kjønnsdifferensiert prestisje" ved å spørre om hvilke aktiviteter og egenskaper som er mest og høyest belønnet i vårt samfunn — de som er tildelt menn eller de som er tildelt kvinner? Det ligger nær å svare at mannlige egenskaper og aktiviteter stort sett er mest belønnet og mest ansett hos oss: menn har de høyeste stillinger, mer økonomisk og politisk makt osv. i vår kulturkrets. Men resonnementet fører ikke helt fram: belønningene er også kjønnsdifferensiert. Vi kan ta det gamle samfunn som et klart eksempel på dette: kvinner skal ikke trakte etter de samme former for belønning som menn; makt og ære var ikke for dem i det hele tatt. Dyden er sin egen belønning.[12] Eller hvis en kvinne får en stilling som i og for seg gir høy anseelse, blir hennes anseelse likevel redusert hvis det å ha en høy stilling er ukvinnelig. På denne måten blir systemet vanntett: menn og kvinner kan vanskelig sammenliknes i det hele tatt. Det relevante spørsmål blir da heller om det sosiale system gir kvinner og menn like muligheter for å oppfylle *sin* rolle og høste *dens* belønninger.

Men visse grenser er det i alle fall for hvor stramt en rolle kan avgrenses, eller hvor krevende den kan være — i forhold til primære menneskelige behov — og det er et spørsmål om ikke f.eks. den viktorianske kvinnerolle begrenset kvinnenes muligheter for selvutfoldelse så sterkt at rammen *måtte* sprenges før eller siden, uansett de belønninger det sosiale system la til rette, i dette tilfelle ved anseelse som god, beskjeden og dydig kvinne. Det kan også tenkes at *mannsrollen* i det moderne samfunn er så krevende at den representerer minst like mye av et mentalhygienisk problem som kvinnerollen.

Hvordan vi enn ser på de begrepsmessige og metodiske problemer ved sammenlikning av de to kjønns sosiale prestisje, er det vel likevel alminnelig enighet om at kvinner gjennom lange tider har vært lavere vurdert enn menn i vårt samfunn. Ikke minst den kristne lære og de kristne kirkesamfunn har understreket kvinnens plikt til underdanighet og lydighet i forhold til mannen. Kirken har vel ikke dermed formelt tilskrevet kvinnen mindre verdi "som menneske" innenfor det religiøse system, men kirkens plassering av kvinnen i *den sosiale sammenheng* har uvegerlig bidratt til en lavere vurdering av kvinnene. Vi kan også si det slik at når kirken utformet en regel om f.eks. kvinnens plikt til underdanighet overfor mannen i en kultur der de underdanige — hva enn kirken måtte ønske — regnes som mindre verd enn de herskende, da har det religiøse system indirekte vært medbestemmende når det gjelder kvinnenes anseelse.

Industrialiseringen i den vestlige verden traff kvinnene nettopp i denne underdanige posisjon som særlig ble støttet opp av den kristne kirke. Med industrialiseringen fulgte imidlertid sekulariseringen, og andre ideologiske strømninger trengte fram. Demokratisering og humanisering av mellommenneskelige relasjoner rokket ved de vante forestillinger om kvinnenes — og andre underdaniges — plass. Samtidig mistet ekteskapet noe av sitt religiøse grunnlag og fikk istedet sin basis i den romantiske kjærlighet — en forestillingsramme som nok gjorde kjønnene forskjellige, men også mer likeverdige på visse måter.

De tanker om likeverd og likestilling som i dag preger den ideologiske situasjon vant hos oss innpass i det forrige hundreåret, og vi kan trygt si at vår lovgiving og mye av vår offisielle ideologi *i dag* er gjennomsyret av tanken om at kvinner og menn er like mye verd. Like godt vet vi imidlertid at de alminnelige normer og vanlig atferd ikke alltid er i samsvar med ideologi og lovgiving. F.eks. i U.S.A. — der den ideolo-

giske situasjon vel ikke er så svært forskjellig fra vår egen — fant man ved flere større undersøkelser av studenter at "det var hevet over tvil at studenter av begge kjønn vurderte menn høyere enn kvinner i sin alminnelighet."[13]

Et lite utslag av dette har vi kanskje i det faktum at i de fleste undersøkelser der man spør etter *ønske om å bytte kjønn* finner man gjerne et visst, lite antall piker (eller kvinner) som ønsker (eller har ønsket) å være gutt, mens man praktisk talt aldri finner gutter (menn) som sier de ønsker å være piker (kvinner). Dette betyr ikke nødvendigvis at ikke gutter (menn) kan ha slike ønsker. Det er tvertimot høyst sannsynlig at mange menn har sterke feminine identifiseringskomponenter. Resultatene må heller tolkes slik at eventuelle feminine identifiseringer hos menn blir fortrengt eller holdt tilbake, bl.a. — men ikke utelukkende — fordi slik identifisering er noe nedverdigende, og i alle fall gir atskillig mindre anseelse enn det gir for en pike å ønske hun var gutt. For en pike å bli kalt "gutteaktig" har ikke samme ubehagelige klang som det har for en gutt å bli benevnt "jenteaktig". I voksen alder er det nok *noe* mer likt, men fremdeles er det litt mindre latterlig å være en "maskulin" kvinne enn en "feminin" mann.

Litt mer inngående undersøkelser tyder likevel på at en hypotese om høyere vurdering av menn trenger å modifiseres noe, og i alle fall å nyanseres en del. Ganske kort kan vi si det slik at det synes å foregå en viss forskyvning med alderen i oppfatningene av kjønnenes prestisje. I småbarns- og barnealderen merker ikke pikene så tydelig at menn er foretrukket eller at mennenes situasjon er bedre, men etter puberteten blir begunstigelsen for menn tydeligere. En slik hypotese er rimelig etter amerikanske data,[14] og også etter en undersøkelse av norske mødre.[15] En annen — men nokså liten — norsk studie gir imidlertid et inntrykk som mer bekrefter den "gamle" hypotese om at menn vurderes høyere: etter denne blir gutter behandlet mer overbærende, mer hensynsfullt og med større varme enn piker — av foreldrene.[16]

Når det gjelder mer direkte uttrykk for en egalitær ideologi, kan vi merke oss den norske undersøkelsen nevnt ovenfor, der mødre av ca. 70 skolebarn ble intervjuet. Nesten alle disse mødre mente at gutter og piker bør behandles mest mulig likt. Det viser seg imidlertid at denne alminnelige likhetsinnstillingen bryter sammen overfor mer konkrete spørsmål om behandling av gutter og piker, f.eks. med hensyn til hva som er passende aktiviteter og egenskaper for gutter og piker. Det bør

nevnes at på spørsmålet om "Hvem mener De bør få best skoleutdannelse, gutter eller piker?" svarte knapt halvparten av de 70 mødrene at gutter og piker burde få lik utdannelse, mens resten ville gi guttene fordeler i hvertfall hvis det måtte tas et valg. Ingen ga uttrykk for at de ville gi pikene fordeler på dette punkt.[17]

Vi har nå sett i alle fall en del spredte glimt av de verdier og normer som i vårt samfunn synes knyttet til differensiering av manns- og kvinnerollen. Og disse glimt gir oss anledning til å stille en rekke nye spørsmål. F.eks. ville vi gjerne vite: er kjønnsrollemønstret felles for de fleste grupper og mennesker i vårt samfunn, eller varierer det med sosial klasse, alder eller andre kjennetegn?

Når det gjelder sosial klasse er det visstnok ikke gjort noen systematiske undersøkelser. Vi vet jo at svært mange normer og holdninger varierer med sosialt lag, og det ligger nær å tenke seg at dette slår ut også når det gjelder kjønnsroller. Enkelte tanker kan man gjøre seg hvis man ser tilbake på kvinne-emansipasjonens historie: det synes som om den største og kraftigste kritikk av de herskende kjønnsnormer særlig utviklet seg i de *øvre* sosiale lag. Vi har vel kanskje også i dag en følelse av at det er visse grupper — f.eks. akademikere og kunstnere, som hevder mer egalitære eller mindre strikte kjønnsrollenormer enn f.eks. middelklassen. — Men det kan også godt tenkes at vi her — for en gangs skyld — står overfor sosiale fenomener der klassetilhørighet ikke gir utslag.

At det ikke er *fullstendig* enighet om kjønnsrollene i vårt samfunn er vel i alle fall klart, selv om skillelinjene etter sosial klasse ikke skulle være de viktigste. Jeg tenker ikke her bare på den bevisste, formulerte uenighet som kommer til uttrykk i kvinnesaksbevegelsen, den *behøver* ikke korrespondere med de normer man faktisk sender samtidig. Men jeg tror det er en brukbar arbeidshypotese når vi foreslår at det eksisterer en del forskjellige oppfatninger, særlig om kvinnerollen i vårt samfunn, kanskje også om mannsrollen. Til dels er antakelig *utdannelse* en viktig faktor (med høyere utdannelse følger sannsynligvis mer egalitære normer), men også f.eks. alder. Mye tyder på at kjønnsrollene er strengere i pubertetsalderen enn både før og siden. Vi vil her også nevne én type uenighet om kjønnsroller som kom fram i en amerikansk undersøkelse av college-piker: jentene mente at foreldrene og lærerne til dels hadde ulike forventninger til dem. Mens lærerne ventet at de skulle være dyktige og interesserte elever, ønsket foreldrene — når

pikene vel hadde nådd en viss alder — at de (pikene) først og fremst skulle sørge for å bli gift, være tiltrekkende og populære, og enkelte av foreldrene selv formulerte dette slik at det var best ikke å være for flink på skolen for da ble man ikke populær blant unge menn. Pikene i denne undersøkelsen ga klart uttrykk for at disse motstridende forventningene fra lærere og foreldre kunne fortone seg meget problematisk for dem.[18]

Den amerikanske sosiolog Parsons mener å kunne ordne de verdier og normer som nåtidens kjønnsrolle-differensiering gir uttrykk for i tre forskjellige mønstre for kvinnenes vedkommende: 1. Glamour-mønstret. 2. Hustru/mor-mønstret. 3. God kamerat-mønstret. Disse kategorier kan ses både som typer av idealer — verdier — som med tilhørende rolleforskrifter stilles opp for kvinnene, og som hypoteser om atferdsmønstre. I alle fall er det trolig at de vanskelig kan forenes alle tre hos den enkelte på en gang.

Glamour-mønstret understreker feminin tiltrekning, utseende og sjarm. Det impliserer en passiv, noe ekshibisjonistisk, til dels narsissistisk, holdning hos rolleinnehaveren samtidig som det har sterke elementer av "sex". Parsons fremhever det glamourøse mønstrets forankring i den amerikanske ungdomskultur, og det tilsvarende maskuline ideal beskriver han som atletisk, aggressivt-dominerende.

Hustru/mor-kvinnen preges særlig av arbeidsomhet, selvoppofrelse, godhet og trofast kjærlighet til mann og barn. Mønstret har sin forankring bl.a. i den amerikanske middelklassefamilie, og skulle ut fra betraktninger om den amerikanske familiestruktur synes som den best tilrettelagte kvinnerolle. Likevel hevder Parsons at denne rolle skyves til side av andre mønstre: hustruens rolle i det moderne ekteskap tilsier henne å opprettholde en emosjonell og seksuell tiltrekningskraft overfor ektemannen, opprettholde glamour-rollen, og på dette punkt krysser det glamourøse og hustru/mor-mønstret hverandre. For øvrig består det en dyp konflikt mellom de to mønstre, de er langt på vei uforenlige, blant annet fordi forholdet mellom mor og barn (særlig mellom mor og sønn) krever en "avseksualisering" av kvinnens familierolle, mens det moderne ekteskap ofte forutsetter at glamouriseringen tas med fra ungdomstiden inn i ekteskapet — for å "holde på" ektemannen.

De to motstridende rollemønstre som vi hittil har skissert kan være kilde til dyptgående konflikter hos den enkelte kvinne og mann, så vel som til spenning innen familieinstitusjonen. Parsons ser en slags løs-

ning eller "syntese" av de to mønstre i et tredje: et dels yrkesbetont, dels god-kamerat-betont mønster. Dette mønstret fremhever den dyktige, intelligente og ansvarsbevisste kvinne som deler sin manns interesser (eller til og med utvikler sine egne), som har utdannelse og deltar enten i yrkeslivet eller i politisk og sosial virksomhet.

Den maskuline rolle er etter Parsons' tankegang ikke på langt nær så innvevd i konflikt og ambivalens som den feminine rolle i det moderne samfunn. Den har sin forankring dels i yrkeslivet og dermed — for den amerikanske kulturs vedkommende — i suksessidealet, i forestillingene om den pågående og drivende mannstype. Og fordi mannen har det instrumentelle lederskap av familien er den maskuline familierolle stort sett i harmoni med hans yrkesrolle.

Det er et spørsmål om ikke Parsons — og andre forfattere som følger samme tankegang — her undervurderer de endringer i mannens rolle som har funnet sted i den amerikanske familie. Vi har tidligere i dette kapitel hevdet: selv om mannen fremdeles er forsørgeren, dvs. fremdeles har en instrumentell funksjon innen familien, synes mye av hans stilling i familiens indre liv å ha endret seg i løpet av de siste desennier i retning av en mer "kamerat"-preget, og i det hele mer ekspressiv, form for samvær med andre familiemedlemmer. Hvis en slik antakelse er riktig, må vi tro at også det maskuline mønster i den amerikanske kultur innebærer store muligheter for ambivalens og konflikt, nemlig også her mellom ekspressive og instrumentelle atferdsformer.

Det ligger nå nær i denne forbindelse å spørre om ikke de endringer i kvinnerollen som har funnet sted nødvendigvis må presse i retning av endringer også i mannsrollen, og at den forskyvning som er nevnt ovenfor nettopp må ventes. Et slikt resonnement innebærer en forestilling om at utgangspunktet, dvs. de tradisjonelle kjønnsroller, har vært to komplementære roller som passet sammen og så å si supplerte hverandre. Hvis da "et eller annet" er skjedd med den ene rollen, nødvendiggjør dette endringer i den andre, slik at man igjen kommer fram til en slags komplementær harmoni eller likevekt.

Tankegangen er fristende men ikke helt tilfredsstillende. Selv om forutsetningen om komplementaritet og likevekt på et gitt tidspunkt er holdbar, kan man f.eks. spørre om ikke utviklingen kan tenkes å gå i retning av to mer uavhengige roller, ikke nødvendigvis komplementære i forhold til hverandre. Det kunne tenkes at mannsrollen utviklet seg i mer ekspressiv retning og kvinnerollen i mer instrumentell retning, slik

at begge kjønnsroller etterhvert fremsto med en ny sammensetning av ekspressive og instrumentelle komponenter. Et slikt resonnement blir lett statisk, det impliserer forestillinger om at det i familien og samfunnet er *gitt* en del instrumentelle og en del ekspressive oppgaver som skal fordeles mellom de to kjønn og at det bare er spørsmål om innbyrdes forskyvninger mellom kjønnene. Selv om man kan si at et sosialt system alltid vil ha så vel ekspressive som instrumentelle problemer å løse, finner det stadig sted endringer i former, prioritering, fordeling. Forholdet mellom kjønnsrollene og disse fenomener er ganske sikkert et komplisert vekselspill.

Forestillingene om komplementaritet mellom kjønnene er det jo ellers ikke vanskelig å finne også utenfor samfunnsforskningen. Det er da ikke så mye de sosiale roller man har i tankene, men vagere definerte egenskaper og følelser. Diktere og filosofer har fremstilt det ene kjønn som ufullstendig uten det annet, og ikke minst kvinner er blitt sett på — og har oppfattet seg selv som — "halve" mennesker.

Erotiske og seksuelle grunntrekk i forholdet mellom mann og kvinne spiller sikkert en stor rolle for utformingen av slike tanker — f.eks. den symbolske betydning av mannens og kvinnens rolle i seksualakten. Selve de biologiske fenomener som er gitt tillegges imidlertid svært forskjellig sosial og psykologisk mening i ulike kulturer og understreking av komplementaritet utgjør i virkeligheten bare én av mange muligheter. Vi kan f.eks. i den forbindelse notere oss hvor mye mer kvinnens enn mannens "halvhet" er blitt understreket i den vestlige kultur, — til tross for at det ligger nær å tolke kvinnens rolle i reproduksjonen i den helt motsatte retning.

Det er i alle fall ikke vanskelig å påvise uenighet — eller s.k. dissensus — om kjønnsrolleforskriftene både innenfor og utenfor samfunnsforskningen. Og våre illustrasjoner f.eks. fra undersøkelsen av amerikanske college-piker viser at spørsmålet om samsvar og avvik i forhold til normene ikke er så enkelt.

Følger man kjønnsrolleforskriftene?

Vi vil jo gjerne vite litt, ikke bare om roller, normer og verdier, men også om kjønnsrolle*atferd*. Er det slik at menn og kvinner stort sett oppfører seg i samsvar med kjønnsrolleforskriftene eller finner vi avvik? Hvis det — som jeg har antydet før — virkelig foreligger forskjell

mellom en likhetsnorm på det ideologiske plan og de faktiske og mer konkrete rolleforskrifter — hvilken betydning har dette for reaksjonsformer og atferdsmønster?

Allerede ved gjennomgåelsen av data om kjønnsrollene kom vi av og til inn på samsvar med og avvik fra kjønnsroller. Vi kan dessuten merke oss hvordan de amerikanske college-pikene (som ble nevnt ovenfor) fortalte at de oppførte seg for å tilfredsstille motstridende krav: de lot dummere enn de var for å være slik som guttene ønsket det. I gitte situasjoner søkte jentene å være i samsvar med de forventninger som guttene hadde til dem. Og stort sett oppfører vel menn og kvinner seg langt på vei i samsvar med kjønnsrolleforskriftene. Men en del avvik kan vi likevel konstatere, både ved å vise til den historiske utvikling av kvinnenes og mennenes stilling i vårt samfunn og igjen ved enkelte data fra undersøkelser fra vår egen tid. At slike avvik nettopp har vært med og skape *nye* roller er noe vi også burde ha diskutert nærmere hvis plassen tillot det. — Allerede greske og romerske historieskrivere rapporterer brudd på kjønnsrolleforskriftene, og da gjerne som eksempler på "sedernes forfall".

Mer interessant er det kanskje å se tilbake f.eks. på kvinne-emansipasjonens historie — eller for den saks skyld på et flertall av de kvinner som i det hele har merket seg ut i historisk tid, — vi finner da at deres atferd besto i en serie brudd på de herskende kjønnsroller. I det 19. hundreåret har vi de kvinner som organiserte en bevegelse, som først skaffet seg adgang til høyere utdannelse, deltok i det politiske liv eller i det hele opptrådte offentlig, de var typiske avvikere. Og kvinnenes inntrengen i yrkeslivet har i mange henseender representert store avvik fra vanlige normer. — Mindre dramatiske eksempler på kjønnsrolle-avvik finner vi når menn gjør husarbeid i miljøer der dette anses for upassende. (Vi minnes de kaskader av latter som flommet over ektemannen i den norske filmfarsen "Kvinnens plass".)

Enkelte data fra samfunnsvitenskapelige undersøkelser — men ikke mange — illustrerer kjønnsrolle-avvik. F.eks. en amerikansk undersøkelse av kurtise og omgangsformer i student- og skole-elevmiljø viste at jentene av og til tok initiativet til samvær med guttene og at de nå og da betalte for seg selv. Disse jentene var imidlertid meget engstelige for at slikt skulle bli kjent — det representerte brudd på kjønnsrollene.[19]

Det er vanskelig å diskutere samsvar og avvik i forhold til sosiale roller uten samtidig å ta opp spørsmålet om de sanksjoner som "bakker

opp" normene. Hvilken straff — i vid betydning — får de som ikke følger normene? I tidligere tider kunne straffen for avvik fra kjønnsroller være meget streng og påtagelig, særlig når det gjaldt kvinners avvik. Ja, det har vært hevdet at f.eks. hekseprosessene i det 16. hundreåret var én eneste stor forfølgelse av kvinner som satt inne med spesielle kunnskaper, lærdom eller innsikt — dvs. *ukvinnelige* kvinner.[20] I dag finner vi kanskje strengere straffer for å bryte med mannsrollen, — f.eks. når det gjelder homoseksualitet.[21]

Men oftest brukes forholdsvis subtile midler: latterliggjørelse, særlig overfor menn, motvilje og avvisende holdninger overfor kvinner, til dels utelukkelse fra grupper, kretser, stillinger osv. Ofte gjelder det simpelthen hele den alminnelige vurdering av personen som person. En amerikansk undersøkelse viste f.eks. at voksne bedømte unge pikers tilpasning særlig etter deres manerer og etter hvorvidt deres ekteskap var vellykket. Unge menns tilpasning ble først og fremst bedømt etter bl.a. deres innsats i arbeidslivet, deres ærgjerrighet og deres sunne fornuft.[22]

Både for menn og kvinner ligger vel imidlertid den viktigste kontroll i de psykologiske mekanismer som er gitt med den tidlige sosialisering. Fordi identitets- og jeg-følelse er knyttet sammen med bevisstheten om eget kjønn, blir muligheten for å virke ukvinnelig eller umannlig en trussel mot selve jeg-følelsen, og sterke psykiske krefter settes i sving for å hindre at "kjønnsfølelsen", dvs. jeg-følelsen, rokkes — for å sette saken på spissen. De viktigste sanksjoner settes inn fra foreldrene overfor barna gjennom hele oppveksten. Barna lærer ved straff og belønning i milde eller hardere former å oppføre seg som gutter og piker. De psykologiske mekanismer i dette mønster blir nærmere drøftet i neste kapitel, der det også understrekes at det ikke på noen måte trenger å ligge bevisste intensjoner hos foreldrene bak dette — foreldrene har selv internalisert disse normene slik at de handler automatisk, ja kanskje ofte i motsetning til mer intellektuelle eller bevisste innstillinger.

Kjønnsrollenes sosiale virkninger

Den tidlige sosialiseringsprosess sammen med de biologiske kjønnsforskjeller er nok i og for seg "årsakene" til — eller grunnlaget for — den enkelte voksnes kjønnsrolle-oppfatning og rolleatferd. Når vi ser på kjønnsrollemønstret i samfunnet som helhet er det imidlertid også andre forklaringsmåter som er av interesse. Vi kan spørre hvilken "hensikt"

det kan ha for samfunnet som helhet, eller for enkelte deler av det sosiale system, at kjønnsrollemønstret opprettholdes. Det vil si, vi tenker oss ikke "samfunnet" som en organisme som kan ha noen hensikt, vi spør mer om hvilke elementer og prosesser i samfunnet som opprettholdes ved hjelp av en gitt ordning, her kjønnsrollene. Vi kan også overveie om kjønnsrollene har virkninger i retning av konflikt eller spenning i samfunnet, om det f.eks. svekker eller hindrer bestemte sosiale ordninger. I sosiologisk terminologi spør vi etter *kjønnsrollenes funksjoner og dysfunksjoner for det sosiale system.*

Vi har allerede i begynnelsen av dette kapitel diskutert enkelte sosiale konsekvenser av kjønnsrolledifferensiering i sin alminnelighet. Vi la fram en hypotese om kjønnsrollenes primære sosiale funksjon: den å tilrettelegge et stabilt, ja fastlåst, rollefordelings-prinsipp. Denne differensierings spesielle "fastlåste" karakter ble understreket, virkningene av å fordele oppgaver etc. etter "tilskrevne kjennetegn" — i motsetning til "ytelse" — var et hovedpunkt i denne forbindelse. Vi pekte på den presumptivt "stabiliserende virkning" av tilskrivingsprinsippet og den mulige "selvutfoldende virkning" av ytelsesprinsippet. Slike fenomener er det vanskelig å undersøke empirisk, og vi vet ikke noe eksakt om holdbarheten av resonnementet. Likevel er det rimelig å regne med visse *tendenser* i de retninger som ble skissert tidligere og spørre hvordan de kan gjøre seg gjeldende i forbindelse med kjønnsrollemønstret nettopp i det moderne samfunn.

Hvis vi tar for oss vår egen kulturkrets blir spørsmålet: i hvilken retning virker tilskrivingsprinsippet i denne spesielle ramme — dvs. hvordan virker et tilskrivingsprinsipp i en *ellers ytelses- eller oppnåelsesdominert kultur?* Vi understreker da at kjønnsrollene i *dette* samfunn opererer i en sosial situasjon som *for øvrig* er relativt sterkt preget av oppnåelsesprinsippet for tildeling av roller, i alle fall på det ideologiske plan.

Det ligger kanskje som nevnt nærmest å tenke seg at det nettopp trengs et sosialt fastlåst holdepunkt i en ellers mobil, ustabil og meget foranderlig verden, — dvs. at f.eks. kjønnsrollemønstret her *særlig* har en bevarende og konsoliderende funksjon. Om dette har vi ingen data. De data vi har om kjønnsroller kan vel så godt tolkes i motsatt retning: det tilskrivingsprinsipp som kjønnsrollene innebærer kommer på mange punkter *i konflikt med* det ytelsesprinsipp som ellers dominerer rolletildelingen i vårt samfunn, slik at forvirring og frustrasjon er resultatet.

I et samfunn der det i mange og viktige sammenheng hevdes at roller, goder, belønninger bør fordeles etter dyktighet og innsats, vil det føles urettferdig når et tilskrevet kjennetegn som "kjønn" — som den enkelte ikke "kan noe for" — brukes som fordelingsgrunnlag. Når rettferdighet er definert som "alles like sjanser" må en kjønnsdifferensiering i mange situasjoner bli tolket som diskriminering. Det er jo nettopp på dette grunnlag at kjønnsrolleforskriftene angripes av mange feminister og emansipasjonister: ikke kjønn, men dyktighet, evner og innsats bør bestemme rollefordelingen i hjem og samfunn, dvs. kjønnsrolledelingen bør ikke opprettholdes i et ytelses-preget samfunn.

Denne typen tankegang kunne ventes å ha ganske sterk slagkraft i vår kultur, mens f.eks. en påminnelse om at kjønn som sosialt kjennetegn er en av de få stabile forankringspunkter som ennå er i behold i vårt samfunn — og som derfor bør bevares — ikke kan finne særlig gjenklang *på det ideologiske plan*. Når motstanden mot kjønns-rolleutjevning likevel er forholdsvis massiv, er det antakelig fordi en emosjonell motstand mot kjønnsrolleutjevning bevisst eller ubevisst kan være farget av forvirring og usikkerhet overfor tapet av et fast sosialt holdepunkt.

Det er også et spørsmål om ikke bruken av ett tilskrivingsprinsipp trekker med seg bruk av flere: kan man først bruke "kjønn" som relevant kjennetegn, kan f.eks. "rase" eller "hudfarge" lettere legitimeres. Man har fastslått prinsippets almindelige gangbarhet. Hvis dette holder stikk, skulle kjønns-, rase-, nasjonalitetsdiskriminering nettopp opptre i samme samfunn — noe som vel tildels stemmer med alminnelige iaktagelser.[23]

Det generelle spørsmål som reises er følgende: hvor langt og på hvilken måte kan de to prinsipper hevdes samtidig i et sosialt system? Vi kan imidlertid ikke gjøre mer enn å reise problemet her og med denne bakgrunn gå videre.

Ut fra den tankegang vi har skissert tidligere, er det klart at bl.a. kjønnsrolleforskriftene for arbeidsdeling mellom kjønnene i høy grad bidrar til, eller skal vi si: *muliggjør* en familieform der kvinnene stort sett er hjemme og tar seg av barna, mens mennene skaffer familien dens økonomiske grunnlag og sosiale status ved sin deltakelse i yrkeslivet. Dette har vi felles med mange andre, men ikke alle, kulturer. Videre finner vi f.eks. at de rådende normer for kvinners deltakelse i yrkeslivet også kan tolkes på denne måten: ved lavere utdannelse for kvinner,

dårligere lønn, vanskelige forfremmelsesvilkår, bidrar man til å holde gifte kvinner hjemme — for å si det litt brutalt. Man hindrer også en yrkesmessig og statusmessig konkurranse mellom menn og kvinner som — i alle fall etter enkelte sosiologers mening — ville virke oppløsende på ekteskapet.[24] At denne siste hypotese stilltiende bygger på nokså spesielle psykologiske og sosiologiske forutsetninger om konkurranse og samarbeid kan vi ikke komme nærmere inn på her. Vi må nøye oss med å slå fast at kjønnsrollene i alle fall opprettholder vår spesielle familieinstitusjon, samtidig som familieinstitusjonen støtter opp under kjønnsrollemønstret.

Det er imidlertid ikke på langt nær alle elementer i kjønnsrollemønstret som kan forklares på denne måten — hvis man da synes det er noen forklaring i det hele tatt. Det er f.eks. ikke klart nødvendig for familiens bestående at menn vurderes høyere enn kvinner, eller at kvinner skal forventes å være mer passive og hjelpeløse enn menn.[25] Det er *kanskje* nødvendig for å opprettholde et yrkesliv der konkurranse, mobilitet og en viss aggressivitet er ønskede egenskaper *pluss* en familietype som stort sett underordner seg yrkeslivets krav.

Men med disse — noe tendensiøse — formuleringer er vi inne på det vi kaller kjønnsrollenes mer *indirekte* eller sekundære virkninger.

Her hører hjemme slike hypoteser som at en av kjønnsrollenes skjulte funksjoner er å opprettholde mennenes maktstilling og beskytte deres jegfølelse osv.[26] Hvor interessante slike hypoteser enn måte være, skal vi likevel her bare nøye oss med å nevne dem, bl.a. fordi det på forskningens nåværende stadium er umulig å belegge dem med noenlunde systematiske observasjoner. At menn stort sett har større økonomisk og politisk makt enn kvinner i vårt samfunn trenger vi i og for seg ingen nye data for å konstatere. Men hvis vi definerer "makt" slik at begrepet omfatter flere former for innflytelse — eller f.eks. finner det mest fruktbart å spørre etter *privilegier* — blir problemet mer komplisert. Og den nøyaktige sammenheng mellom et kjønns totale innflytelse på den ene siden og kjønnsrollemønstret på den andre lar seg vanskelig belyse med den samfunnsvitenskapelige forsknings nåværende metoder.

Men *noen* data som peker i retning av "skjulte" virkninger av kjønnsrollemønstret i vårt samfunn har vi likevel, og vi skal ta dem for oss her. Vi spør da om de gjeldende kjønnsrolleforskrifter kan tenkes å ha konsekvenser som *ikke uten videre kan avledes direkte av selve kjønnsrolleforskriftene.* Slike konsekvenser vil altså være noenlunde avgrens-

bare sosiale fenomener som opprettholdes av kjønnsrollene, enten de nå skal anses heldige eller ikke, og som ikke er klart instituert i gjeldende kjønnsrolleforskrifter.

Vi kan også si det slik f.eks.: at kvinner er mindre dominerende eller aggressive enn menn, er ikke så merkelig hvis dette er foreskrevet i kjønnsroller som læres fra de tidlige barneår. Men finnes det andre kjønnsforskjeller i atferd, som hverken synes biologisk betinget eller sosialt foreskrevet og som likevel kan tenkes å være konsekvenser av de to kjønns ulike roller?

Det mest nærliggende eksempel gir kanskje en norsk studie av *kjønnsroller og ungdomskriminalitet.*[27] Som kjent er kriminelle avvik langt hyppigere blant menn enn blant kvinner. Både i Norge og i andre land utgjør kvinnene en mye mindre del av lovbryterne enn menn. Kvinnenes andel av forbrytelser og forseelser varierer noe, gjennomsnittet for en rekke europeiske land kan anslås til ca. 13 %.[28] Med dette utgangspunkt har Brun-Gulbrandsen samlet inn data som synes å vise at mennenes sterkere tilbøyelighet til kriminell atferd langt på vei kan forklares ved å vise til de gjeldende kjønnsnormer: den mannlige kjønnsrolle ligger langt nærmere, ligner mye mer på "den kriminelle rolle" enn kvinnerollen gjør.

Nå er det ikke foreskrevet at menn skal være kriminelle. Poenget er at slik mannsrollen i dag er utformet i vår kultur ligger den så tett opp til kriminal-avvikerens rolle at for den som av en eller annen grunn tviler på sin maskulinitet ligger det nær å *bevise* sin mandighet ved å gå over streken. Som Brun-Gulbrandsen har påvist er det motsatt for kvinner, og de uformelle sanksjoner som tillempes overfor mannlige og kvinnelige kriminelle støtter godt opp her: mange synes det er ekstra ille når en kvinne er alkoholiker eller begår voldshandlinger, for hun bryter *dessuten* med kjønnsnormene, hun er både forbrytersk *og* ukvinnelig. En mann kan nok være forbrytersk, men han er da oftest i alle fall samtidig mandig.

En annen norsk sosialpsykolog[29] fortsetter noe av den samme tankegangen som grunnlag for en undersøkelse av *ulykker:* som kjent er ulykkeshyppigheten atskillig høyere for gutter og menn enn for piker og kvinner.

Etter den norske ulykkesstatistikken 1946—57 var ca. 31 % av alle de forulykkede kvinner. Omtrent dobbelt så mange menn som kvinner dør av ulykker. Og selv hvis vi utelukker yrkes-ulykker rammes langt

fler menn enn kvinner. Vi skal merke oss at dette gjelder også for barn, f.eks. i alderen 10—14 er 15 % av de forulykkede piker.

Det er naturligvis spørsmål om ikke biologiske faktorer er på ferde her. Ås og Brun-Gulbrandsen diskuterer dette inngående, og foreslår at både biologiske momenter og miljømessig læring spiller inn. Det *kan* tenkes at guttene har en sterkere biologisk betinget aktivitetstrang enn pikene. Men selv om vi forutsetter dette, behøver det selvsagt ikke å *måtte* føre til fler ulykker blant gutter.

"Og i hvert fall ville det vel være naturlig at man la særlig sterk vekt på å prøve å passivisere guttene mer enn pikene for derved å hindre ulykker, eller at man la større vekt på å kanalisere guttenes aktivitet i retning av mer ufarlige beskjeftigelser. Men vi har liten grunn til å tro at det er dette som skjer. Det ser tvert imot ut til at miljøet understøtter de biologiske forskjellene som man gjerne antar er til stede. Pikene blir oppmuntret til passivitet, forsiktighet og engstelighet, mens guttene i langt større grad oppmuntres til aktivitet, pågåenhet og dristighet fra de er ganske små . . . Og hvordan kan man demonstrere mot og dristighet uten i en farlig situasjon? Hvordan kan man vise pågåenhet og aggressivitet uten fare for selv å bli rammet?"[30]

La oss gå over til et annet område, der vi har noe svakere statistisk materiale å holde oss til. Hvis vi ser på tallene for belegget på norske *sinnsykehus* 1936—57 finner vi at flertallet av innlagte pasienter (pr. en gitt dato) for alle år er menn. Tallet på mannlige pasienter ligger ikke så mye over det kvinnelige, men det er nokså konstant for disse årene *noe* høyere: 53—54 % av hele belegget hvert år.[31] Samtidig finner vi at det år om annet, siden 1941, stadig blir *innlagt og utskrevet* fler kvinner enn menn pr. år. På dette grunnlag våger vi en hypotese som vi ikke tror vil være uantakelig for sosialpsykiatere: menn rammes hyppigere enn kvinner av *sværere* tilfeller av sinnslidelser, kvinner rammes oftere av *lettere* sinnslidelser og nevroser. — Det hefter så mange svakheter ved statistikken over sinnslidelser at hypotesen vanskelig kan prøves på det nåværende tidspunkt. Men man må si at den faller godt i tråd med f.eks. de relativt sikre data for *selvmord* i en rekke land: selvmordshyppigheten er større blant menn enn blant kvinner, f.eks. i Norge var det i 1957 ca. 4 ganger så mange menn som kvinner som begikk selvmord.

Hypotesen stemmer heller ikke dårlig med amerikanske observasjoner av *forskjeller i sykdommer* i sin alminnelighet mellom menn og kvinner:

kvinner synes etter amerikansk statistikk å være mer utsatt for sykdom enn menn. Samtidig er det et ubestridelig faktum at kvinner i U.S.A. som i andre land, lever lenger enn menn. Det synes som om kvinner er oftere og lettere syke enn menn, går oftere til lege[32], pleier sine symptomer, mens menn likevel blir helsemessig *hardere* rammet.

Videre kan nevnes den store kjønnsforskjellen i utbredelse av *alkoholisme* som er vel kjent i mange land: I Norge ligger kvinnenes andel av drukkenskapsforseelser på 5—6 % av hele antallet i etterkrigstiden. I U.S.A. finner vi oppgitt at vel 16 % av alle alkoholikere er kvinner.[33]

Vi finner altså i vårt samfunn kjønnsforskjeller f.eks. i kriminalitet, sykdom, alkoholisme, dvs. i omfanget og arten av forskjellige slags avvikeratferd.

Litt andre typer av kjønnsforskjeller skimter vi innenfor arbeidslivet. Alle undersøkelser over yrkesvalg og yrkesønsker viser at gutter har et langt bredere register av yrker å velge mellom. Videre er det alminnelig kjent at piker i mindre utstrekning enn gutter får høyere utdannelse i alle vestlige land, og at foreldre i alle samfunnslag satser mer på guttenes enn på pikenes forberedelse til yrkeslivet. Og vi behøver vel nesten ikke vise til statistikk når vi hevder at de aller fleste høyere stillinger i næringsliv, administrasjon og politikk er besatt av menn. Selv på det laveste plan av arbeidsledelse f.eks. i industrien finner vi at bare en ytterst liten brøkdel er kvinner.

Undersøkelser av menn og kvinner i arbeidslivet tyder imidlertid på at også de egenskaper og atferdsformer som menn og kvinner utfolder i arbeidssituasjonen er forskjellige. Vi skal diskutere dette emne inngående i kapitel 9, og her bare nevne i korte trekk de forskjeller som foreløpige undersøkelser viser.

At kvinner er mer ustabile i arbeidslivet er en kjennsgjerning: de har mer fravær og turn-over på arbeidsplassene. Men data tyder dessuten på f.eks. at det er et dårligere og mer friksjonsfylt forhold mellom kvinner enn mellom menn på arbeidsplassen. Videre ser det ut som om kvinner stort sett er mindre interessert i sitt arbeid, mindre ærgjerrige og mindre villige til å godta forandringer på arbeidsplassen eller i jobben enn menn. Det hevdes dessuten både av menn og kvinner at kvinner er mindre selvstendige, har mindre evne enn menn til planlegging, er mer usaklige og emosjonelle i arbeidssituasjonen.

Hvis disse resultater holder for en mer omfattende prøving, vil det være rimelig å betrakte enkelte av disse kvinnelige yrkesatferds-former

som delvis sosialt betinget, og for de fleste av dem vil vi hevde at de kan kalles skjulte eller sekundære virkninger av det manifeste kjønnsrollemønster. Til denne typen fenomener hører kvinnenes (påståtte) større rigiditet samt det (påståtte) dårligere og mer friksjonsfylte forhold mellom kvinner på arbeidsplassen. Ingen av disse atferdsformer er *foreskrevet* i kjønnsrollemønstret, men kan antakelig forklares ved en nærmere analyse av det. (Jfr. kap. 9 og 10.)

Den samme slags hypotese kan en foreslå når det gjelder de to kjønns ulike forhold til *lagdeling og mobilitet* i vår kultur, og vi skal se litt nærmere på dette.

De fleste undersøkelser av utdannelse og mobilitet i de vestlige land synes å vise en ganske markert kjønnsforskjell i rekrutteringen til høyere utdannelse: pikene er i betydelig større utstrekning enn guttene rekruttert fra de høyere sosiale lag i samfunnet.[34] For en pike spiller familiebakgrunnen en større rolle for hennes sjanse til å få høyere utdannelse enn for en gutt. I en undersøkelse fra U.S.A. kommer forskjellen særlig skarpt frem.[35] I dette omfattende amerikanske materiale har man analysert betydningen av *evner* i forhold til familiebakgrunn for henholdsvis gutter og jenter. Det viser seg da at man for guttenes vedkommende finner sammenheng mellom evner og det å gå videre til høyere utdannelse, for pikenes vedkommende teller familiens sosiale stilling mye mer. For pikene kan man forutsi college-utdannelse med mye større sikkerhet enn for guttene når man kjenner familiebakgrunnen.[36]

Hvis vi skulle formulere dette etter den sosiologiske terminologi som vi tidligere har skissert, kan vi si at pikenes utvelgelse til høyere utdannelse mer enn for guttene foregår på grunnlag av tilskrevne egenskaper som f.eks. familie og klassetilhørighet. Og da kan vi ikke unngå å nevne at i sin rendyrkede form er dette det typiske sosiale kriterium på det *lukkede* samfunn, som ofte nevnes som den ekstreme motsetning til det *åpne,* mobile industrisamfunn.

En omfattende undersøkelse av lagdelingen i det danske samfunn i vår tid gir ytterligere støtte til en tanke om at de sosiologiske prosesser som former kvinnenes situasjon til en viss grad har dette preget fra det "gammeldagse" lukkede samfunn.

I den danske undersøkelsen er data om sosial mobilitet sentrale, og det påvises en rekke omstendigheter omkring sosial mobilitet i Danmark.[37] Det fremgår tydelig av materialet — som vi kunne vente — at for kvinner er *ekteskap* den stige som de klatrer oppover på (når de

klatrer), for menn er det *yrket*. Dette er jo ikke akkurat oppsiktsvekkende, men vi skal igjen merke oss at kvinnenes sosiale grunnlag for mobilitet da ikke er ytelser, men en tilskrevet status.

De samme danske data tyder på at kvinner er mer følsomme for klasseforskjeller og sosiale rangordninger enn menn, de er mer tilbøyelige enn menn til å rangere personer på grunnlag av symboler på adelighet, kongelighet og "god familie". De er også mindre tilbøyelig enn menn til å bruke egalitære tiltaleformer.[38] Altså igjen: kvinnenes verden er mer preget av de sosiologiske prosesser som er karakteristiske for det lukkede samfunn, mennenes mer av de sosiologiske kjennetegn ved åpne, mobile industrisamfunn. Og vi kan igjen notere at ingen av de kjønnsdifferensierte atferdsformer som vi nevnte ovenfor er direkte foreskrevet i kjønnsrollenormene. Her er vi da tilbake til fenomenet "skjulte virkninger av kjønnsrollemønstret": både for kvinner og menn synes kjønnsrollene å ha enkelte virkninger som man ikke umiddelbart tenker seg.

Vårt neste spørsmål — som vi ellers har berørt flere ganger — blir: hvilke sosiale og psykologiske prosesser er det som "skaper" slike indirekte konsekvenser av kjønnsrollene — hvis man nå går med på min tankegang om at en rekke av de kjønnsforskjeller som er nevnt i det foregående *er* en slags følge av kjønnsrollemønstret? Hvorfor oppfyller ikke menn og kvinner kjønnsrollene uten videre, uten samtidig å avvike fra andre normer og verdier som tilsynelatende ikke har noen spesiell sammenheng med kjønnsrollemønstret?

Det er ikke mulig for meg å gjennomgå alle de synspunkter som kan tenkes i denne forbindelse. Jeg vil istedet ta for meg et par hovedspørsmål innenfor problemstillingen. — Én mulighet er den som Brun-Gulbrandsen er inne på i sin analyse av kjønnsroller, kriminalitet og ulykker: en del elementer i kjønnsrollene (i dette tilfelle mannsrollen) ligger så nær opp til enkelte former for avvik (i dette tilfelle kriminelle avvik) at grensen blir flytende og under bestemte betingelser overtres. Noe liknende ville det være rimelig å tenke seg f.eks. hvis det er så at kvinner lettere enn menn gir seg over ved sykdom. Pasientrollen er også en sosial rolle, og den har mange elementer felles med kvinnerollen: hjelpeløshet, beskyttethet, passivitet. Eller vi kan tenke på kvinnenes tilbøyelighet til å foretrekke — og bli tildelt — den underordnedes rolle i bedrifts- og arbeidsliv: det er opplagt at denne rollen ligger nærmere, er mer lik, kvinnerollen enn mannsrollen, samtidig som leder- og sjefsrollene er mer i samsvar med mannsrollen. I dette siste eksemplet dreier

det seg ikke om avviker-fenomener, vi kan heller si at en del sosiale roller er slik preget at de harmonerer mer eller mindre med de to kjønnsroller — uten at dette noen gang sies eksplisitt.

Men slike fenomener som de jeg mener å finne i arbeidslivet: kvinnenes påståtte større tilbøyelighet til fiendtlighet og krangel, eller deres påståtte rigiditet, deres eventuelle usaklighet, eller sosiale usikkerhet — dette er ikke atferdsformer som kan sies å være foreskrevet i kjønnsrollekodeksen eller ligge nær opp til atferd som er direkte foreskrevet. Her strekker ikke den første forklaringsmåten til.

Vår hypotese er her at det i kjønnsrolleforskriftene, særlig kvinnerolleforskriftene, ligger innebygget en del motstridende forventninger som er av en slik art at de skaper psykiske konflikter — bevisste eller fortrengte — hos mange kvinner, — noe som igjen gir seg utslag i den slags avvik som vi synes å finne hos en del kvinner i arbeidslivet. Rollekonflikter har en tendens til å produsere atferdsformer nettopp av den typen vi har diskutert som særlig hyppige hos kvinner.

Det ligger videre følgende resonnement i min tankegang: en stor del av de mannlige former for avviker-atferd er et resultat av mannsrollens spesielle, ja *ensidige,* og store krav til enkelte sider ved personligheten, — mens de kvinnelige avvik oftere er resultat av krav om mangfoldighet, ja *kameleonaktighet.* Disse motstridende normer ligger dels innebygget i de alminnelige kjønnsrolleforskrifter m.h.t. hvordan kvinner bør være og ikke være. Dels er de resultater av en utvidelse av de typer av situasjoner som kvinner stilles i, som er nokså nye for kvinnene, og som inneholder krav som ikke passer med den tradisjonelle kvinnerolle.

Hvem som er "urettferdig" behandlet — om noen — hvem som lider minst ved eller trives mest med sine kjønnsroller skal vi ikke gi oss inn på å vurdere her.

Vi kan prøve ut litt av tankegangen ved å vise til den konflikt som antas å prege den gifte yrkeskvinne med barn: hun blir stadig konfrontert med umuligheten av å oppfylle mor/husmor-rollen samtidig med yrkesrollen. Vanligvis antas dette å være det vi kan kalle en tids-konflikt: et normalt menneske kan ikke rekke over begge disse roller. Denne konflikt har imidlertid også gifte menn i mange yrkesgrupper og dette kan belegges med data fra undersøkelser.[39]

Konflikten mellom familie og yrke er et generellt fenomen. Vår hypotese her er at det for de fleste kvinner *foruten* en tids-konflikt også foreligger en *psyko-sosial* konflikt som er umulig å løse fordi den består i at

yrkesrollen i seg selv til en viss grad betraktes som ukvinnelig, og særlig når man er gift og "forsørget". Den psykologiske konflikt kommer for kvinner *i tillegg til* tids-konflikten.

Moralen av disse betraktninger ser imidlertid ut til å være: "hver gledesstund du har på jord betales må med sorg". Menns relativt større sosiale prestisje, sjefsstillinger, fremgang, utfoldelsesmuligheter betales kanskje med mer alkoholisme, kriminalitet, selvmord? Eller: "det koster å være kar".

Det ligger fristende nær å foreslå at hvis menn stort sett må "betale" mer enn kvinner er dette et resultat av at de får mer, av makt og anseelse osv. Vi skal imidlertid ikke gi oss over til magien her, men foreslå en mer fruktbar problemstilling: Vi må tro at i perioder med hurtige sosiale forandringer vil begge kjønn utsettes for påkjenninger som har sammenheng med endringer og konflikter i kjønnsrollemønstrene. Men forandringene treffer forskjellige aspekter av de to kjønns situasjon, og på forskjellig måte. Og her er det nettopp viktig å være oppmerksom på skillet mellom primær- og sekundær-relasjoner, *primær-relasjonene endres vanligvis langsommere enn sekundær-relasjonene.* Og siden kvinnenes kjønnsrolle kan antas å være mer "primær"-preget, kan det tenkes at forandringer "treffer" kvinnene mildere.[40] Men alt i alt synes vi å stå overfor en del sosiale og psykologiske omkostninger for begge kjønn, omkostninger som kanskje kunne vært unngått hvis kjønnsrollene var mindre stramme, og den enkeltes egenart ble tatt mer hensyn til.

Men er det ikke nettopp det som holder på å skje i vårt samfunn i dag? Foregår det ikke en utjevning av kjønnsrollene, en stadig utvikling i retning av likestilling og likhet, — kanskje til dels i en utstrekning som igjen har *sine* uheldige virkninger? Vi tenker her på påstander om "kjønnsrolleforvirring" og dens eventuelle skadevirkninger — påstander som av og til opptrer f.eks. i den amerikanske debatt. Vi skal se litt nøyere på det som holder på å skje.

Utjevning av kjønnsrollene?[41]

Kjønnsrolle*forvirring* hos enkelt-individer som lever i et gitt sosialt miljø må ikke forveksles med en alminnelig kulturell kjønnsrolle*utjevning*. Denne forveksling synes ofte å gjøre seg gjeldende nettopp f.eks. i den amerikanske diskusjon av mentalhygieniske problemer i forbindelse med maskulinitet og femininitet.

Vi skal her mest diskutere spørsmålet om en alminnelig kjønnsrolleutjevning. Det fremheves ofte i diskusjoner om kvinnenes stilling — også i vitenskapelig litteratur — at den voksne kvinnes rolle i løpet av de siste par generasjoner er blitt mer og mer lik den tradisjonelle mannsrollen: f.eks. er kvinnens yrkesvirksomhet betydelig utvidet, hustruen er mer likestilt med mannen i ekteskapet, og kvinnene har i det hele tatt fått økonomiske og politiske rettigheter som før var forbeholdt menn.

En slik fremstilling av utviklingen overser de ganske store endringer som er skjedd også med mannsrollen i samme tidsrom. Hverken kvinnens eller mannens situasjon er den samme i dag som for 50 år siden. *Både* gutter og piker oppdras anderledes nå enn den gang. Forandringene ligger ikke bare i dette at virksomhet, kunnskaper og innstillinger som før var forbeholdt menn nå er utbredt til kvinnene — men også i at virksomhet, kunnskaper og innstillinger som før var bare for kvinner nå også er for menn. Det humanistiske velferdssamfunnet er et mer "feminint" samfunn enn våre besteforeldres: mannens rolle og guttens oppdragelse er antakelig "femininisert".

Dette ligger i og for seg i selve demokratiseringen av samfunnet, et fullstendig mannsdominert samfunn kunne vanskelig forenes med de moderne ideer om demokrati og menneskerettigheter. Demokratiseringen måtte nødvendigvis innebære en femininisering, på samme måte som den har gitt de lavere lag av befolkningen fler rettigheter og større innflytelse enn før, og jevnt ut forskjeller f.eks. i språk og klesdrakt. Enkelte elementer i denne femininisering av samfunnet er uttrykk for ideer og forhold som ikke har direkte sammenheng med det som har skjedd med kvinnens stilling. Andre elementer er antakelig en direkte følge av endringene i kvinnens situasjon.

La oss se litt på enkelte uttrykk for det vi kaller femininisering av samfunnet. Jeg tenker da i første rekke på omgangsformene mellom mennesker i familien, på arbeidsplassen og i dagliglivet i det hele. To tendenser fremtrer særlig tydelig, nemlig det vi kan kalle "demokratiseringen av lederskapet", og "menneskebehandlingens humanisering".

Med "direkte lederskap" mener vi forholdet mellom ledere og medlemmer i smågrupper, f.eks. i skoleklasse, familie, arbeidslag, til forskjell fra maktfordelingen i større hierarkiske organisasjoner eller i samfunnet som helhet, der "indirekte ledelse" er karakteristisk.

Data som viser en demokratisering av det direkte lederskap er ufullstendige. Ofte innskrenker de seg til offisielle appeller, uttalelser, pro-

grammer og anbefalinger. Vi kan likevel med noenlunde sikkerhet anta at følgende endringer har funnet sted:

1 Den sosiale avstand mellom ledere og ledede er minsket, og mer kontakt og likestilling er kommet i stedet. Frykt, respekt og underdanighet overfor ledere har minsket, og ytre symboler på statusforskjeller (tiltale, hilsing, klær etc.) har etterhvert fått mindre betydning.

2 Lederens metoder til påvirkning av gruppemedlemmene er humanisert. Negative sanksjoner i form av straff og straffetrusler er delvis erstattet med positive sanksjoner.

3 Kommuniseringen mellom ledelse og gruppemedlemmer er utvidet og har fått mer gjensidig preg. Idealet er nå mer at alle skal ha en sjanse til å komme med synspunkter og forslag, å få delta og gjøre sine oppfatninger gjeldende.

4 Smidighet, samarbeidsevne, følsomhet for gruppens krav er kommet mer i forgrunnen som viktige lederegenskaper.

Denne lederskapets demokratisering kan, som nevnt, også ses i sammenheng med humaniseringen av menneskebehandlingen, av behandlingen av underordnede, barn, syke, kriminelle, og avvikere av alle slag. Større forståelse for den enkeltes behov og økt psykologisk, medisinsk og biologisk forskning har også bidratt til større innsikt i betingelsene for helse og velbefinnende. "Behandling" blir idealet i større utstrekning enn før, istedetfor "straff". Ikke minst finner vi denne humanisering innenfor barneoppdragelsen. Større hensyn tagen til barnas behov, utvikling og forutsetninger understrekes, oppdragelsesmetodene er mildere — kroppslig avstraffelse, skremming, krav om respekt og lydighet er mindre utbredt. Toleranse og forståelse understrekes mer.

Den utvikling som vi har skissert ovenfor innebærer til dels at aktiviteter og innstillinger som før var betraktet som "kvinnelige" har fått større plass og anseelse i det hele: f.eks. beskyttelse av svakere, toleranse, varme, følsomhet, tilpasning til og forståelse for andre. På den annen side er visse av de tradisjonelle kvinnelige dyder blitt mindre ansett: underdanighet og beskjedenhet har ikke lenger den plass i normsystemet som i det gamle samfunn.

Alt i alt kan vi si at demokratisering, humanisering og femininisering av samfunnet er foregått i en komplisert vekselvirkning, og med tilfang

fra mange ideologiske strømninger, og fra økonomisk-tekniske og politiske endringer.

Hvilket navn vi enn setter på de tendenser det her er tale om, er det viktig å notere seg at de også går sammen med visse former for "brutalisering" — eller om man vil: "maskulinisering" av det sosiale klima. Først og fremst betyr de nye ødeleggelsesvåpen i krig en slik brutalisering. Men også økt konkurranse, større vekt på tempo og ytelser i alle sammenheng, mekanisering og rasjonalisering av tilværelsen er mer i pakt med tradisjonelle mannlige orienteringer enn kvinnelige. Dessuten skal vi merke oss at humaniseringen av de menneskelige kontaktformer som er nevnt ovenfor *også* har gått sammen med en utpreget "profesjonalisering" av slike kontakter. Med dette mener jeg at omsorgen for avvikere, problem-personer, mennesker som på en eller annen måte er en belastning eller et problem — denne omsorgen blir stadig mer overlatt til profesjonelle yrkesutøvere som har gjort menneskebehandling til sitt *fag*. Og denne profesjonalisering er mer i pakt med tradisjonelt mannlige kjønnsrolleforskrifter enn med de kvinnelige.

Vi står kanskje overfor en utvikling preget av sterke indre motsetninger, der femininisering og maskulinisering som generelle sosialt-kulturelle tendenser presser på samtidig. — Vil denne utvikling før eller siden sprenge sin ramme, eller fører den fram til en mer allsidig og harmonisk helhet? Spørsmålet er overflødig for så vidt som det ikke lar seg besvare. Men det illustrerer at problemene om femininitet og maskulinitet, om kjønnsroller og kjønnsrolleatferd, ikke kan analyseres — eller løses — isolert. De må ses i en større sosial sammenheng og med det kulturelle perspektiv som grunnleggende problemer alltid har.

Noter

1 *M. Mead:* Sex and temperament in three primitive societies. N.Y. 1935.

2 *M. Zelditch:* Role differentiation in the nuclear family. I *T. Parsons—R. F. Bales:* Family, socialization and interaction process. Ill. 1955.

3 En studie av ca. 100 australske by-familier viser en rollefordeling mellom ektefellene som passer med Zelditch's hypoteser. *P. G. Herbst:* The measurement of family relationships. Human relations V, No. 1, 1952.

4 *R. F. Bales — P. E. Slater:* Role differentiation in small decision-making groups. I *Parsons & Bales,* Op.cit.

5 Forfatterens syn avviker altså her fra Zelditch's. Zelditch plasserer — under tvil — den amerikanske middelklasse-familie i den kategorien som støtter hans hypoteser, dvs. som en familieform der de to rolletypene er vel utviklet og tildelt etter kjønn som beskrevet ovenfor.

6 *E. Bott:* Family and social network. London 1957.

7 *H. B. Barry:* A cross-cultural survey of some sex differences in socialization. Journal of abnormal social psychology. 1957, 55.

8 Det vil føre for langt her å diskutere forskjellen på familie-pregede og ikke-familie-pregede samfunnssystemer. Vi kan ganske kort si at den første typen samfunn er slike der familien er den grunnleggende enhet for arbeidsdeling og sosial lagdeling, i den andre er det ikke familien men s.k. sekundærgrupper. Jfr. f.eks. *S. N. Eisenstadt:* From generation to generation. London 1955. Etter Eisenstadt's klassifisering må foruten den moderne vestlige kultur en rekke s.k. primitive kulturer regnes til type nr. 2.

9 *R. Rommetveit:* Social norms and roles. Oslo 1953. *S. Brun-Gulbrandsen:* Kjønnsrolle og ungdomskriminalitet. Oslo 1958.

10 Jfr. avsnittet om "Utjevning av kjønnsrollene?" i slutten av dette kapitel.

11 Jfr. f.eks. *R. Ehrenfels:* Kvinnor på väg. I Kvinnovärld i vardande. Utg. av Fredrika Bremer-Förbundet, Stockholm 1959.

12 Jfr. *S. Lysgaard:* Dyden og belønningen. Tidsskrift for samfunnsforskning, nr. 2, 1960, Oslo.

13 *T. P. McKee — A. Sheriffs:* Men's and women's beliefs, ideals and self concepts. American journal of sociology. Jan. 1950.

14 *D. Lynn:* A note on sex differences in the development of masculine and feminine identification. Psychological review. No. 2, 1959.

15 *S. Brun-Gulbrandsen:* Kjønnsrolle og asosialitet. Stens. Oslo 1958.

16 *E. Eckhoff — J. Gauslaa:* Kjærlighet og trygghet i oppdragelsen av gutter og piker. Tidsskrift for samfunnsforskning, nr. 4, 1960. Resultatene er mer inngående beskrevet i kap. 3.

17 *S. Brun-Gulbrandsen:* Op.cit. Oslo 1958.

18 *M. Komarovsky:* Cultural contradictions and sex roles. American journal of sociology 1946—47.

19 Jfr. kap. "Fra barn til voksen".

20 Dette er drøftet i *M. Bonnevie:* Fra mannssamfunn til menneskesamfunn. Oslo 1955. Bonnevie henviser til *Møller Christensen* og *Troels Lund.*

21 I Norge er homoseksualitet straffbart bare for menn. Jfr. Strl. 22. mai 1902, lov nr. 10, § 213.

22 *H. Beilior — E. Werner:* Sex role expectations and criteria of social adjustment for young adults. Journal of clinical psychology. 1957, 13.

23 At rase- og andre fordommer gjerne finnes sammen hos enkelt-individer viste resultatene fra undersøkelsene av "The authoritarian personality". Jfr. *T. W. Adorno et.al.:* The authoritarian personality. N.Y. 1950.

24 *T. Parsons — R. F. Bales:* Op.cit. ch. 1.

25 Dette resonnementet forutsetter naturligvis at vi ikke definerer "familie" ved å henvise nettopp til disse fenomener, men mer generelt, slik som ovenfor, tenker på "en familieform der kvinnene stort sett er hjemme og tar seg av barna, mens mennene skaffer familien dens økonomiske grunnlag og sosiale status ved sin deltakelse i yrkeslivet".

26 Hva man eventuelt skal kalle "indirekte" og hva man skal kalle "direkte" (event. "skjulte" og "åpne") virkninger av kjønnsrollemønstret kan diskuteres, og vi trenger ikke her ta opp dette spørsmål i hele sin bredde. *Virkningene* er ikke i og for seg "skjulte", det er tale om *sammenheng* som er skjulte eller ikke uten videre åpenbare. Skillet faller noenlunde sammen med de sosiologiske termer "planlagte" vs. "uplanlagte" konsekvenser, men uttrykket "planlagt" synes litt for håndfast i vår sammenheng. For å illustrere: selv om foreldre *kan* ha nokså bevisste intensjoner med en kjønnsdifferensiert oppdragelse, må en tro at det dreier seg om nokså automatiske handlinger som for foreldre flest står som noe helt selvfølgelig som ikke behøver å velges eller planlegges.

27 Jfr. *S. Brun-Gulbrandsen:* Op.cit. 1958.

28 *S. Brun-Gulbrandsen:* Ibid., s. 7.

29 Cand.psychol. *Berit Ås* ved Institutt for samfunnsforskning, Oslo. Jfr. *S. Brun-Gulbrandsen — B. Ås:* Kjønnsroller og ulykker. Tidsskrift for samfunnsforskning, nr. 2, 1960.

30 *S. Brun-Gulbrandsen — B. Ås:* Ibid.

31 Vi må her ta i betraktning at en korrigering m.h.t. den herskende kjønnsfordeling i total-befolkningen vil gi et litt høyere tall: 22 pr. 10 000 kvinner mot 27 pr. 10 000 menn.

32 Jfr. *E. Spiro et.al.:* Women in industry. American journal of public health. Sept. 1960.

33 *M. Keller:* Alcoholism. Nature and extent of problem. Annals of American academy of political science. 1958, 315.

34 For Norges vedkommende, jfr. f.eks. *K. Piene:* Eksamenskarakterer og forhåndskarakterer, Oslo 1961, og *V. Aubert:* Kvinner i akademiske yrker, Tidsskrift for samfunnsforskning, nr. 4, 1961. For Sverige, *G. Boalt:* Sosialt beteende, kap. 7. Stockholm 1957.

35 Jfr. *N. Rogoff Ramsøy:* Schools across the land: The social structure of college recruitment. Unpublished manuscript. N.Y. 1962.

36 I et svensk materiale finner man at sammenhengen mellom skolekarakterer på den ene side og resultater ved universitetet på den annen er svakere for kvinner enn for menn. Jfr. *S. Moberg—C.-E. Quensel:* Studenternas sociala ursprung, betyg i studentexamen, vidareutbildning, yrkesval m.m., s. 115 ff. (SOU 1949: 48). Jfr også *Kjell Härnqvist:* Individuella differenser och skoldifferentiering (SOU 1960: 13).

37 *K. Svalastoga:* Prestige, class and mobility. Copenhagen 1959.

38 Resultater fra en indisk studie av kastesystemet viser klare kjønnsforskjeller: kvinner er mer tilbøyelige til å akseptere kastesystemet enn menn er. Jfr. *B. Kuppuswamy:* A statistical study of attitudes to the caste system in South India. Journal of psychology. 1956, 42.

39 Jfr. f.eks. *Gross, Mason, McEachern:* Explorations in role analysis, s. 263 ff. N.Y. 1958.

40 Jfr. i denne forbindelse en studie av *Spindler & Spindler:* Male and female adaptation in cultural change. American anthropologist. 1958, 60. Spindler nevner her at "Menomini women do not encounter the sharply disjunctive role expectations in acculturation that men do, as long as they continue to play the feminine, expressive role... But for the males, the new roles that they must necessarily appropriate in acculturation, are in sharp conflict with what they have had 'built into' their personality systems by their parents".

41 Tanken om en "femininisering av samfunnet" i dette avsnitt er hentet fra en upublisert fremstilling av Edmund Dahlström.

3. KJØNNSROLLER OG SOSIALISERING

av Sverre Brun-Gulbrandsen

Hva er sosialisering?

Få skapninger kommer til verden så hjelpeløse som et menneske, og ingen må gjennom en så lang og komplisert læringsprosess. Det er et stort "pensum i menneskelighet" samfunnet forlanger at et nytt individ skal beherske før det anerkjennes som et fullverdig medlem. Det er ikke bare tale om boklig lærdom, men kanskje i første rekke om atferds- og holdningsmønstre, om innarbeidelse av vaner og verdier som gjør det istand til å leve i et komplisert samfunn uten at det kommer opp i altfor mange og altfor alvorlige konflikter. Barnet må gradvis føres inn i samfunnslivet — det må sosialiseres.

Som sosialiseringsagenter, eller for å bruke et vanligere uttrykk: som oppdragere, er foreldrene vanligvis de viktigste. Gjennom mer eller mindre bevisst og planmessig påvirkning, søker foreldrene å føre barnas utvikling i bestemte retninger. Man forsøker å lære dem de elementære og etter hvert mere kompliserte forhold som de bør kjenne til. Ved siden derav utsetter foreldrene også barna for en mengde ubevisste påvirkninger som kanskje er minst like viktig som den bevisste, planmessige påvirkningen.

Men foreldrene er ikke alene om å oppdra barna. Barn kommer i kontakt med andre barn, med naboer, med skolens lærere, og i det hele tatt med en mengde mennesker som alle utsetter dem for mer eller mindre klare og mer eller mindre virkningsfulle påvirkninger.

Ved siden av den direkte, personlige kontakt med andre mennesker, blir barna også påvirket av de erfaringer de gjør med det fysiske miljø og av massemedia, som de etter hvert utsettes for: radio, TV, tegneserier, bøker, osv.

Det meste av den påvirkningen barna blir utsatt for i dagliglivet, er usystematisk og har ikke noen klart påviselig virkning på dem. Men mange av påvirkningene er mer systematiske, fordi de fleste sosialiseringsagenter har en felles oppfatning av hvordan barna bør være. De

utsetter dem for påvirkninger som når alt kommer til alt viser seg å være nokså ensartede, systematiske, og mer eller mindre målbevisste.

Barna blir også utsatt for systematisk påvirkning i *forskjellig* retning. Foreldrene hevder for eks. bestemte synspunkter, lærerne eller kameratene kanskje stikk motsatte synspunkter på det samme området. Man kan ikke tale om en felles, almengyldig målsetting for oppdragelsen, for sosialiseringen. I et gitt samfunn er det nok stor enighet om hovedmålet, men i detaljene er det vesentlige uoverensstemmelser, slik at de ulike sosialiseringsagenter ikke alltid understøtter hverandre ved påvirkningen av barna.

Når foreldrene har fått sitt barn, kan de ikke bestemme seg til at slik og slik vil de ha det. Det er visse begrensninger som gjør seg gjeldende. I første rekke må en regne med begrensninger på grunn av barnets medfødte utstyr. Ikke alle har de samme disposisjoner. Deres nedarvede fysiske og psykiske utrustning gjør dem mer eller mindre disponert for å reagere på ulike typer av påvirkninger. Det nedarvede utstyret setter visse grenser, men grensene er som regel temmelig vide.

På den annen side kan ikke alle de forskjellene en ser mellom ulike mennesker eller alle karakteristiske forskjeller mellom ulike grupper av mennesker føres tilbake på biologiske forskjeller. Mye skyldes også forskjeller i vedvarende, systematisk påvirkning som har sin rot i forskjellige verdioppfatninger eller idealer blant oppdragerne. Målet for oppdragelsen er ikke det samme i Kongo som i Skandinavia, og heller ikke det samme i Stockholm som i Lofoten, og heller ikke ganske det samme hos Olsen som hos Hansen. Olsen er nemlig sterkt religiøs, han er avholdsmann, sparsommelig og politisk konservativ. Hansen er ateist og radikaler, han tar gjerne en dram og samler seg ikke skatter på jorden. Sett med vanlige skandinaviske øyne ser det ut til at deres barn vokser opp i helt forskjellige miljøer, men ser vi det hele litt mer på avstand, og ser hvordan foreldrene i realiteten behandler sine barn i konkrete livssituasjoner, så blir vi nok som regel slått av likhetene på de aller fleste områdene, mer enn av forskjellene. Og ser vi til slutt på resultatene av sosialiseringsprosessen, så finner vi i hvert fall som regel at både Olsens og Hansens barn blir akseptable borgere av det samme samfunn: de holder seg begge innen det variasjonsområdet som samfunnet godtar.

Selv om målet for oppdragelsen er det samme hos en gruppe foreldre, kan det være stor uenighet om hvilke oppdragelsesmetoder som er de

beste for å nå dette målet. Det finnes ingen sikre oppskrifter i barneoppdragelsen. Skal barna bli snille og lydige må foreldrene vise fasthet og strenghet i oppdragelsen, hevder noen. Andre mener at man når dette målet best ved en kjærlig og forståelsesfull behandling. Vi skal ikke her forsøke å ta standpunkt til hvem som har rett i slike spørsmål — som i virkeligheten er svært kompliserte — men bare nevne dette eksemplet på at forskjeller i oppdragelsesmetoder kan være en av årsakene til at sosialiseringsprosessen fører til forskjellig resultat.

Resultatet av foreldrenes strev svarer ikke alltid til forventningene. I den beste tro og med de beste forsetter leder de ofte sine barn i helt andre retninger enn de selv vil. De uønskede eller uforutsette resultatene av oppdragelsen er ofte både skuffende og forvirrende, og foreldrene vil ofte lete etter andre forklaringer. Dårlige kamerater, dårlige tegneserier, "tidsånden", og til dels uheldige biologiske disposisjoner er forklaringsprinsipper som det ofte tys til. Det kan være med rette, men det kan også være forsøk på å unndra seg ansvaret. Generelt må vi regne med at oppdragelsen er en så komplisert prosess at man må regne med en god del resultater som ikke er planlagt eller forutsett, og en del av disse vil vi også karakterisere som uheldige.

I denne fremstillingen skal vi hovedsakelig se på en bestemt metode som brukes til å påvirke barna, eller rettere sagt: vi skal se påvirkningene hovedsakelig fra et bestemt synspunkt, nemlig som uttrykk for omgivelsenes sosiale press på barna.

Som nevnt i innledningen til dette kapitlet, "forlanger" samfunnet at barna skal lære en god del atferdsnormer. De skal lære å oppføre seg på nokså bestemte måter i bestemte situasjoner. Disse normene lærer barna under marsjen gjennom nær sagt utallige små og store påvirkninger fra omgivelsene, og spesielt fra oppdragernes side, ved at disse "normsenderne" oppmuntrer til bestemte atferdsformer hos "normmottakerne". De belønner normrelevant atferd og straffer atferd fra barnas side som er i strid med disse normene. Eller med andre ord: Oppdragerne bruker positive og negative sanksjoner på en systematisk måte. De ytre sanksjoner kan være av vidt forskjellig art, fra den minste, knapt merkbare mimikk, til den sterkeste hyldest eller fordømmelse. Vanlige former for positive sosiale sanksjoner er f.eks. et smil, en anerkjennende bemerkning, gledesutbrudd og omfavnelser, eller tildeling av tillitsverv i familien eller gruppen. Vanlige former for negative sosiale sanksjoner er f.eks. en "talende taushet", nedsettende bemerk-

ninger, irettesettelser, sure miner, avvisning av vennskap, utstøting av gruppen, og selvsagt fysisk straff. Noen av disse metodene brukes mest i familien, mens andre brukes mest på skolen eller i kameratflokken.

Gjennom et vedvarende sosialt press lærer de fleste individer å tilpasse sin atferd på en slik måte at negative sosiale sanksjoner unngås og positive sosiale sanksjoner oppnås. Med andre ord: De innretter sin atferd etter foreldrenes eller gruppens normer. Når nye normer eller normsystemer skal læres, må en regne med en del normbrudd. Mange sosiale normer er ikke klart verbalisert, og opplæringen vil i stor utstrekning skje gjennom "prøving og feiling" med tilhørende positive og negative sanksjoner. Men i mange tilfelle vil følelsen av å stå under et ytre press gradvis avta, og individet aksepterer normene i en slik grad at dets atferd ikke forandres selv om det ytre trykk opphører. I slike tilfelle sier vi at normen er internalisert, og sanksjonene vil komme fra individet selv i form av tilfredsstillelse når det leves opp til normen og utilfredsstillelse (eller "dårlig samvittighet") når normen brytes.

KJØNN SOM ÅRSAK TIL VARIASJONER I SOSIALISERING

I det foregående har vi talt generelt om sosialisering av barna, og om enkelte årsaker til at sosialiseringen gir forskjellig resultat. Beskrivelsen er langt fra utfyllende, men vi har trukket frem endel synspunkter som kan danne bakgrunn for den fortsatte fremstillingen. Der skal vi se mer spesielt på hvordan barnets kjønn er med på å bestemme hvilken oppdragelse det vil få, og hvilke virkninger dette har på dets typiske atferds- og holdningsmønstre.

Når vi har å gjøre med psykologiske kjønnsforskjeller, må vi alltid regne med den mulighet at forskjellene kan ha sin rot i biologiske forskjeller, i kjønnsbundet arv. Men det er uhyre vanskelig å påvise positivt at et slikt årsaksforhold foreligger. Den beste angrepsmåten synes derfor å være å undersøke i hvilken grad de faktiske forskjeller i de to kjønns atferd, holdninger osv. kan skyldes forskjeller i miljøpåvirkninger. Det er et slikt syn som ligger til grunn for denne fremstillingen. Vi ser altså ikke bort fra at de biologiske forskjellene kan ha betydning for de forhold vi behandler, men konsentrerer oppmerksomheten om miljøvariasjonene i vid betydning.

Når vi velger å legge hovedvekten på miljøvariasjonene, møter vi også den vanskeligheten at miljøpåvirkningene varierer svært mye i ulike kulturer, samfunn, sosiale klasser osv. Når vi skal prøve å finne

ut noe om kjønnsforskjeller, må vi derfor prøve å arbeide med grupper som for øvrig er mest mulig homogene. En svakhet i vår kunnskap om kjønnsforskjellene er foreløpig at en uforholdsmessig stor del av vår kunnskap bygger på undersøkelser av den vesteuropeiske og amerikanske middelklasse i byene. Om variasjoner innen de enkelte kulturer og forskjeller mellom svært forskjellige kulturer vet vi lite eksakt.

En spesiell vanskelighet vi møter er også at det er blitt "mote" i vårt moderne samfunn å forfekte en bestemt ideologi når man taler om kjønnsforskjeller, nemlig det en kan kalle "likhetsideologien". I hvert fall i store deler av befolkningen er det fullt akseptert på det verbale plan at menn og kvinner bør ha samme rettigheter, at de er likeverdige, og at derfor gutter og piker bør behandles mest mulig likt. Dette er en verbal enighet som sikkert ikke stemmer så godt overens med dypereliggende holdninger og følelser eller med faktisk atferd, men det skaper visse vansker for forskeren, som må prøve å skille mellom hva som er uttrykk for overflateideologi, og hva som er uttrykk for mer grunnleggende forhold. Vi tar et eksempel.

I en undersøkelse intervjuet vi blant annet ca. 75 vilkårlig utvalgte mødre i Oslo som hadde barn i 2. eller 5. klasse på folkeskolen.[1] Blant spørsmålene var også følgende: "Mener De at gutter og piker bør oppdras mest mulig likt?" Over 95 % av mødrene svarte *ja* på dette spørsmålet. Nå kan spørsmålets form kritiseres. Det er klart suggestivt slik at det er "lettere" å svare *ja* enn å svare *nei* på det. Men det er etter vår mening et godt eksempel på hvor lett det er å få folk til å erklære seg verbalt enig i at det bør være likhet mellom kjønnene. Da vi foretok undersøkelsen hadde vi imidlertid en annen hypotese som gikk ut på at enigheten ville være mindre hvis vi stilte mer konkrete, spesifikke spørsmål på ulike felter som hadde med behandlingen av barna å gjøre. Dette viste seg stort sett å være tilfelle. På spørsmålet: "Mener De at gutter og piker bør hjelpe like mye til i huset?" er enigheten betydelig mindre, idet 77 % svarer ubetinget *ja,* mens 23 % enten tar klare reservasjoner eller svarer klart *nei.* I samme forbindelse kan også nevnes et annet spørsmål: "Mener De at foreldrene bør legge stor vekt på å lære pikene husarbeid, fordi de vil få bruk for det hvis de blir husmødre?" Her er det nesten full enighet om at det bør foreldrene gjøre. På spørsmål svarer vel 80 % av mødrene at gutter også bør ha husstellundervisning på skolen, men de fleste av disse mener at de bør ha *mindre* slik undervisning enn pikene. Derimot er mødrene ikke noe

særlig stemt for at pikene bør ha tresløyd på skolen. Bare 8 % mener at de bør ha like mye slik undervisning som guttene.

I Oslo har det lenge vært vanlig at pikene i folkeskolen har noen færre timer i teoretiske fag enn guttene, men til gjengjeld mere husstell og håndarbeid. (At pikene likevel gjør det vel så godt som guttene i de teoretiske fagene, er en sak for seg.) Vi spurte mødrene om de mente at denne praksis var riktig, eller om de mente at gutter og piker burde ha like mye undervisning i alle fag. Nesten 60 % mente den nåværende praksis var riktig, mens bare vel 30 % var uenige. Resten kunne ikke ta noe klart standpunkt. Til slutt skal vi nevne følgende spørsmål: "Hvem mener De bør få best skoleutdannelse, gutter eller piker?" Her svarte knapt halvparten at de mente de burde få lik utdannelse, mens resten ville gi guttene fordeler, i hvert fall hvis det måtte tas et valg. Ingen ga uttrykk for at de ville gi pikene fordeler i så måte.

Vi skal ikke gå inn på flere av spørsmålene, men slik vi tolker svarene, gir de klart inntrykk av at den prinsipielle enighet mødrene gir uttrykk for når vi spør tilstrekkelig generelt, bryter mer eller mindre sammen til fordel for en funksjonell differensiering i overensstemmelse med de tradisjonelle oppfatninger, når spørsmålene blir mer spesifikke. Nå kan en innvende at mange av spørsmålene vi stilte har å gjøre med skolen, og at mødrene vel ikke oppfatter dette som egentlige oppdragelsesspørsmål i snever forstand. Det er sikkert riktig, men på den annen side er skolen etter hvert blitt overlatt ledelsen av en meget vesentlig del av den totale sosialiseringsprosess som barna gjennomgår.

Undersøkelsen som er behandlet ovenfor er av nokså lite omfang og skal ikke tillegges for stor vekt når det gjelder detaljene. Det er imidlertid grunn til å tro at hovedtendensene reflekterer en typisk konflikt mellom en fremherskende likhetsideologi og en manglende villighet til å trekke de fulle konsekvenser av det prinsipielle standpunkt. Vi skal også merke oss at vi her hele tiden har operert på verbalplanet. Det er grunn til å tro at avvikene fra de logiske avledninger av ideologien ville vært enda større hvis vi hadde kunnet sammenlikne med faktisk atferd.

Et lite, men interessant eksempel på forskjeller mellom oppdragelsesideologi og faktisk foreldreatferd finner vi i en undersøkelse som Eva Eckhoff og Jakob Gauslaa har foretatt som et ledd i et større forskningsprogram ledet av dosent Åse Gruda Skard.[2] Man har samlet et meget omfattende materiale fra 18 familier med barn som er fulgt i mange år med jevnlige intervjuer og andre undersøkelser. Før barnet ble født,

ble foreldrene spurt hvordan de ville oppdra det barnet de ventet. Etter at barnet var født sammenliknet man svarene fra dem som hadde fått gutter med dem som hadde fått piker, men fant ingen sikre forskjeller i oppdragelsesideologi. På et senere tidspunkt kunne man imidlertid påvise ganske store forskjeller mellom de to gruppene i faktisk oppdrageratferd. For eksempel viste det seg at pikene fikk bryst i gjennomsnittlig bare tre måneder, mens guttene fikk gjennomsnittlig i seks måneder. Denne forskjellen er så stor, at det er liten grunn til å tro at den skyldes tilfeldigheter, selv om antall barn er lite.

Foreldrene ble også intervjuet da barna var seks år gamle. På grunnlag av disse intervjuene mener forfatterne å kunne påvise ganske bemerkelsesverdige forskjeller i behandlingen av guttene og pikene. De mener at mødrene behandler guttene med mer emosjonell "varme", og at de er mer ettergivende og mindre straffende overfor guttene enn overfor pikene. Også i intervjuet med fedrene mener de å finne uttrykk for de samme tendensene, men kanskje mindre klart uttrykt. Også fedrene synes å behandle guttene varmere, ta mer hensyn til deres ønsker og å kontrollere dem mindre. Disse slutningene har forfatterne trukket på grunnlag av foreldrenes beskrivelse av hvordan de faktisk behandler barna i konkrete oppdragelsessituasjoner, slik at den "offisielle" oppdragelsesideologien antagelig har hatt mindre mulighet for å farge opplysningene. Siden antallet av informanter er svært beskjedent i denne undersøkelsen, har forfatterne også tatt for seg et materiale som Eva Nordland har brukt i sin avhandling "Sammenheng mellom sosial atferd og oppdragelse".[3] Materialet er her langt større, men det gir uttrykk for at de samme hovedtendensene stort sett gjør seg gjeldende: Guttene blir behandlet med mer overbærenhet, og med mer bekymring og omsorg. Derimot finner de ikke at pikene blir strengere straffet enn guttene, men heller ikke det motsatte.

Resultatene fra Eckhoff og Gauslaas undersøkelse er ganske interessante, og vel nokså sterkt i strid med vanlig, populær oppfatning.

Vi har nå registrert de første tegn på at barnets kjønn er med å bestemme dets oppdragelse, og denne differensierende behandling synes å begynne svært tidlig, selv om foreldrene ikke selv er bevisst klar over det. Men forskjellene gjør seg sikkert gjeldende på en lang rekke andre områder enn de som er nevnt ovenfor. Fra meget tidlig alder blir barna utsatt for et systematisk forskjellig sosialt press av den typen som er omtalt tidligere. Stort sett blir guttene belønnet for atferd som er i overens-

stemmelse med det foreldrene mener passer for gutter, mens de blir straffet når de handler i strid med dette mønsteret. Det tilsvarende gjelder for pikene. Dette skaper meget tidlig et ganske klart og nokså stereotypt billede hos personer av begge kjønn om hvordan gutter og piker er, hvordan de oppfører seg, og hvordan de *bør* være eller oppføre seg. Med andre ord: Både gutter og piker lærer meget tidlig i hvert fall grunntrekkene i de sosiale kjønnsrollene og forskjellene mellom de to kjønnsrollene. Billedet kan etter hvert bli klarere og mer nyansert, men i hovedsaken synes mønsteret å være innarbeidet allerede i førskolealderen.

I en undersøkelse vi foretok i Oslo[4], brukte vi 8-åringer og 11-åringer som forsøkspersoner, i alt 120 barn. Vi laget en enkel historie om to tvillinger, Per og Kari, "som er så gamle som deg". I historien følger vi tvillingene fra de står opp om morgonen (og bare en av dem rer opp sengen sin. Var det Per eller Kari som gjorde det?) og til de legger seg om kvelden (og bare en av dem ber aftenbønn. Var det Per eller Kari?). I løpet av dagen kommer de opp i en rekke vanlige, dagligdagse situasjoner, men det forekommer også en del mere dramatiske hendelser der det kreves mot, rådsnarhet og offervilje. I historien sies det aldri noe om hvem som gjør de forskjellige tingene, men barna skal selv si om det var gutten eller piken. I alt var det 36 slike spørsmål.

Det viste seg at enigheten stort sett var meget stor både blant gutter og piker. For eksempel svarte 94 % av barna at det var Kari som redde opp sengen og 97 % at det var hun som bad aftenbønn. En del av aktivitetene var av en slik art at vi selv ikke hadde noen klar formening om de var mest typiske for gutter eller for piker, og i disse tilfellene var det også stor uenighet blant barna.

Stort sett var enigheten mellom barna noe større hos 11-åringene enn hos 8-åringene. Det kan se ut til at de små ennå kan leke litt med funksjonsfordelingene i en slik fantasihistorie. De kan more seg over å la gutten foreta typiske pikeaktiviteter og omvendt. Blant 11-åringene forekommer slikt nesten ikke. For dem synes kjønnsrollemønsteret å være så godt innarbeidet og så harde realiteter at de selv i en fantasihistorie ikke kommer på å bryte normene. Ja, vi våger den påstand — selv om vi ikke har full dekning for det i faktiske undersøkelser — at kjønnsrolleoppfatningene i denne alderen er klarere og mer absolutte enn både før og siden, selv om visse felter selvsagt ennå er ukjente for dem. Kjønnsrolleforskriftene er blitt en grunnlov som ikke må brytes. Normene er

vel internalisert på de sentrale punkter. Det gjelder både blant gutter og piker. — Og her kan vi kanskje skyte inn at praktisk talt alle disse barna er oppdratt av mødre som sier at gutter og piker bør oppdras mest mulig likt, slik vi tidligere har nevnt at vi fant i en annen del av undersøkelsen.

I tillegg til historien om Per og Kari, stilte vi også barna en serie med spørsmål av typen: "Hvem tror du hjelper mest til hjemme, gutter eller piker?" "Hvem tror du lyver mest, gutter eller piker?" "Hvem tror du er mest høflige mot voksne, gutter eller piker?" Det var altså delvis spørsmål om hvem de mener gjør mest av bestemte aktiviteter, og delvis hvem som i størst grad er i besiddelse av bestemte egenskaper. Dette var for en stor del de samme forhold som det direkte eller indirekte ble spurt om i historien om tvillingene.

Også her finner vi svært ensartede svar. Enigheten er meget stor, og det er ingen forskjell mellom gutter og piker som helhet, men på enkelte spørsmål kan svarene variere en del. På disse direkte spørsmålene finner vi heller ingen tendens til større enighet blant 11-åringene enn blant 8-åringene. Dette kan tyde på at også de yngste har et temmelig klart billede av forskjellene mellom de to kjønns atferd og egenskaper, eller rettere sagt av de stereotype oppfatninger av disse forhold. En rekke av spørsmålene er nemlig av en slik art at man ikke kan tro at en 8-åring kan ha tatt standpunkt på grunnlag av personlige iakttagelser, men likevel er det som regel meget stor enighet om hvorvidt dette er en maskulin eller feminin egenskap eller aktivitet. Det barna gir uttrykk for i sine svar er nok for en meget stor del de indoktrinerte stereotypier som er ervervet i så ung alder. Selvsagt har små barn bare en begrenset oversikt over livets mangfoldighet, men for de forholds vedkommende som er relevante for dem, synes hovedtrekkene i kjønnsrollemønstret å være forbausende klare.

Og la oss gjenta at de fleste av disse barna er oppdratt av mødre som verbalt går inn for størst mulig likhet i oppdragelsen. Det er vanskelig å tro annet enn at barna har lært en vesentlig del av sin kunnskap om forskjeller mellom mann og kvinne, gutt og pike, i hjemmet og fra mødrene. Det har sikkert vært en betydelig forskjell mellom liv og lære. Fordi foreldrene har internalisert de sosiale kjønnsroller fullstendig, er de ikke selv i stand til å konstatere at de klart og systematisk påvirker gutter og piker i forskjellig retning gjennom utallige positive og negative sosiale sanksjoner.

I en annen undersøkelse tok vi for oss ungdom i 14—15 års alderen.[5] Vel 80 gutter og 90 piker besvarte en rekke spørreskjemaer i løpet av to skoletimer. På ett av skjemaene var hovedspørsmålet: "Hva passer for gutter og hva passer for piker?" Så fulgte en liste på 64 forskjellige aktiviteter, f.eks.: "Hjelpe til med oppvasken hjemme". "Se kjærlighetsfilmer." "Bry seg lite om en rift i klærne." "Komme for sent på skolen." — Det var fem svaralternativ å velge mellom: 1. Passer bare for piker. 2. Passer best for piker. 3. Passer like godt (like dårlig) for piker og gutter. 4. Passer best for gutter. 5. Passer bare for gutter. For hvert enkelt av de 64 leddene krysset de unge av for det svaret de ville gi.

En del variasjon i oppfatningene var det naturligvis, men i grunnen forbausende liten. Gjennomgående var gutter og piker svært enige om hvorvidt en aktivitet var en "gutteaktivitet" eller en "pikeaktivitet", men pikene hadde en svak tendens til å gi mindre ekstreme svar, og altså en sterkere tendens til å hevde at aktivitetene passet like godt (eller dårlig) for begge kjønn. Det *kan* bety at den likhetsideologien vi tidligere har talt om, slår sterkere igjennom hos dem enn hos guttene. Men stort sett ser det altså ut til at gutter og piker har praktisk talt det samme billedet av de to kjønnsrollene. De beskriver dem stort sett på samme måte.

Vi hadde også anledning til å sammenlikne svarene fra unge i forskjellige deler av landet, og stort sett var variasjonene meget små. Det samme hovedmønster ser ut til å gå igjen i by og på land, i øst som i vest.

Så gikk vi et skritt videre. På ett annet spørreskjema tok vi opp en del av de samme aktivitetene, men denne gangen spurte vi hvordan de likte å drive med disse aktivitetene. "Hvordan liker du å vaske opp?" "Hvordan liker du å se kjærlighetsfilmer?" "Hvordan liker du å hugge ved?" osv. Også her var det fem svaralternativ fra "Svært godt" til "Svært dårlig". Vi fant et uttrykk for det vi kan kalle "gjennomsnittsinteressen" for gutter og piker til hver enkelt av aktivitetene. Her fant vi til dels meget store forskjeller mellom de to kjønn. Ved å sammenlikne disse *forskjellene* i interesser eller holdninger med det uttrykket vi tidligere hadde funnet for i hvilken grad de unge regnet disse aktivitetene som gutte- eller pikeaktiviteter, fant vi som vi hadde ventet, ganske klare sammenhenger. Disse kan best belyses ved noen eksempler.

Å se filmer om forbrytere og krig, regnet de unge at passet langt bedre for gutter enn for piker, og guttene ga også uttrykk for at de likte langt bedre å se slike filmer enn pikene gjorde. Å se kjærlighetsfilmer mente

derimot de unge at passet særlig godt for piker, og pikene sa også at de likte det langt bedre enn guttene gjorde. Å lese reisebeskrivelser mente de unge passet omtrent like godt for begge kjønn, og her var det heller ikke noen nevneverdig forskjell i interessene. Dette betyr altså ikke at guttene liker godt alt som er gutteaktiviteter og piker alt som er pikeaktiviteter. For eksempel liker ikke guttene noe særlig godt å hugge ved, selv om dette er den aktivitet som mest av alle våre aktiviteter tilskrives gutterollen, men pikene sier at de liker det atskillig dårligere. Det tilsvarende gjelder for en typisk pikeaktivitet som å vaske, stoppe eller lappe tøy, som også er lite populær, men mest upopulær hos guttene. Men forskjellene i holdningene synes gjennomgående å ha en nøye sammenheng med kjønnsrolletilskrivelsen i den retning som eksemplene antyder. Mer generelt ser det altså ut til å være slik at jo mer en aktivitet tilskrives en bestemt kjønnsrolle, desto større vil forskjellen i holdning til vedkommende aktivitet være mellom de to kjønn, og slik at det kjønn hvis kjønnsrolle aktiviteten tilskrives, viser mest positiv eller minst negativ holdning til vedkommende aktivitet.

Her har vi antagelig å gjøre med et meget sentralt punkt i hele sosialiseringsprosessen, og spesielt i innarbeidingen av kjønnsrollene. Barna presses ikke inn i kjønnsrollemønsteret bare ved vold og tvang, men i stor utstrekning ved list og lempe. Guttene oppmuntres til å drive med "maskuline" aktiviteter, og de belønnes når de viser slik atferd. Dermed blir det hele mer lystpreget for guttene, de får mer interesse for eller mer positive holdninger til aktivitetene, og de har derfor større tendens til å foreta dem om igjen, noe som igjen fører til ny belønning og mer positiv holdning osv. En pike som foretar de samme "maskuline" aktivitetene, vil derimot bli "straffet" for å opptre i strid med sin kjønnsrolle. Hennes umiddelbare glede ved aktiviteten vil gradvis dempes ved omgivelsenes negative holdning til at hun som pike driver med slike aktiviteter, og hun vil etter hvert holde seg mer borte fra slike aktiviteter og finne dem uinteressante. Til gjengjeld oppmuntres hun til å foreta pikeaktiviteter, noe guttene "straffes" for å drive med.

Vi må huske på at denne differensierende oppdragelsen av gutter og piker begynner svært tidlig og varer for såvidt hele livet. Allerede tidlig i barndommen har barna fått nær sagt utallige små puff i systematisk forskjellige retninger. De lærer fort hovedtrekkene i kjønnsrollemønsteret, slik vi så det var skjedd med 8-åringene, og etter hvert utvikler de forskjellige holdningsmønstre som er adekvate for deres spe-

sielle kjønnsrolle. De har lært seg å like det de etter omgivelsenes mening *bør* like, og de er stort sett tilfredse med sin kjønnsrolle, noe vi senere skal komme inn på.

Etter hvert som rollene innarbeides og ledsages av relativt positive holdninger, skapes det ulike atferdsdisposisjoner hos de to kjønn. Det hele går sammen i et system som personen oppfatter som naturgitte kjønnsforskjeller. Det faller "naturlig" for kvinnen å opptre på en slik måte som hun har lært er kvinnelig og for mannen å opptre slik han har lært er mandig. Denne følelsen blir etter hvert så sterk at det er vanskelig å bryte den. Kvinnesaken møter her et av sine mest fundamentale problemer. Å gå inn for størst mulig likhet mellom kjønnene, tolkes av mange som å gå mot den menneskelige natur. Utviklingen har vist at dette — i hvert fall hittil — neppe har vært tilfelle i så stor grad som forrige århundres motstandere av kvinneemansipasjonen spådde. Den fortsatte utvikling vil antagelig vise at mange av de forhold som fremdeles oppfattes som naturgitte, i virkeligheten er et resultat av tidlig indoktrinering.

I vårt materiale som beskriver kjønnsrolleoppfatningene, er det en vesentlig type av aktiviteter vi skal se litt nærmere på, nemlig det vi kaller kriminelle og andre asosiale aktiviteter. La oss se hva barna og de unge selv sier.

I historien om tvillingene forekom det en god del atferd som ikke er vel ansett. Det var f.eks. en av dem som ikke leste på leksene, en som kom for sent på skolen, en som sloss, bråket i timene, fusket, stjal penger fra moren etc. Hvem var det som oppførte seg slik? Barna er ikke i tvil: Det var Per. Med overveldende majoritet både blant gutter og piker blir han tillagt alle de uheldige trekk som historien tillater. Selv blant 8-åringene er det nesten 90 % enighet om at Per er synderen, og blant 11-åringene er enigheten gjennomsnittlig 97 %.

De samme tendensene finner vi omtrent like klart uttrykt når vi spør mer direkte hvem som gjør mest gale streker, hvem som erter andre barn mest, hvem som er mest ulydige mot foreldrene etc. Av 14 slike mer eller mindre asosiale aktiviteter eller egenskaper blir de 13 tillagt guttene, og som regel meget klart og utvetydig. Den eneste unntagelsen er "Å sladre på andre" som flertallet mener er mest typisk for pikene.

I ungdomsundersøkelsen ble forsøkspersonene bedt om å angi i hvilken grad forskjellige aktiviteter passet best for gutter eller for piker. På skjemaet var det også tatt med ca. 20 mer eller mindre asosiale eller

kriminelle handlinger, fra det beskjedne "Å slurve med leksene" og over til det mer kvalifiserte "Å bryte seg inn og stjele". For alle disse leddene mente flertallet at aktivitetene passet bedre (eller rettere sagt mindre dårlig) for gutter enn for piker, og jo mer alvorlig normbrudd det er tale om, desto mer enstemmige er de gjennomgående om at dette er en gutteaktivitet.

Av slike resultater som er nevnt ovenfor ser det ut til at vi kan trekke den konklusjon at det meget tidlig innarbeides i barna en klar assosiasjon mellom det maskuline og det asosiale. Så å si alt det negative, uheldige, gale, er mannens gebet. Pikene har til gjengeld mange gode og positive egenskaper. De er i det hele tatt snille — det sier de selv, og guttene er enige.

Man kan spørre hvordan det er mulig at selv en vanlig 8-åring kan ha et så klart billede av mannens skrøpelighet. Billedet behøver selvsagt ikke å være riktig i den betydning at det gir en korrekt beskrivelse av de faktiske forskjeller i de to kjønns atferd, men svært *klart* later det til å være. Stereotypiene er innarbeidet. Delvis kan det nok være personlige generaliseringer ut fra egne erfaringer i lek og skole, men dette er neppe hele forklaringen. Gjennom store deler av sosialiseringsprosessen blir barna øyensynlig inngitt den forestillingen at gutter og menn er bærere av de uheldige egenskaper som manifesterer seg i uønsket atferd. Hvis derfor en 8-åring hører om en aktivitet som han ikke forstår meningen med, men bare forstår at den er uheldig eller uønsket, så har han sterk tilbøyelighet til å si at dette er en gutteaktivitet eller en mannsaktivitet.

Men siden de fleste asosiale og kriminelle handlinger tilskrives mannsrollen, har også omgivelsene en tendens til å reagere mindre strengt hvis en gutt forgår seg enn hvis en pike foretar nøyaktig de samme handlinger. Selv om man også vil fordømme gutten fordi han gjør uønskede ting, så blir ikke fordømmelsen så sterk, fordi man mer eller mindre venter at gutter gjør slikt. Ja, når det ikke går for langt, tar man det ofte som en bekreftelse på at han er en virkelig gutt. En gutt skal ikke være for snill, for beskjeden, for konform. En pike som foretar asosiale maskuline aktiviteter, vil derimot bli fordømt ekstra sterkt. For det første gjør hun gale ting, og dessuten opptrer hun i strid med sin kjønnsrolle, og *det* bør også påtales.

Vi spurte våre ungdommer hva de ville gjøre hvis en av vennene eller venninnene deres gjorde forskjellige gale ting: ville de beundre ham

eller henne for det, eller ville de tvert imot forakte den som gjorde slikt? Det var fem svaralternativer å velge mellom. For alle de asosiale aktivitetene det ble spurt om, og som alle var sagt å passe bedre for gutter enn for piker, ga barna uttrykk for at de ville fordømme pikene sterkere enn guttene. Liknende resultater har Else Øyen funnet ved en undersøkelse av danske skolebarn.[6] Hun ga forsøkspersonene i oppgave å utmåle straffen for menn og kvinner som hadde forgått seg på forskjellige måter. Både gutter og piker ville tildele kvinnene strengere straff for den samme handlingen. Dette er riktignok i strid med vårt moderne rettsvesens praksis. Der er det antagelig som regel en formildende omstendighet å være kvinne, men i det sosiale samspill mellom menneskene, er forholdet ofte omvendt.

Vi har i det foregående sett en del på rollefordelingen mellom de to kjønn. Kjønnsrollene er fremdeles klare og markerte, selv om de kanskje er blitt noe avdempet i forhold til våre besteforeldres dager.[7] Men hva kommer det av at visse aktiviteter tilskrives mannsrollen og andre kvinnerollen? Dette interessante spørsmålet vet vi lite om, og det er for stort til å tas opp i hele sin bredde her. Vi skal imidlertid ta opp en ny distinksjon, nemlig mellom mannsideal og kvinneideal. Mens kjønnsrollene kan beskrives ved de aktiviteter som tilskrives det ene kjønn sterkere enn det annet, synes mannsidealet og kvinneidealet best å kunne karakteriseres ved visse positivt vurderte *egenskaper* som tillegges dem, mer enn bestemte handlinger som de foretar. Men en egenskaps tilstedeværelse må *demonstreres* ved visse former for ytre aktivitet. Det er imidlertid en rekke alternative muligheter for å demonstrere en bestemt egenskap. De aktiviteter hvorved man best kan demonstrere at man er i besiddelse av kjønnsidealets egenskaper, blir sterkt tilskrevet vedkommende kjønnsrolle, ser det ut til.

Det er som nevnt en rekke forskjellige muligheter for å demonstrere at man er i besiddelse av en bestemt egenskap. Det synes f. eks. å tillegges mannsidealet betydelig fysisk styrke, men ikke nødvendigvis at han skal være grovsmed eller grøftegraver, selv om begge disse beskjeftigelser utvilsomt tilskrives mannsrollen i betydelig grad. En person kan demonstrere sin fysiske styrke, og dermed demonstrere at han oppfyller de ideale fordringer på dette punkt, *også* gjennom sportprestasjoner eller som slåsskjempe. En positivt vurdert egenskap kan ofte demonstreres gjennom negativt vurderte ytre handlinger.

Av egenskaper som i vesentlig grad tillegges mannsidealet, men i langt

mindre grad kvinneidealet kan nevnes selvstendighet, dristighet, mot, kløkt, fysisk styrke og praktisk teknisk ferdighet og innsikt. Av egenskaper som i størst grad tillegges kvinneidealet kan nevnes snillhet, hjelpsomhet, følsomhet og beskjedenhet. Disse oppramsingene er langt fra fullstendige, men tilstrekkelige til å illustrere viktige forskjeller. Skal nemlig en gutt eller en mann kunne demonstrere at han er en virkelig gutt eller et virkelig mannfolk, tvinges han til å gjøre det i ytre atferd som krever en sterk innsats — til dels sterkere enn ønskelig. Det kan skje gjennom såkalt positiv innsats som gir ham heder og berømmelse, gode inntekter og høy status, men makter han ikke det, kan det også skje gjennom særlig markerte avvik. En pike eller en kvinne kan derimot demonstrere sin kvinnelighet gjennom stillferdig innsats hvor den ytre premieringen kanskje er mindre, men hvor innsatsen og dermed det eventuelle tapet også er mindre.

Det lar seg neppe benekte at menn hittil har spilt og fremdeles spiller den viktigste rolle på en rekke felter som er høyt vurdert i vårt samfunn. Det gjelder felter som teknikk og vitenskap, oppfinnelser og oppdagelser, innen kunst og kulturliv i vid forstand, i den lovgivende, utøvende og dømmende myndighet, innen det økonomiske liv osv. Men på den annen side er det også hovedsakelig menn som fyller våre fengsler og alkoholistanstalter, og langt flere menn enn kvinner begår selvmord. Det er også langt flere menn enn kvinner som dør av ulykker.[7] Tendensen begynner her meget tidlig i barndommen og øker stadig opp til omkring 30-års alderen. Da dør det i Norge omkring 15 ganger så mange menn som kvinner ved ulykker. Ikke bare i arbeidslivet, men også i fritiden er det en meget stor mannlig overdødelighet. Dessuten dør langt flere menn enn kvinner i relativt ung alder av sykdom som en i hvert fall til dels må tro skyldes for sterk belastning av organismen, især hjerte-karsykdommer.

Selv om mannen nok kan ha visse fordeler i kraft av det rådende kjønnsrollemønster, får han sin beskikkede del av plagene: asosialitet, sykdom og tidlig død. Vi mener det er en sammenheng her, og at årsakene til dels kan føres tilbake på den oppdragelse vi gir våre barn. Gutten får tidlig merke at maskulinitetens symboler blir belønnet, og han setter mye inn på å oppnå nettopp slik belønning. Det fører ofte til seier, men også ofte til det store nederlag. Idrettsmannen som sprenger seg i forsøket på å vinne en nokså verdiløs, men skinnende gullforgylt medalje, er et tragisk sinnbillede på langt vanligere hendelser på livets

arena, der mannen søker å demonstrere at han har de egenskaper som omgivelsene fra den spede barndom har holdt opp for ham som et ideal.

Men hvis mannsrollen medfører så mange problemer og så meget ubehag, skulle en ikke da vente at mannen opponerte mot den og nektet å spille den? Ville ikke en "mannssaksbevegelse" være mer naturlig enn den kvinnesaksbevegelse vi alle kjenner? Hva sier mennene selv? Er de fornøyd med sin kjønnsrolle? Og er kvinnene jevnt over så misfornøyd som man kan få inntrykk av i den offentlige debatt?

Vi stilte våre små informanter noen enkle spørsmål om dette, og la oss se hva de svarte. Først spurte vi: "Hvem tror du har det kjekkest og greiest, gutter eller piker?" Bare 24 % svarte at de mente guttene hadde det kjekkest og greiest, mens 56 % svarte piker, og 20 % at det ikke var noen forskjell. Det var ingen forskjell i svarene fra 8-åringene og 11-åringene, men derimot var det visse forskjeller i guttenes og pikenes svar. Omtrent like mange av begge kjønn svarte "piker", nemlig 58 % av guttene og 55 % av pikene. Men bare 14 % av guttene mot 35 % av pikene svarte "gutter". Derimot svarte 29 % av guttene mot bare 10 % av pikene at det ikke var noen forskjell. Generelt tyder våre data på at flertallet av både gutter og piker mener at pikene har de største fordelene, men at pikene tidligst blir klar over fordelene ved gutterollen.

Vel 70 av mødrene til disse barna ble også intervjuet, og vi stilte det samme spørsmålet til dem. Svarene avvek meget sterkt fra barnas, idet 46 % av mødrene mente at guttene har det kjekkest og greiest, mens bare 13 % mente det var pikene. Resten mente at det ikke var noen forskjell.

Før vi diskuterer nærmere disse resultatene, skal vi se på reaksjonen på enkelte andre spørsmål. Vi spurte barna: "Hvem tror du får det best når de blir voksne, gutter eller piker?" Av alle som ble spurt svarte hele 71 % at pikene fikk det best. Bare 15 % mente at det var gutter, mens 14 % sa at det ikke er noen forskjell. Det var ingen sikre forskjeller mellom de to kjønn eller de to aldersklasser, men det er en svak tendens i den retning at de eldste er noe mer tilbøyelig til å svare "gutter".

Også ved dette spørsmålet har mødrene gjennomgående en helt annen oppfatning enn barna. Hele 57 % mente at det ikke er noen forskjell, mens 28 % svarte "gutter" og 15 % "piker".

Meget har vært skrevet og talt om guttenes gode kameratskap og morsomme, fantasifulle lek, i motsetning til pikenes rivalisering og

uoverensstemmelser i venninneflokken, og om deres stillferdige, uinteressante sysler. Barna fikk også spørsmålet: "Hvem tror du har det morsomst når de er sammen, gutter eller piker?" Også her slår svarene klart ut til pikenes fordel. Av samtlige svarer 56 % "piker", 23 % "gutter", og 21 % at det ikke er noen forskjell. Her er imidlertid guttene mer tilbøyelig enn pikene til å svare gutter, og det samme gjelder, i noe svakere grad, for 11-åringene i forhold til 8-åringene.

Igjen avviker mødrene. 47 % sier at det er ingen forskjell, 36 % sier at guttene har det morsomst og 18 % sier piker.

Barnas svar på de spørsmålene som er omtalt ovenfor tyder ikke på at de oppfatter guttene som priviligerte. Totalt sett later pikene til å være atskillig mer fornøyd med sin kjønnsrolle enn guttene er. Det er vel nokså sterkt i strid med vanlig oppfatning. I hvert fall er det — som vi har sett — i strid med mødrenes oppfatning, selv om mødrene vel skulle være dem som hadde best forutsetninger for å kunne uttale seg om spørsmålet — nest etter barna selv. Men det er grunn til å tro at mødrenes svar reflekterer mer de stereotype oppfatninger eller er projeksjoner av deres egen oppfatning av sin kjønnsrolle som voksne. Og det er nettopp som voksen at mannens rolle kan sies å være mer priviligert, for såvidt som han har de beste muligheter for å innta de mest ærefulle eller på annen måte innbringende posisjoner. Men "treningsperioden" later til å være hård for guttene. Da skal de utvikle de egenskaper og ferdigheter som senere gjør dem i stand til å seire i konkurransesamfunnet.

Det var også et annet spørsmål som ble stilt til barna, nemlig hva de helst ville være hvis de kunne velge helt fritt, gutt eller pike, eller om de ikke visste hva de helst ville være. De fleste sier at de helst ville være det de er, men 13 % gir avvikende svar. De fleste av disse sier at de ikke vet hva de ville velge. Det er 12 % av pikene og 15 % av guttene som avviker fra hovedregelen om å velge eget kjønn. Forskjellen er ubetydelig, men vi finner altså ingen tendens til at pikene oftere vil bytte kjønn, slik det er vanlig å finne det blant eldre forsøkspersoner.

Blant 8-åringene er det bare 7 % avvikende svar, mens det blant 11-åringene er hele 20 %. (17 for piker og 23 for gutter.) Det kan tyde på at både gutter og piker i tiden mellom 8 og 11 års alderen får en mer nyansert oppfatning av fordeler og ulemper ved de to kjønnsrollene, slik at stadig flere av dem blir i tvil om de har vært heldige i lotteriet. Men noen sikre kjønnsforskjeller har vi altså ikke funnet.

Av de resultater som er nevnt tidligere, skulle en vel forvente at guttene oftere enn pikene ville bytte kjønn. Vi finner altså bare svake tendenser i den retning.

Vi spurte også tenåringene hva de helst ville være. Her var svarene annerledes. Bare 71 % av pikene sa at de ville velge eget kjønn, mens resten enten var i tvil eller ville være gutter. Blant guttene valgte 84 % eget kjønn, og de fleste av de andre var i tvil. Tendensen til å velge eget kjønn er signifikant sterkere blant gutter enn blant piker. I et annet og mindre utvalg fant vi enda sterkere utslag i samme retning. Hvis dette er riktig, er det ganske interessant. For grunnen til omslaget er sannsynligvis at de unge nå er i ferd med å få endelig innsikt i samfunnets verdisystem. De oppdager gradvis at mannsrollen er høyest vurdert, den oppfattes som den mest verdifulle. Fordi både gutter og piker opp gjennom barndommen har oppfattet pikene som de priviligerte, har de ikke riktig oppfattet denne forskjellen tidligere. Etter å ha vært i en nokså fri og sikker stilling opp gjennom barndommen, blir pikene omkring puberteten presset inn i den voksne kvinnes kjønnsrolle og de oppdager en rekke stengsler og hindringer som de tidligere ikke var klar over, og de oppdager også at deres rolle er mindre ansett. Samtidig merker de at selv om det stilles strenge krav til dem når det gjelder å oppføre seg pent og kvinnelig, så stilles det gjennomgående små forventninger til dem når det gjelder innsats i konkurransesamfunnet. De oppdager også fordelene ved kvinnerollen og ser at det ikke nødvendigvis er eksamenskarakterer og yrkeskarriere som er grunnlaget for deres suksess, men at denne i langt større grad er basert på utseende og spesielle indre egenskaper. Derfor blir — som vi også fant — filmstjerner og "snille mennesker", spesielt slike som har gjort en humanitær innsats, pikenes ideal i ungdommen.

For guttene blir overgangen til mannsrollen en helt annen opplevelse. For dem betyr ungdomstiden større frihet. Nå våkner for alvor beundringen for det maskuline, for aktiv, pågående, aggressiv innsats. Deres idealer blir krigshelter, oppdagelsesreisende, idrettsmenn og supermaskuline filmhelter, og de føler krav om å demonstrere at de er i besiddelse av disse idealers egenskaper. Idet de soler seg i omgivelsenes beundring for det maskuline, går de ut i samfunnet med følelsen av at de ingen sjanse har uten gjennom egen, aktiv og utholdende innsats i konkurransesamfunnet. At det ofte fører til nederlag er de klar over, og de frykter nederlaget.

Sett fra samfunnets side er målet for sosialiseringen at det til enhver tid finnes individer som *kan* og er *villige* til å fylle de roller eller posisjoner som samfunnet er bygd opp av. Det er ikke nok med differensiert utdannelse gjennom skoler og praktisk yrkesopplæring. Det kreves også ulike personlighetstyper, og samfunnet er interessert i at det til enhver tid er rimelig tilgang på ulike personligheter.[8] Slik samfunnet ennå er, skal noen desverre bli offiserer i krig, mens andre skal stelle syke. Noen skal svinge sleggen, mens andre skal skrive på maskin. Det er ikke likegyldig hvem som havner hvor. I organiseringen av den differensierte sosialiseringen er det — teoretisk sett — mulig å velge ulike kriterier for å velge ut individer til forskjellige typer av sosialisering. I praksis har "valget" i stor utstrekning kommet til å bli basert på et meget klart og utvetydig kriterium, nemlig individets kjønn. "Valget" har selvsagt ikke vært tilfeldig. Forhold som mannens større muskulære styrke og det forhold at kvinnen føder barn har trolig vært de viktigste utgangspunkter i tidligere tider. Fra slike utgangspunkter er det imidlertid bygd opp systemer som har langt videre konsekvenser enn at menn utfører det meste av det tyngste arbeidet og at kvinner steller barn. I vårt moderne samfunn er det objektive grunnlag for å velge kjønn som differensieringskriterium i sosialiseringen langt mindre enn før. Det tradisjonelle system er imidlertid så vel innarbeidet at det nærmest går av seg selv, ved at foreldrene bevisst eller ubevisst oppdrar sine barn stort sett på samme måte som de selv ble oppdratt. Forandringene synes å skje langsomt og over generasjoner.

Bør man prøve å øke farten i denne utviklingen? På et slikt spørsmål kan det ikke gis et vitenskapelig begrunnet svar, men fra et rent rettferdssynspunkt kunne man kanskje finne det rimelig at kvinnene etter hvert får overta en del mer ulykker, magesår og hjerteinfarkt, og vel også kriminalitet, alkoholisme og selvmord, mot til gjengjeld å få overta noen flere sjefsstoler.

Noter

1 *S. Brun-Gulbrandsen:* Kjønnsrolle og asosialitet. Oslo 1958. Stens.

2 *E. Eckhoff—J. Gauslaa:* Kjærlighet og trygghet i oppdragelsen av gutter og piker. Tidskrift for samfunnsforskning, nr. 4, 1960.

3 Oslo, Universitetsforlaget, 1955.

4 *S. Brun-Gulbrandsen:* Op.cit.

5 *S. Brun-Gulbrandsen:* Kjønnsrolle og ungdomskriminalitet. Universitetsforlaget, Oslo 1958.

6 *E.Øyen:* Retssystemet i unge øjne. Oslo 1960. Upubl. mag.avh.

7 *S. Brun-Gulbrandsen—B. Ås:* Kjønnsroller og ulykker. Tidsskrift for samfunnsforskning, nr. 2, 1960.

8 *O. Skårdal:* Towards a theory of occupational orientation. Særtrykk av Meldinger fra Norges Landbrukshøyskole, nr. 6, 1960.

4. ROLLEFORDELINGEN MELLOM FORELDRENE OG BARNS PERSONLIGHETSUTVIKLING

av Per Olav Tiller

I et tidligere kapitel har vi berørt det forholdet at en viss likhetsideologi gjør seg gjeldende i synet på oppdragelsen av gutter og piker i våre dager. Sverre Brun-Gulbrandsen fant at over 95 % av en gruppe mødre svarte JA på spørsmål om de mente at gutter og piker bør oppdras mest mulig likt. Det kan heller ikke være tvil om at mange oppdragere eller foreldre bevisst prøver å etterleve en slik ideologi i sin konkrete behandling av barna. Med forundring konstaterer de likevel ofte at gutten og piken utvikler relativt komplementære egenskaper. For en stor del skyldes nok dette at de utsetter barna for en rekke ubevisste holdninger, forventninger og reaksjoner som for barna er vel så avgjørende som foreldrenes idealer.

Den oppfatning at det mest avgjørende i oppdragelsen er foreldrenes eller oppdragernes bevisste oppdragelsesmål, de idealer og forventninger som uttrykkes verbalt og som søkes indoktrinert i barnet, er svært utbredt. Et resultat av denne holdningen er en lett forståelig skuffelse hos oppdrageren når det viser seg at barnet ikke lever opp til de idealer som er blitt fremholdt for det. Videre fører denne erfaring til at uønskede adferdsformer hos barnet tilskrives dets "natur", dets medfødte asosiale, aggressive eller andre tendenser. Denne "natur" oppfattes dessuten som kjønnsbundet, dvs., den er forskjellig for gutter og piker.

Derfor er det viktig å være klar over at en mengde faktorer influerer på den sosiale læring i tillegg til foreldres bevisste oppdragermål. Det må særlig fremheves at den sosiale utvikling alltid finner sted i en emosjonell sammenheng og i en gruppe som individet er avhengig av for sin eksistens, f.eks. familien. Sosialiseringen foregår på grunnlag av de dynamiske emosjonelle tilknytninger som foreligger innen denne struktur. For å forstå sosialiseringsprosessen må en derfor unngå en

ensidig betoning av betingingsmekanismer — av positive og negative sanksjoner — og holde klart for seg den totale emosjonelle situasjon barnet befinner seg i og hvordan denne oppfattes av barnet.

TIDLIGE UTVIKLINGSFASER

Den langt viktigste og mest inngripende forming av individet skjer på de tidligste trinn i dets utvikling. Gradvis blir barnet mer festnet i allerede innlærte reaksjonsmønstre og blir mindre og mindre "plastisk" overfor påvirkning utenfra. Denne prosessen har både perseptuelle og affektive aspekter. Utviklingen av persepsjonen går i retning av en stadig mer konsistent tolkning av sanseinntrykk eller stimuli. Disse får etterhvert signalfunksjon og kommer også til å tjene som symboler. Dette vil si at barnets hukommelse trer i funksjon og at det kan reagere på egne forestillinger. Sett fra den motoriske siden kan vi si at barnet av et stort arsenal av potensielle reaksjonsformer lærer å velge ut noen få og å hemme de andre. De utvalgte reaksjoner kombineres og integreres videre til stadig mer komplekse adferdsmønstre.

Denne læringsprosessen foregår som nevnt hele tiden i en emosjonell kontekst og på grunnlag av behovs- eller spenningstilstander av biologisk og fysiologisk art. Disse spenningstilstander vil bli redusert eller opphevet ved visse reaksjoner hos barnet selv eller fra omgivelsenes side og de vil vedvare eller øke i styrke hvis disse reaksjoner uteblir eller ved andre reaksjoner. Det nyfødte barnet har så godt som ingen erfaringer og det er bare beskjedent utstyrt med medfødte tilpasningsmuligheter i form av instinktive, automatisk spenningsreduserende reaksjoner. Barnet er bortimot totalt hjelpeløst og avhengig av medmennesker.

Kildene til spenningsreduksjon ligger altså fra først av ikke hos barnet selv. Tidlig vil barnet begynne å oppfatte et annet menneske, vanligvis moren, som en slik kilde. Fra først av representerer moren sannsynligvis selve mangelen på spenning; så lenge barnet ikke er skilt fra moren — f.eks. før fødselen — oppstår ingen særlige spenningstilstander, og de som foreligger medfører sannsynligvis normalt ingen angst fordi de leder til automatisk behovsreduksjon.

Men i og med opplevelsen av at dets krav om slik reduksjon eller behovstilfredsstillelse kan bli neglisjert eller forbli ubesvart vil to nye elementer være tilstede. For det første angsten og opplevelsen av hjelpeløshet. For det andre opplevelsen av et annet menneske, moren, som

den som kontrollerer midlene til behovstilfredsstillelse. Med kontrollere menes her å ha mulighet for å gi eller tilbakeholde. Vi understreker altså: I vårt samfunn — som i de fleste vi kjenner — vil barnet primært ha en oppfatning av moren som den som kontrollerer midlene til behovsreduksjon.

Alt fra første stund av gjør moren — bevisst eller ubevisst — bruk av denne kontroll i formings- eller oppdragelsesøyemed. Tilfredsstillelse kan gis som belønning for visse adferdstyper hos barnet. Eller — kanskje en bedre måte å si det på — tilfredsstillelsen tilbakeholdes som sanksjon eller straff for uønsket adferd hos barnet. Den enkleste og mest kjente form for slik oppdragelse er morens forsøk på å lære barnet regelmessighet i tilfredsstillelsen av sine behov. Næring skal inntas til bestemte tider, det er bestemte tider da barnet skal sove, osv. I sin ekstreme form er denne oppdragelsesmåten ikke universelt utbredt. Det finnes samfunn der tidspunktene for tilfredsstillelse bestemmes av barnets egen fysiologiske "rytme", og det er også mange hos oss som er tilhengere av denne "selvregulering". Vesentlig er det at formen for tilfredsstillelse — og graden av spenningsreduksjon — likevel vil avhenge av morens tilstand. Ved irritasjoner over barnets adferd vil hun komme til å gjøre tilfredsstillelsen mindre lystbetonet for barnet.

Kjernen i dette er at det blir meget viktig for barnet å oppnå å bli akseptert av moren, å vinne hennes kjærlighet. Etter splittelsen i "jeg" og "du", i subjekt og objekt, søker barnet stadig på ny gjenforening og fellesskap. Dette forutsetter evnen til også å oppfatte seg selv, ego, som objekt, som gjenstand for *alter's* holdninger, følelser og impulser. Dette representerer en meget viktig fase i ego-utviklingen. Trangen til gjenforening med *alter,* behovet for å bli akseptert og elsket av moren, danner et meget effektivt grunnlag for læring av morens innstillinger, for læring av oppfatninger av godt og ondt.

Hvis nå moren og den spenningsreduksjon hun representerer uteblir, vil dette for barnet være en tilstand av fortvilelse og angst. Men det vil, med de midler det etterhvert får til rådighet, søke å bringe moren tilbake, "fremkalle" symbolsk representanten for behovs-tilfredsstillelsen eller spenningsreduksjonen. I og med splittelsen i "jeg" og "du", subjekt og objekt, er moren tilstede i barnets forestilling, og det søker å forene denne forestilling med ytre tegn på morens tilstedeværelse. En måte å oppnå dette på er selv å representere moren. Ved imitasjon søkes hennes stemme, bevegelser osv. fremkalt av barnet selv. Dette vil i en viss

forstand si at barnet spiller morens rolle. Etterhvert vil barnet kunne oppleve at dette "rollespill" kan bringe behovstilfredsstillelse, f.eks. ved at barnet synger for seg selv og faller i søvn, fordi sangen er betinget til søvnen. På samme måte vil barnet gradvis bli i stand til å gi seg selv mat, søke varme, osv. Betrakter vi denne prosessen som en imitering av *alter's* — morens — adferd, er barnet i denne situasjonen både subjekt og objekt. Splittelsen og angsten overkommes altså ved at barnet på et vis i fantasien både er moren som mater sitt barn og barnet som gis mat av mor. Dette representerer en tidlig form for identifisering, kanskje den mest effektive mekanisme i sosial læring, dvs. læring av roller.

For å komme til klarhet over hvilken betydning disse forholdene har når det gjelder barnets sosialisering, må vi se litt nærmere på visse karakteristiske trekk ved familiens oppbygning hos oss. Vi har allerede nevnt at det vanligvis er moren som sørger for behovstilfredsstillelse hos barnet. Dette er tilfelle i nesten alle de kulturer vi kjenner og har et biologisk grunnlag i morens fysiologiske utrustning. Men det foreligger store variasjoner med hensyn til i hvilken grad andre familiemedlemmer tar del i stell og behandling av barnet.

Industrialiseringen og overgangen fra landshusholdning til byhusholdning førte til at mange menn fikk henlagt sitt virksomhets- eller funksjonsområde utenfor familien. Tidligere var familien i langt større grad et arbeidsfellesskap. Nå har mannen — eller faren — som den vesentligste rolle å skaffe familien det materielle eller økonomiske grunnlag i form av rede penger. Vi må dermed kunne gå ut fra at mannens direkte funksjoner i forhold til barnet er blitt svekket. Samtidig ble naturligvis morens rolle tilsvarende endret. Hennes virksomhet ble mer begrenset til primærgruppen, familien, og hun fikk sine vesentligste oppgaver i relasjon til barna. Dette vil si at moren fikk en langt mer sentral stilling i oppdragelsen enn faren, kanskje også mer sentral enn den hun tidligere hadde hatt.

Det er klart at dette forholdet må ha viktige konsekvenser for kontaktrelasjonene mellom foreldre og barn, og dermed for selve sosialiseringsprosessen. Vi må vente å finne nedslag av differentieringen mellom de voksne kjønnsroller i sosialiseringen av gutt og pike. Det viktigste for vårt resonnement er at vi kan fastslå følgende: Selv med en bevisst målsetning i retning av mest mulig lik behandling av barn av begge kjønn, vil guttens og pikens situasjon likevel være forskjellig: de to kjønn har ikke samme grad av kontakt med den av foreldrene som er av samme

kjønn som barnet selv. Det er betydningen av denne ulikhet vi først skal se litt nærmere på.

Vi har allerede antydet at barnets første identifisering vil være med moren. På de tidligste utviklingstrinn er moren vanligvis den vesentligste kilde til behovstilfredsstillelse både for gutter og piker. Vi kan derfor regne med at barn av *begge* kjønn primært vil etablere en identifisering med moren.

Men vi må understreke at når det gjelder det sosiale forhold til både mor og far, så utvikles dette trinnvis. Heller ikke mellom mor og barn er det noen virkelig *sosial* kontakt tilstede fra begynnelsen. Vi kan vanskelig snakke om barnet som et sosialt individ før det har etablert en diskriminering mellom seg selv og andre individer. Dette vil si at barnet først må ha skilt seg ut som enhetlig individ perseptuelt sett. Det må med andre ord foreligge en viss grad av ego-utvikling. Denne diskriminering-en finner imidlertid sted på et meget tidlig utviklingstrinn, og henger sammen med en gradvis løsrivelse fra den primære tilknytningen til moren, en løsrivelse som er ledsaget av spenningstilstander og opplevelsen av angst.

Samtidig som oppdrageren fremskynder og oppmuntrer en slik løsrivelse, ligger det også i barnets egen vekst og modning en tendens i samme retning av frigjøring. Ser vi på barnets utvikling under ett, får vi et bilde av et individ som gradvis utvikler seg mot større uavhengighet og bevegelsesfrihet, først fra fosterets innesluttethet i moren, så fra avhengigheten av ett menneske som næringskilde, så fra familiens beskyttelse og kontroll. Dette er en tendens i utviklingen som vi ikke må tape av syne når vi diskuterer ulike mulige virkninger av fars eller mors fravær fra barnet.

SENERE UTVIKLINGSFASER

Vi har antydet hvordan de voksne familieroller, fars- og mors-rollen, i vårt samfunn er relativt komplementære. Den differentielle oppdragelse av gutter og piker må ses som ledd i sosialiseringen til disse voksne, komplementære, roller. I denne sosialiseringen er identifiseringen med den ene eller andre av foreldrene et effektivt grunnlag for innlæring av den ene eller den andre kjønnsrolle. Om vi nå ser den tidligste, primære identifisering med moren som noe relativt universelt, betyr ikke dette nødvendigvis at selve kjønnsrolleaspektet er blitt internalisert, siden barnet neppe diskriminerer med hensyn til kjønn i den rene spebarns-

alder. Den perseptuelle diskriminering på grunnlag av kjønn kommer først senere og er særlig markert i 3—5 årsalderen, og det er blitt betraktet som normalt at barnet i denne fasen etablerer en identifisering med den av foreldrene som er av samme kjønn som det selv. Mekanismene bak denne identifisering er til dels meget kompliserte og skal ikke diskuteres her. Det vesentlige for oss er at etableringen av den kjønnsbestemte identifisering er avhengig av den foreliggende familiestruktur. Vi mener at det er grunn til å tro at etableringen av denne identifisering må falle lettere for en pike enn for en gutt, siden hun kan bygge direkte på den allerede utviklede identifisering med moren.

KOMPENSATORISK MASKULINITET

Et annet forhold som skulle gjøre det lettere for piken å identifisere seg med moren enn det er for gutten å identifisere seg med faren, er at rollefordelingen mellom foreldrene hos oss er slik at hun så å si hele tiden har en voksen modell for imitering, kopiering og et objekt for identifisering tilstede. Hun opplever daglig et menneske som fremviser eller demonstrerer den kjønnsrolle-adferd som i sin tur vil forlanges og forventes av piken. Gutten mangler derimot ofte denne nære, daglige kontakt med faren i hans typiske kjønnsrolle-adferd.

Hvis det nå er så alminnelig at både gutter og piker oppdras av — og identifiserer seg med — moren, må man selvsagt undres over hvordan det kan være mulig at menns kjønnsrolleadferd synes så komplementær til kvinners. Det kunne se ut som om gutter og piker reagerer motsatt på samme oppdragelsessituasjon.

Men nå er det klart, som vi har fremhevet før, at uansett hvem av foreldrene som har den avgjørende autoritet i oppdragelsen, så vil gutter og piker bli utsatt for ulik behandling og ulike forventninger fra oppdrageren. Det er tydelig at dette er tilfelle hos oss. Det som interesserer oss her er det ulike grunnlag som gutter og piker har når det gjelder innlæring av kjønnsrollen. Hvis kjønnsrollen ikke internaliseres ved identifisering, hvordan adopteres den da av gutten?

Vi skulle tro at sjansene var store for at gutter i vår moderne familietype vil "mangle" maskulin identifisering. Det er i denne forbindelse begrepet "kompensering" kommer inn. Dette er en bestemt form for tilpasningsmekanisme som har med det forhold å gjøre at barnet har behov for å oppfatte seg selv på en bestemt måte og for at andre skal oppfatte ham slik. Hvis nå dette "selv-bilde" på en eller annen måte er

utilfredsstillende eller for avvikende fra idealet, må barnet på en måte kompensere for denne utilstrekkelighet. Det vil si at individet "gjør opp for" noe som det selv oppfatter som en mangel.

Det dette leder oss frem til er spørsmålet om i hvilken grad det vi kaller maskulinitet i vår kultur nettopp kan være en slik kompensatorisk adferdstype som er bygget på guttens dypereliggende følelse av mangel eller avvik. Vi kommer senere inn på hva denne kompensatoriske maskulinitet består i, hvordan den manifesterer seg. Det kan vi best gjøre i forbindelse med en del empiriske resultater.[1, 2]

EMPIRISKE DATA OM FARENS YRKESBETINGEDE FRAVÆR

En metode til å studere virkningene av den typiske moderne byfamilie vil bestå i å studere en ekstrem utgave av denne familietypen, nemlig familier hvor faren så å si er totalt ute av bildet, hvor han er mer eller mindre permanent adskilt fra resten av familien. Vi skal referere en slik undersøkelse, der vi har studert barn i sjømannsfamilier. Det som i første rekke er tatt opp i denne undersøkelsen når det gjelder barna, er de aspekter av deres tilpasning som har spesiell relevans for kjønnsrolle-problematikken.

De undersøkte sjømannsbarna ble sammenliknet med barn fra andre familier i det samme distriktet der faren hadde slikt arbeid at han ihvertfall tilbrakte en viss tid hjemme hver dag. Tilsammen var det 80 barn i utvalget, og halvparten av disse var sjømannsbarn, mens de andre ble brukt som kontrollgruppe. Det var like mange gutter som piker i hver av gruppene. Alderen på forsøkspersonene var ca. 8—9 år. For å få en eksperimentalgruppe med særlig grad av farsfravær satte vi som betingelse at faren skulle ha vært til sjøs det meste av barnets oppvekst. Det viste seg at dette medførte at vi bare fikk familier der faren hadde en stilling som offiser ombord. Også kontrollgruppen består derfor av et utvalg av familier der faren var overordnet, og ellers med tilnærmet samme inntektsnivå og yrkesprestisje som sjøoffiserene.

I sjømannsgruppen var farens fravær gjennomsnittlig ca. 2 år av gangen, og hans besøk hjemme var ganske uregelmessige, og varte gjennomsnittlig bare et par måneder. I slike familier skulle det være rimelig å vente at moren er den avgjørende oppdragelsesautoritet, og i en vesentlig del av barnets oppvekst er hun i de fleste av disse familiene barnets eneste identifiseringsobjekt, den eneste voksne modell. De forutsigelser som ble gjort om barn i slike familier, går ut på at guttene i det

vesentlige vil være feminint identifiserte akkurat som pikene. Og vi har vært interessert i å bringe på det rene om det foreligger kompenserende mekanismer hos disse guttene, som kunne føre til at de likevel så noenlunde tilpasser seg den maskuline kjønnsrolle. Det kan neppe være tvil om at også disse mødrene bevisst forsøker å oppdra guttene til tilpasning til den mannlige kjønnsrollen, og pikene til den kvinnelige. Men som vi har vært inne på, kunne det her vise seg at det vesentlige i denne sammenheng ikke så mye er de bevisste oppdragelsesbestrebelser som de dynamiske mekanismer og tendenser som foreligger hos barnet i familiesituasjonen.

Undersøkelsen tok altså sikte på å klarlegge en del psykologiske forskjeller som vi hadde forutsagt mellom sjømannsbarn og barn fra familier der faren bor hjemme. Disse forskjellene skulle være slike som kunne tilskrives virkningen av farens fravær fra hjemmet i eksperimentalgruppen. Som mellomliggende variabel kommer her morens tilpasning til situasjonen. Vi gjorde en antakelse om dette som gikk ut på at moren ville vende seg til barnet i et forsøk på å kompensere for de savn eller den mangel på tilfredsstillelse som skyldes mannens fravær. Denne antakelsen må vi si ser ut til å være bekreftet. Sjømannshustruer viste ingen tendens til større sosial aktivitet utenfor hjemmet enn andre mødre. Snarere tvert imot, de ser generelt ut til å være mer isolerte og mer henvist til barnet. Og vi ser også at det er en tendens til en overbeskyttende behandling av barnet som er langt sterkere i sjømannsgruppen enn i kontrollgruppen. Dette gjelder både gutter og piker.

Denne overbeskyttelsen gjør en rekke andre ulikheter mellom de to gruppene av barn forståelig for oss. Vi fant f.eks. at sjømannsbarna gjennomgående er mindre emosjonelt eller sosialt modne og mer avhengige av moren enn andre barn. Vi fant også at sjømannsgutter viste spesielle vanskeligheter i deres tilpasning til jevnaldrende. Det var tegn på aggresjonshemning hos sjømannsguttene og muligens en viss preferanse for å leke med piker heller enn med gutter. Sannsynligvis betyr dette at deres aggresjonsproblemer og deres avhengighet gjør at de har spesielle vanskeligheter når det gjelder samvær med andre gutter. Det at disse siste trekkene ikke var så hyppige hos sjømannspikene som hos sjømannsguttene kunne peke i retning av den slutning at farsfravær har større konsekvenser for gutter enn for piker.

Dette er også hva vi ville vente ut fra vår forutsigelse om en identifiseringskonflikt hos sjømannsguttene. I samsvar med resultater fra

tidligere undersøkelser fant vi en sterkere tendens til å idealisere faren i sjømannsgruppen enn i kontrollgruppen. Flere av resultatene antydet ganske sterkt en feminin identifisering hos sjømannsguttene. For det første ved at de generelt manifesterte mere av feminine trekk enn kontrollguttene. Vi hadde også gjort den forutsigelsen at den feminine identifisering hos sjømannsgutter sannsynligvis ville være forkledd eller overbygget av kompensatorisk maskuline trekk. Dette betyr at sjømannsguttene samtidig skulle vise feminine trekk og overdrevent maskuline trekk. Resultatene pekte klart i retning av å støtte denne hypotesen om kompensatorisk maskulinitet hos sjømansguttene. Vi får da også en indirekte støtte til hypotesen om feminin identifisering i denne gruppen.

Det er mye som taler for at den kompensatoriske maskulinitet innebærer tendenser til en utvikling av innstillingsmønstre eller ideologier hvis grunnleggende verdier dreier seg om klare og rigide oppfatninger av maskulint og feminint, av menns og kvinners "rette" roller. En kunne kanskje forsøksvis snakke om kompensatoriske ideologier, kompensatoriske i den forstand at de tjener den funksjon å avverge opplevelsen av identifiseringskonflikt eller identitetskonflikt, og forsvare mannen mot en følelse av mangel på virkelig maskulinitet.

Et trekk ved den kompensatoriske maskulinitet er mannens angst for opplevelse av avvik og utilstrekkelighet. Denne angsten for å oppleve egne feminine trekk eller feminin adferd hos mannen kunne tenkes å resultere i en begrensning av graden og kvaliteten av kontakt mellom de to kjønn. Å ha kontakt med kvinner på annet grunnlag enn rent seksuelt kan da oppleves som avvikende eller skammelig. Siden menn med en kompensert maskulin karakteravverge ikke har noen ekte forståelse av virkelig maskulinitet, så vil vi kunne tenke oss at deres kjønnsrolleadferd vil bli rigid og komme til å mangle nyanser. Denne typen vil komme til å være på vakt overfor adferd som ikke klart kan tilskrives kjønnsrollen. Dette reduserer naturligvis deres kontakt- og aktivitetsområde betraktelig. Fremfor alt kan vi tenke oss at visse aspekter av familielivet selv kan oppleves som provoserende. Dette vil medføre en innskrenkning av graden av kontakt og forståelse mellom mann og hustru og også mellom far og barn.

Denne angsten overfor sider ved familielivet kan da i sin tur, sammen med forakten for og protesten overfor morsfigurer komme til å føre mannen bort fra hjemmet og fjerne ham fra hustru og barn. På denne måte kan han i sin tur komme til å bli en "fraværende" far.

DATA OM TIDLIG MORLØSHET

Det vi hittil har beskrevet og diskutert er nærmest den vanlige familiesituasjon i vårt samfunn, riktignok i ekstrem form når det gjelder sjømannsfamiliene. Forekomsten av familier der faren er borte fra hjemmet er hyppig nok til at det er mulig å studere slike familier i større omfang. Dette er for så vidt symptomatisk for familie-institusjonen i vår kultur; det er nærmest umulig å studere barns utvikling under morsfravær, uten å måtte ta for seg "institusjonsbarn". Det finnes med andre ord nesten ikke mor-løse familier, der barna vokser opp med ensidig kontakt med faren. Det sier noe om styrken i den tradisjonelle familieformen at hvis vi vil studere virkninger av morsfravær, kommer vi over de ekstreme tilfelle av dysfunksjonering av familien. Dette har bidratt til en god del forvirring i diskusjonen om virkningen på barna av morens yrkesbetingede fravær.

Sentralt i denne diskusjonen står de kjente data fra undersøkelser utført av René Spitz og andre, som viser at barn som adskilles fra moren i meget tidlig alder og plaseres i institusjon lett kommer til å utvikle et syndrom kalt "anaklitisk depresjon", karakterisert ved tilbaketrekning, kontaktløshet, avvisning og utviklingshemning.[3, 4] En rekke undersøkelser av denne typen gir ganske uhyggelige forestillinger om skadelige virkninger på barns utvikling av adskillelse fra moren. Bowlby[5] har resymert en omfattende mengde data som peker i denne retning. Denne litteraturen er stadig blitt dratt frem i diskusjoner om morens rolle, ofte som argument mot mødres arbeid utenfor hjemmet.

Til dette må en for det første innvende at de fleste utearbeidende mødre ikke har barn i den lave alder som disse undersøkelsene konsentrerer seg om. For det annet lider de barna som er studert av en rekke andre deprivasjoner og frustrasjoner av kontaktbehov, aktivitetstrang, etc., og de kjennetegnes alle av total mangel på kontakt også med faren. Det illustrerer klart den tradisjonelle rollefordeling i våre familier at ingen har funnet på å tolke barnets symptomer som utslag av manglende kontakt med faren, et aspekt ved situasjonen som er like opplagt som morløsheten.

DATA OM YRKESKVINNERS BARN

Mer relevant for vår problemstilling er det å presentere eventuelle undersøkelser av yrkeskvinners barn, også fordi dette er den klareste parallell til studier av farens yrkesbetingede fravær fra familien. Dette

betyr ikke at Spitz's og andres undersøkelser er uten betydning. De er hjørnestener i vår bygning av kunnskap om den tidlige ego-utvikling og bidrar vesentlig til å belyse de grunnleggende behov hos spebarn. Men i popularisert form har de bidratt til å skape bekymring og skyldfølelse hos mange mødre på grunn av de utillatelige generaliseringer en har gjort på grunnlag av dataene. Det har f.eks. ikke vært gjort tilstrekkelige forsøk på å skjelne mellom virkninger av "broken homes" generelt, av lav levestandard, av andre uheldige familieforhold på den ene side og selve mødrenes fravær på den andre.

Også når det gjelder undersøkelser av barn av yrkesmødre, må det sies at de svært ofte er dårlig kontrollert. De viser ofte motstridende resultater, og fremlegger like mange motstridende teorier til forklaring av dem. Vi må også si at de sjelden tar opp virkelig sentrale aspekter av barnets personlighet, og at de trekk som søkes klarlagt ikke alltid er målt med tilstrekkelig pålitelige metoder. Vi skal likevel se litt nærmere på noen slike studier.

En meget omfattende europeisk undersøkelse kan være av interesse. Ferguson og Cunnison undersøkte samtlige gutter som forlot skolen på en bestemt dato i 1947 i Glasgow.[6] Disse guttenes familiebakgrunn ble nøyaktig klarlagt, bl.a. foreldrenes fravær fra hjemmet. I materialet som helhet ble det funnet en sammenheng mellom kriminalitet og dårlige miljøforhold generelt, men det kunne ikke påvises noe samsvar mellom mødrenes yrkes-arbeid og kriminalitet hos disse guttene. Snarere var antallet av gutter som begikk kriminelle handlinger i alderen 8 til 17 år lavere blant sønner av yrkesmødre. Forfatterne konkluderer med at mødrenes yrkesbetingede fravær fra hjemmet nok kan ha uheldige virkninger for yngre barn, men at det ikke betyr noe handicap for eldre. De fremhever i denne forbindelse at det faktum at moren går inn for å dele de økonomiske byrder kan se ut til å styrke familiens moral og stimulere sønnene til positiv innsats.

I denne undersøkelsen foretok også en erfaren sosialarbeider en vurdering av familiens "atmosfære". Denne ble oftere beskrevet som "god" i de familier der moren hadde arbeid ute enn i andre hjem.

Disse resultatene leder oss til å spørre om ikke mødrenes yrkesdeltakelse også kan ha positive virkninger på barnas utvikling. En rekke studier antyder en slik konklusjon.

Nye[7] fant generelt bedre tilpasning hos barn hvis mødre hadde deltidsarbeid enn hos barn av hjemmeværende mødre. I en annen under-

søkelse fant samme forsker mer positive holdninger overfor foreldrene hos barn av utearbeidende mødre. Når det gjelder mødre som arbeider full tid utenfor hjemmet, ser resultatene ut til å antyde en enten-eller-tendens hva dette trekket angår.

Av skandinaviske undersøkelser innen dette feltet er det meget få. Men en undersøkelse av Gerd Blume-Westerberg er av interesse, særlig fordi den tar opp en så viktig faktor som barnets alder. Blume-Westerberg undersøkte samtlige barn i 1ste, 4de og 7de klasser i to av Göteborgs folkskoledistrikter. Det var tre områder av disse barnas tilpasning som ble undersøkt, nemlig antall fraværsdager, skoleprestasjonene og graden av grovere adferdsforstyrrelser.[8] Resultatene viste ingen forskjell mellom de to gruppene av barn når det gjelder antall fraværsdager. I 1ste skoleklasse kunne det påvises at utearbeidende kvinners barn hadde dårligere gjennomsnittlige skoleresultater enn de andre barna, mens forskjellen var den motsatte i 7de klasse. I 4de klasse ble det ikke påvist noen forskjell. Når det gjelder alvorligere adferdsforstyrrelser (vurdert av lærere og skole-sykesøstre), ble det funnet omtrent dobbelt så mange tilfelle i 1ste og i 7de klasse hos barn av yrkeskvinner som blant de andre barna.

Det er vanskelig å vurdere disse resultatene. Men det kan være grunn til å feste seg ved de forskjellene som ble funnet mellom barn på ulike alderstrinn. Det er tenkelig at barn i 1ste klasse er blitt adskilt fra mødrene sine på et tidligere alderstrinn enn barn i 7de klasse. Dette kunne forklare hvorfor de negative virkningene synes sterkest når det gjelder de yngste barna. Men det er også mulig at eventuelle virkninger av morens fravær, forutsatt at de ikke er *særlig* alvorlige eller inngripende, kan overvinnes etterhvert, slik at forstyrrelsene mer må ses på som forbigående reaksjoner på en endring i familiesituasjonen.

I en senere undersøkelse har Blume-Westerberg innhentet uttalelser fra lærere og skole-sykesøstre angående ca 4 000 barn i annen og sjette klasse i folkeskolene i Göteborg, Malmö og Stockholm.[9] Dessuten ble over 1 000 av barnas mødre intervjuet av sykesøstrene. Av disse mødrene var 480 heltidsarbeidende yrkesmødre og 589 hjemmeværende eller med deltidsarbeide utenfor hjemmet. I halvparten av materialet av barn ble alle yrkesmødre valgt ut til undersøkelse, mens de øvrige mødre representerer et tilfeldig utvalg av hjemmeværende mødre av barn i samme skoleklasser som yrkesmødrenes barn.

Når det gjelder skoleprestasjoner kunne det ikke påvises noen for-

skjell mellom de to gruppene av barn, hverken i annen eller sjette klasse. En oppgave over adferdsforstyrrelser hos barna gitt av lærerne viste ingen forskjell i sjette klasse, men i annen klasse ble det funnet et pålitelig større antall slike forstyrrelser hos barn av yrkesmødre. Det viste seg forøvrig at forskjellen i annen klasse nesten utelukkende gjelder guttene. Betrakter en guttene i hele materialet særskilt, viser guttene generelt hyppigere forekomst av adferdsforstyrrelser, også ifølge mødrenes intervju-besvarelser.

Blume-Westerberg inndelte så mødrene i to grupper på grunnlag av deres motiver for å ta arbeid utenom hjemmet og sammenliknet hyppigheten av adferdsforstyrrelser hos barn av mødre som arbeidet hovedsakelig av økonomiske årsaker og av mødre som arbeidet av særskilt interesse for arbeidet. Her viste det seg at adferdsforstyrrelsene var hyppigst hos barn av den første gruppen. I annen klasse var forskjellen statistisk pålitelig, mens det i sjette klasse bare dreier seg om en tendens. Sammenhengen framgår både når lærernes bedømmelser legges til grunn og når en baserer inndelingen på mødrenes beskrivelser. Samme tendens finner en også når det gjelder skoleprestasjoner, dvs. barn av mødre som ser seg økonomisk tvunget til arbeid ute viser jevnt over dårligere resultater enn andre barn. Forholdet gjelder barn i begge klassene.

Resultatene styrker alltså de tidligere fremførte synspunktene: at det ikke er mødrenes ute-arbeid i seg selv som er avgjørende for barnets tilpasning, men andre årsaker i miljøet, som imidlertid igjen kan henge sammen med om mødrene tar ute-arbeid eller ikke.

Bortsett fra hos Blume-Westerberg har ingen av de undersøkelsene vi har omtalt i særlig grad beskjeftiget seg med det viktige problemet om kjønnsforskjeller i virkningen på barna. Dermed gir de ikke særlig materiale til å vurdere betydningen av mødrenes yrkesdeltakelse for barnas kjønnsrolle-tilpasning. Douvan og Adelson[10] tok for seg spørsmålet om ulikheter i tilpasningen hos gutter og piker, og fant at mødrenes utearbeid hadde særlig betydning for pikenes tilpasning. Døtre av ute-arbeidende mødre viste f.eks. sterkere tendens til å idealisere moren enn andre piker gjorde. Blant annet kom dette til syne i disse pikenes ønske eller planer om selv å ta sikte på et yrke utenfor hjemmet. (Denne idealiseringen er for øvrig en interessant parallell til sjømannsbarns tendens til å idealisere den fraværende far, selv om vi ikke kan trekke den slutning at det er samme mekanisme som ligger til grunn i de to til-

felle.) Ser vi på piker av arbeiderklassen i denne undersøkelsen, finner vi at de viste en rekke tegn på forsømthet der moren hadde ute-arbeid, som f.eks. øket avhengighet og streben etter trygghet.

En studie av Siegel og medarbeidere[11] kan tolkes som at mødres ute-arbeid kan ha motsatte virkninger på gutter og piker. Hoffman[12] påpeker at en nærmere analyse av deres data viser at guttene er mer konforme og avhengige, pikene mer aggressive, dominerende og uavhengige i familier med ute-arbeidende mødre enn i andre familier. Dette antyder at det foregår en utjevning av de karakteristiske kjønnsforskjeller i disse trekkene der moren har arbeid utenfor hjemmet.

Lois Hoffman mener at det er av stor viktighet å klarlegge hvilken betydning det kan ha om moren liker og er tilfreds med sin yrkessituasjon eller om hun misliker den. Dette har hun forsøkt å gjøre i en undersøkelse.[13] Hoffman tar utgangspunkt i to hyppig forekommende teorier. Den ene, som hun kaller "skyld-overbeskyttelses-teorien", går ut på at mødre som liker sitt arbeid vil føle skyld overfor barnet på grunn av den tilfredsstillelsen det gir dem å være i arbeid utenfor hjemmet. Denne skyldfølelsen vil de søke å kompensere ved en overdreven oppmerksomhet og beskyttelse, ettergivenhet, og andre forsøk på å skåne barnet for mulige følger av manglende morskontakt. Den andre teorien, som Hoffman kaller "forsømmelses-teorien", går ut på at mødre som ikke er tilfredse med sitt arbeid føler mindre skyld ved å forlate barnet. De skulle også tillate seg et større brudd på den konvensjonelle morsrolle, og vise mindre positive følelser og ledelse av barnet, og dessuten forsøke å presse barnet sterkere til å ta del i pliktene i huset, for å avlaste morens arbeidsbyrde.

Hoffman setter opp den hypotesen at disse to typene av mødre vil ha barn som utvikler seg i forskjellige retninger. Den første typen skulle ha barn som var karakterisert ved manglende selvhevdelse, liten aggressivitet, og ved tilbaketrekning og passivitet. Den andre typen skulle gi det motsatte bilde: fiendtlighet og selvhevdelse. Videre ventet Hoffman å finne at begge grupper skulle avvike fra barn der moren ikke hadde arbeid utenfor hjemmet.

Hoffmann's utvalg var 176 fullstendige, hvite familier med minst ett barn i tredje til sjette klasse i folkeskolen i Detroit i U.S.A. Halvparten av disse barna hadde ute-arbeidende mødre, og av disse mødrene falt 65 i den gruppen som kunne sies å like arbeidet sitt, mens 23 tilhørte den misnøyde gruppen.

Det viste seg for det første at barn av ute-arbeidende mødre som likte sitt arbeid beskrev sine mødre i mer positive vendinger enn barna til utilfredse ute-arbeidende mødre. Tar en for seg negative beskrivelser av mødrene viste det seg at disse var hyppigere hos barn med utearbeidende enn hos barn med hjemmeværende mødre, men dette gjelder særlig de utearbeidende mødre som er utilfredse med sitt arbeid.

Generelt viste det seg at mødre som var utilfredse med sitt arbeid utenfor hjemmet var mindre engasjert i barnet og oftere oppnådde barnets hjelp med oppgaver i hjemmet. Barna selv var stort sett mer selvhevdende, protesterende og fiendtlige enn barn av tilfredse yrkesmødre. Mødre av denne siste typen viste mer positive følelsesholdninger overfor barna, brukte en mildere disiplin, og barna viste seg mindre dyktige til å klare selvstendige oppgaver og også mindre selvhevdende.

Det vesentlige ved Hoffman's undersøkelse er at den viser nødvendigheten av å spesifisere nærmere mødrenes holdninger til — og oppfatninger av — sitt yrke. Det er f.eks. klart at ved å slå sammen de to gruppene av utearbeidende mødre, ville vi ikke få frem i lyset en del viktige sammenhenger. På den annen side kan en spørre seg selv om forskjellene ikke også ville kunne finnes ved en sammenlikning mellom barn av tilfredse og utilfredse hjemmeværende mødre. Det ville være rimelig å vente at utilfredse mødre generelt ville ha barn med protesterende, selvhevdende og fiendtlige holdninger.

Fremdeles må vi fremholde at selv denne velkontrollerte undersøkelsen ikke avklarer hele problemkomplekset. Vi vet f.eks. svært lite om en så viktig variabel som *fedrenes tilpasning og reaksjon overfor situasjonen*. Det er også mulig at vi ville få en klarere forståelse hvis mødrenes motivasjon for arbeidet og visse trekk ved deres personlighet for øvrig var blitt utforsket. Men viktigst er det kanskje at de trekkene hos barna som er søkt klarlagt, kan synes forholdsvis overfladiske. Det viktigste måtte være å søke å avdekke forskjeller i trekk som kan tenkes å uttrykke mer konsistente eller vedvarende tendenser, slik at en kunne forutsi noe også om utviklingen på senere alderstrinn. Mange av de trekkene det er tale om i de refererte undersøkelsene er dessuten klart verdi-ladete, samtidig som de er utilstrekkelig definert. Dette gjelder særlig en variabel som "tilpasning".

Siden de diskuterte undersøkelsene til dels gir resultater som er vanskelig å tolke, må vi bli stående ved den antakelsen at det stadig er nødvendig å være på utkik etter andre variabler av betydning. Vi skal her

fremheve tre aspekter som det er grunn til å undersøke nærmere.

For det første er det rimelig å anta at arten av forholdet mellom mor og barn i den tiden moren er hjemme og kan ha kontakt med barnet er avgjørende. Hoffman's resultater når det gjelder barn av tilfredse yrkeskvinner er i samsvar med en slik antakelse. For øvrig støttes denne tankegangen generelt av kliniske erfaringer når det gjelder forholdet mellom mor og barn. Samtidig er det klart at hvorvidt et slikt godt kontakt-forhold kan etableres er avhengig av en rekke sider ved morens situasjon for øvrig, f.eks. om hun vet at barnet er i trygge hender når hun er borte, at hun i sitt arbeid får tilfredsstillet andre personlige behov, osv.

For det annet må vi regne med at eventuelle konflikter som moren kan ha ved å bryte den konvensjonelle morsrollen i enkelte miljøer er av stor betydning. Slike konflikter kan gi seg forskjellige utslag overfor barnet, varierende med miljø, barnets kjønn, arten av yrke, etc. Og disse utslagene kan være vel så viktige som selve det å ta arbeid utenfor hjemmet.

Det tredje aspektet har å gjøre med familiens funksjonering som helhet. Derved kommer igjen farens rolle inn i bildet. Vi vil måtte anta at morens yrkesarbeid kan fremtvinge forandringer i farens rolle overfor barna, f.eks. ved at faren får mer kontakt med barna enn i andre hjem. Og dette er — som vi har sett når det gjelder sjømannsbarn — en tydelig fordel for barnas utvikling, sannsynligvis i særlig grad for gutter.

FORELDREKONTAKT OG KJØNNSROLLEUTVIKLING

KULTURELLE VARIASJONER

De ulike virkninger på gutter og piker av mødrenes yrkesbetingede fravær som er antydet av enkelte av undersøkelsene, er vel verd å legge merke til. Siegel og medarbeideres studie viser f.eks. at sønner av yrkesmødre manifesterte mindre utpreget maskuline — og deres døtre mindre utpreget feminine — holdninger enn andre gutter og piker.[14] Dette betyr bl.a. større uavhengighet og selvhevdelse hos pikene. Konformitet og avhengighet er jo konvensjonelt feminine trekk, mens aggressivitet, dominering og uavhengighet klart kjennetegner den maskuline kjønnsrollen.

For å forstå de mekanismene som kan ligge til grunn for disse kjønnsforskjellene i virkningene av mødrenes utearbeid, er det nødvendig å vende tilbake til spørsmålet om rollestrukturering og identifisering. Av

de studier som foreligger er det i det minste noen som sier oss en del om betydningen av et godt kontaktforhold mellom mor og barn. De illustrerer hvordan individets vekst og utvikling kan gå i stå hvis det ikke foreligger et visst minimum av opplevelse av det vi vanligvis kaller morskontakt, og en sunn egoutvikling forutsetter muligheter for identifisering på de tidligste stadier i barnets liv. Men denne identifisering er avhengig av kvaliteten av kontakten mer enn av morens konstante tilstedeværelse.

Samtidig har vi antydet at kontakt med en voksen av samme kjønn er en betingelse for en sunn tilpasning til kjønnsrollen, hvis det ikke skal oppstå kompensatoriske reaksjoner eller andre skjevheter. Det ville være av interesse å få klarhet i hvor universell denne sammenhengen er, f.eks. ved å studere andre kulturer med hensyn til manglende farskontakt og kompensatorisk maskulinitet.

Noe direkte studium av dette forholdet er ikke foretatt, men det fins noen observasjoner som i hvert fall kan belyse forholdet. Bengt Danielsson forteller i sin bok "Sydhavskjærlighet"[15] fra Polynesia at det i det gamle polynesiske samfunn var en klar arbeidsfordeling mellom kjønnene. De lettere arbeidene og gjøremålene som bare kunne utføres i hjemmet ble tildelt kvinnene, sier Danielsson, "fordi det var dem som fødte og oppdro barna, mens de tyngre arbeidene og de gjøremålene som krevde stor bevegelsesfrihet og *lange fravær fra hjemmet** falt i mannens lodd". "Polyneserne respekterte denne tradisjonelle arbeidsdelingen meget strengt", sier han også, "og det var f.eks. utenkelig for en kvinne å hjelpe til med å bygge hus." "En mann ble til latter for alle og kunne utsette seg for gudenes uvilje hvis han prøvde seg på en så utpreget kvinnelig sysselsetting som å lage barktøy."

Det viktigste for oss her er at mannens gjøremål krevde stor bevegelsesfrihet og lange fravær fra hjemmet. Hvordan var nå disse mennene innstilte til kvinner, til kjønnsforskjeller? Kan vi altså finne noe i denne kulturen som kan minne om det vi har skildret som kompensatorisk maskulinitet? Danielsson forteller at "som i samfunnet som helhet var også forholdet mellom kjønnene i hjemmet til en viss grad bestemt av den religiøse forestillingen om kvinnenes urenhet og mindreverdighet. Typisk polynesisk er således oppfatningen i Maoristammene", sier Danielsson, "at hvis en mann legger eller setter seg på et sted hvor kvinner sover eller hviler, eller hvis han kommer til å bruke en typisk kvin-

* Fremhevet her.

nelig gjenstand — som f.eks. en pute — vil han bli forurenset, og hans tabu — dvs. den hellige åndelige gudekraft som gjennomtrenger, beliver og bevarer ham — vil bli smittet ved kontakt med urene ting eller personer. Hans fysiske, åndelige og intellektuelle krefter blir alvorlig angrepet og utsatt for fare." Videre sier han: "Sykdom, død og nederlag i krig ble alle antatt å ha sin opprinnelse i overtredelse av disse tabureglene, som er de eneste handlinger som regnes for kriminelle."

Guttorm Gjessing sier i boka "Individ og samfunn hos naturfolk"[16] i forbindelse med pubertetsriter, at "det som er det sentrale er at guttene går over fra å være under kontroll av mødrene og kvinnesamfunnet til å komme i hendene på fedrene og mennenes sammenslutninger. Derfor blir mødrenes overlevering av guttene som oftest svært dramatisk framstilt." Det fremgår videre av Gjessings bok at disse pubertetsritene er særlig fremherskende i de typiske mannssamfunnene, og han sier videre at en "først og fremst må søke opphavet til mannssamfunnet i arbeidsdelinga. Jamvel i de mest primitive veidekulturer er mannens virkeområde mer basert på samvirke med andre kjønnsfeller enn virkeområdet til kvinnen. Mens hun sitter mer eller mindre alene hjemme og passer unger og graver røtter, er mannen ute på jakt og fangstferder med andre menn." Gjessing snakker da videre om det skarpe skille mellom kjønnenes aktivitets- og funksjonsområder, og han sier: "Tenker en seg arbeidsdelinga som den primære grunn til manns-samfunnet, forstår en bedre at mannshuset i første rekke fins hos en del veidefolk og ganske særlig hos halv-åkerbrukere, der skillet mellom manns- og kvinnearbeid er skarpest markert."

Disse og en hel del andre iakttagelser går ut på at der hvor mannens virksomhet er av en slik art — pga. økonomiske og andre forhold — at han må tilbringe store deler av livet borte fra familien, og får relativt liten kontakt med kvinnene og med barna, der har man de utpregede manns-samfunn, med pubertetsritualer for guttene, med tabuer overfor kvinners gjenstander og deres virksomhet, osv. Det ser altså ut til at disse tendensene er sterkest nettopp der hvor mødrene har en meget sterk rolle i oppdragelsen av barna, selv om deres oppdragelse av guttene tar sikte på å gjøre dem tilpasset den mannlige kjønnsrolle. Vi kunne tenke oss at samfunn, der dette er tilfelle, men som ikke har institusjonaliserte pubertetsriter for guttene vil gjøre overgangen vanskelig. Hvilke andre utslag kan da manifesteringen av denne overgangen tenkes å få?

Det er mulig at man kan se på en god del av ungdomskriminalitet og opposisjonspreget gjengdannelse i denne alderen som uttrykk for at guttene selv skaper disse pubertetsriter eller overgangsriter. Dermed kan de oppnå å skape sin egen bekreftelse på at de nå er gått fra å være passive avhengige barn i kvinne- eller mødresamfunnet og inn i det voksne manns-samfunn. I vårt eget samfunn finner vi jo opplysende beretninger om slike fenomener når det gjelder f.eks. sjømannskulturen, nemlig i de opptakelsesriter som førstereisgutten ble utsatt for når han kom fra en utpreget morsdominert sjømannsfamilie og skulle gå over i det isolerte manns-samfunnet ombord i båten. Det kan altså se ut til at jo sterkere barnet har vært knyttet til moren, jo mer avhengig det har vært av mødre- eller kvinnesamfunnet, desto sterkere eller hardere blir disse ritualene som gutten skal igjennom for å bekrefte sin maskulinitet. Vi er derved igjen inne på sammenhengen mellom den maskuline kjønnsrollen og kriminell adferd, og at kriminalitet kan være en måte som den unge gutten bruker for å bekrefte eller demonstrere sin maskulinitet. Det er mulig at jo mer usikker gutten føler seg i sin maskulinitet, jo mer usikker hans identitet er, desto sterkere vil hans tendenser til nettopp hypermaskulin adferd være, slik at han ved dette lett kommer over i kriminell aktivitet eller adferd. Samtidig kan en meget vesentlig årsak til denne kriminalitet nettopp være at den maskuline kjønnsrolle ikke er internalisert i gutten på samme måte som de normer som han kan ha lært ved identifisering med moren, og ikke på samme måte som piken vil ha internalisert sin kjønnsrolle. Følgelig kan det skje en delvis fortrengning eller undertrykkelse av de feminine tendenser eller verdier som han er opplært i og til, og det vil samtidig si at han ikke har internalisert de nødvendige kontroller for sin adferd. Han mangler altså den indre kontroll, eller den indre moralske instans som mer eller mindre automatisk skulle regulere hans adferd, og gjøre det mulig for ham å realisere sin maskulinitet uten å slå over i avvik i kriminell retning. Det dette betyr for den unge gutten er, kan vi si, at han på sett og vis kaster barnet ut med badevannet. Han har en meget grov og stereotyp oppfatning av hva maskulinitet er. Han vil svært mye bygge denne oppfatningen på at det er hva kvinner og mødre *ikke* er, altså: han definerer sin kjønnsrolle som komplementær til kvinnerollen.

En rekke sosiale forstyrrelser hos de unge, spesielt ungdomskriminaliteten, er ofte blitt forklart ut fra begrepet "broken homes". Men vanligvis er det ikke gjort særlig forsøk på å analysere nærmere

på hvilken måte familien er raknet, eller hvilke psykologiske faktorer som er avgjørende for den antatte sammenheng. Er det, f.eks. ved skilsmisser, det forutgående dårlige forhold mellom foreldrene som er den viktigste faktoren, er det skilsmissen i seg selv med den følelsesbelastning den innebærer for foreldrene, eller kan det være selve mangelen på kontakt med den ene eller andre av foreldrene som er skyld i at barnet ikke greier tilpasningen?

Siden barna i de fleste tilfelle blir hos sine mødre når det foreligger et brudd mellom foreldrene, ligger det nær å spørre seg selv om manglen på kontakt med faren bidrar særlig til en utvikling i kriminell retning. Dette ville det være rimelig å tro hvis vi antar at kontakten med faren er spesielt viktig for guttenes sosiale og moralske utvikling. Underlig nok er det ikke gjort noen særlig grundige studier av dette problemet. Men tidligere fengselspsykolog Kåre Bødal fant, på grunnlag av et materiale bestående av de 100 første elever ved en skole for unge lovovertredere at i hvert fall halvparten av disse hadde vokst opp uten noen permanent eller stabil kontakt med faren.[17] Vesentlig er det at forkastelsen av moren som autoritet, i de tilfelle der den unge gutten ikke har muligheter for kontakt med far eller permanente farssubstitutter, lett kan tenkes å føre til en mer eller mindre total underkastelse under gjengens normer og idealer, og i mange tilfelle vil jo gjengen nettopp bestå av gutter som selv mangler de indre kontrollmekanismer som best utvikles ved en harmonisk og konsistent kontakt med faren, og derfor av gutter som konkurrerer i "maskulin" barskhet og "toughness".

Av studier som kan bestyrke disse antakelsene når det gjelder moraldannelse hos gutter og piker kan vi nevne en undersøkelse av Sears, Maccoby og Levin.[18] Disse forfatterne har funnet at samvittighet og skyld er sterkere utviklet hos piker enn hos gutter generelt. Den amerikanske psykolog Bronfenbrenner tolker dette faktum som en medvirkende årsak til den lavere kriminalitetsfrekvens hos pikene. Dette skulle bety at gutter i mindre grad enn piker har tilstrekkelig innebygde kontroller. Han antyder at de "mer 'effektive' oppdragelsesmetoder som blir benyttet overfor piker medfører en viss risiko for det man kunne kalle 'oversosialisering'."[19]

Vi kunne dermed være fristet til å hevde at den rådende familietypen i vårt samfunn er slik at den bringer guttene på kanten av kriminalitet, mens den for pikenes vedkommende fører til "oversosialisering".

Som det vil fremgå av vår diskusjon, kan dette være et relativt direkte nedslag av den vanlige rollefordeling mellom foreldrene, der pikene har et nært, daglig kontaktforhold til moren, mens guttene så å si er henvist til å bygge opp en fantasimodell for sin kjønnsrolle-identifisering. Det er rimelig å anta at morens yrkesdeltakelse kunne bidra noe til å frigjøre piken fra den "overkontroll" hun vanligvis utsettes for, samtidig som den ville gjøre det klart for piken at det foreligger alternativer når det gjelder kjønnsrolleutformingen. For mange pikers vedkommende går utviklingen direkte fra rollen "avhengig, hjemmeværende datter" til rollen "avhengig, hjemmeværende hustru og mor", uten noen periode av eksperimentering og utforsking av samfunnet utenfor hjemmet, med den utvikling av initiativ og selvstendighet og nedbrytning av konvensjonelle livsoppfatninger som dette kunne medføre.

FORELDREAUTORITET OG IDENTIFISERING

Vi har forsøkt å gjøre det klart at mannens og kvinnens deltakelse i yrkeslivet vil influere på deres roller som oppdragere og på deres posisjoner innen familien. Vi skal ta opp en annen side av dette forholdet, som har mer direkte med utvikling av maskulinitet og femininitet hos barna å gjøre.

Hvis det er slik — som vi har vært inne på tidligere — at barnet identifiserer seg med den person som i dets oppfatning kontrollerer midlene til behovstilfredsstillelse, så foreligger det også muligheter for en *maskulin* identifisering på dette grunnlaget. Denne identifisering må tenkes å kunne bli etablert i den grad faren — eller menn generelt — oppfattes som i besiddelse av denne kontroll.

I den ennå vanlige patriarkalske familietype vil barnets kontakt med moren også i høy grad være bestemt av farens regulering og kontroll. Med andre ord, faren kan her tenkes å gripe inn overfor kontaktformer mellom mor og barn, ved f.eks. å kreve visse hensyn til egne behov for oppmerksomhet, lydighet, etc. I den perioden da barnet begynner å skjelne med hensyn til personers kjønn, kan det også bli klar over denne maktposisjon og se den som et kjønnstrekk. Den patriarkalske far kan dermed bli oppfattet som den virkelige besidder av midlene til tilfredsstillelse. Den posisjon og autoritet som faren besidder kan også formidles til barnet via moren, dels ved direkte henvisninger til farens bestemmelser, dels indirekte ved hennes avhengighet og lydighet overfor faren.

Derfor er det muligheter for utviklingen av en sekundær identifisering med faren både hos gutter og piker i slike familier.

Denne teori er blitt formulert som "the status envy hypothesis" når det gjelder identifiseringen av Roger Burton og John Whiting.[20] (Den samsvarer også med Anna Freud's begrep "identifisering med aggressor".[21]) Burton og Whiting hevder at identifiseringen kommer i stand på grunnlag av et ønske om å inneha den status som medfører kontroll av — og muligheter for — behovstilfredsstillelse. Jo klarere farens status i denne henseende fremtrer for barnet, desto sterkere vil tilbøyeligheten være til identifisering med faren på et grunnlag av missunnelse. I utpreget patriarkalske familier er det derfor alltid sjanser for dannelse av maskulin identifisering. Men denne vil som oftest være av sekundær art, fordi slike familier også kjennetegnes ved relativt liten kontakt mellom far og barn på tidlige utviklingstrinn. På den annen side vil utpreget matriarkalske familier representere det beste grunnlag for feminin identifisering både primært og sekundært.

Etter dette skulle vi vente at det også i vår egen kultur skulle forekomme uttrykk for tendenser hos kvinner til å spille mannens typiske rolle. Men det er klart at dette grunnlaget for et slikt rollespill vil være meget vanskelig for oss å få øye på. Det er likevel et spørsmål om hvor mye av kvinnenes bestrebelser på å oppnå likestilling er uttrykk for oppfatningen av mannens rolle som priviligert, ikke som en bevisst innsikt på et voksent stadium, men som en gjenspeiling av barndomserfaringer om mannens posisjon i familien.

En tredje viktig side ved problemet er farens rolle som oppdrager, som den straffende og belønnende instans i familien. Vanligvis er det vel slik hos oss at faren har denne rolle i større grad overfor gutten enn når det gjelder piken. Dermed vil identifiseringen med dette rolleaspektet som oftest medføre feminin identifisering hos piker og maskulin hos gutter. Likevel må vi vel tro, som diskutert tidligere, at moren langt hyppigere har denne rollen både overfor sønn og datter enn faren har. Det vesentlige er imidlertid at vi kan vente å finne avvikende identifisering hos piker i den grad de har vært utsatt for denne behandling fra farens side. Dermed er det klart at jo mer patriarkalsk familietype vi har med å gjøre, desto større er sjansene for maskulin identifisering både hos gutter og piker.

Men her er vi tilbake ved det mer generelle spørsmål om den kjønnsdifferensierende sosialisering. Det er nemlig sannsynlig at det ikke vil

være de samme adferdsformer som straffes eller belønnes hos gutt og pike, enten det nå er far eller mor som innehar denne disiplinerende rollen. Og i et rent patriarkalsk samfunn kan vi gå ut fra at det vil legges større vekt på en adferd i samsvar med kjønnsrollen enn det i dag er vanlig hos oss. Dette vil si at den særlig patriarkalske far som oppdrager i høy grad vil søke å kontrollere eller hindre adferd som representerer brudd på kjønnsrolleforskriftene. Når det gjelder piker, vil dette si at aggressivitet, initiativ, selvhevdelse og freidighet vil være utsatt for negative sanksjoner. Dermed er piken henvist til å basere sin adferd på de trekk som hun har fått innebygget gjennom den tidlige kontakt med moren, og som representerer sider av morens rolle. Altså innebærer denne oppdragelsesform — uansett mulige tilløp til sekundær identifisering med faren også hos piker — en utvikling av relativt klare og polare kjønnsroller.

I og med at morens betydning som det første identifiseringsobjekt for både gutter og piker er så stor, vil selvsagt hennes utforming av sin egen kjønns- og familie-rolle ha en avgjørende betydning for barnets senere kjønnsrolletilpasning. Dessuten vil hennes individuelle personlighet eller karakteregenskaper nødvendigvis være med på å forme barnets bilde av kvinnelighet og av den kvinnelige kjønnsrolle. De egenskaper som vi har sett tillegges kvinnerollen — som oppfattes som feminine —, slik som pliktoppfyllenhet, beskjedenhet, hjelpsomhet, osv., vil ofte være karaktertrekk ved moren, men ikke nødvendigvis, og langt fra alltid. Det er derfor en mulighet for at de egenskaper som barnet får internalisert ved identifiseringen med moren ikke tilsvarer trekk ved rollen. Dvs. barnet kommer til å få "innebygget" i seg trekk som ikke er relevante for tilpasningen til kjønnsrollen. Når det gjelder guttene er dette klart nok. Det foreligger her en sjangse for at gutten senere må fortrenge eller holde tilbake personlige egenskaper overtatt fra moren ved identifiseringen.

Men også når det gjelder piken kan dette være tilfelle, dersom moren besidder trekk som klart avviker fra de som forventes ut fra hennes kjønnsrolle. Disse trekkene kan da være i strid med de rollekjennetegn som piken senere lærer betydningen av å manifestere. Dette vil si at det også for mange pikers vedkommende er muligheter for konflikt mellom identifisering og rolleforskrifter, der moren fremviser f.eks. en viss grad av aggressivitet, selvstendighet, osv. som snarere betraktes som maskuline egenskaper. Dette er særlig viktig å ha klart for seg i den perioden vi

nå lever i, fordi så mange kvinner — også mødre — til en viss grad bryter med disse kjønnsrolleforventningene. I den grad en mor har klart å løse slike konflikter hos seg selv, kan piken ha håp om å ikke lide særlig under trykket av disse forventninger. Dette vil si at rolleforskriftene ikke nødvendigvis truer pikens identitet på et dypere plan.

Men likevel kan piken føle seg tvunget til mer eller mindre bevisst å spille eller agere en adferd som hun ikke har indre "dekning" for, for å oppnå anerkjennelse og kontakt. Og dette "spillet" vil altfor ofte kunne hemme hennes utfoldelse og hindre hennes realisering av individuelle, personlige muligheter (se f.eks. kap. 5).

På samme måte som hos gutten vil en overbeskyttende og overkontrollerende behandling føre til øket avhengighet også hos piken. Selv om en slik avhengighet er et akseptert trekk ved hennes kjønnsrolle, er det ikke tvil om at den er til hinder for utvikling henimot sunn, moden tilpasning. Samtidig må vi regne med at også piken i denne situasjonen vil utvikle protestholdninger overfor moren, og tilmed overdrevne (kompensatoriske) uttrykk for trangen til selvstendighet og løsrivelse. I en undersøkelse av virkninger av farsfravær i puberteten fant vi at hvalfangeres døtre som var utsatt for en overbeskyttende, restriktiv behandling fra morens side, nettop utviklet et "maskulint" innstillingsmønster, som var karakterisert ved en overdreven idealisering av mannsrollen og aggressive autoritære holdninger.[22] Siden en overbeskyttende behandling er noe som piker synes å være hyppigere utsatt for enn gutter, vil det hos pikene ofte ligge en god del protest skjult under en tilsynelatende akseptering av kjønnsrollen. Erik H. Erikson mener å ha funnet at en slik ambivalent avhengighet overfor moren kan gi seg uttrykk i maskulin adferd hos piker. For å kunne oppleve selvstendighet og følelse av uavhengighet, kan også en pike reagere med en adferdsmessig negasjon av kjønnsrollen, dvs. hun vil søke å realisere trekk som hun oppfatter som ikke-relevante for den kvinnelige kjønnsrolle eller — i mer ekstreme tilfelle — hun manifesterer trekk som hun nettopp oppfatter som ikke-kvinnelige. Erikson beskriver som illustrasjon visse maskuline former for lek som hos piker kan representere en overkompensering av en ambivalent avhengighet av moren.[23]

Dette bringer oss inn på det forhold at maskuline trekk hos kvinner ofte kan manifestere seg på bakgrunn av en utpreget morsdominert og kjønnsdiskriminerende familiebakgrunn. Derfor må vi kunne si at det også er en mulighet for at denne familietypen — kjennetegnet ved sterk

morsautoritet — vil kunne bidra til å endre det tradisjonelle bilde av menns og kvinners roller. Kvinnenes økede innflytelse på en rekke områder — innbefattet familielivet — gir oss dermed en viss forutanelse om en øket overtakelse av "maskuline" funksjoner fra kvinnenes side. Samtidig vil det kunne tenkes at dette oppveies av en tilsvarende økning i kompensatorisk hypermaskuline tilpasningstendenser hos mennene. På den annen side vil det sannsynligvis bli stadig vanskeligere å opprettholde de stereotype oppfatninger av kvinnelig og mannlig. En re-definisjon av disse begrepene vil tvinge seg frem på grunnlag av den bedre viten som vi kan håpe at fremtiden vil gi oss når det gjelder mennesker av begge kjønn, oppvokst under et langt mindre sosialt press enn det de utsettes for idag. Det genuint maskuline og feminine i biologisk henseende — og ikke som definert av en spesiell kultur — vil vi begynne å øyne i den grad barn gis sjansen til friere uttrykk for sin opprinnelige individualitet og til den grad av kontakt med voksne og jevnaldrende av begge kjønn som barna selv føler behov for.

Konklusjoner

De undersøkelsene som foreligger tyder — til tross for sine ellers ofte motstridende resultater — på at det vesentlige for barns tilpasningsevne og sunne utvikling *ikke* er hvorvidt moren har arbeid utenfor hjemmet eller om hun forblir i den tradisjonelle morsrolle. Det avgjørende er om barnet på de tidlige utviklingstrinn har opplevd tilstrekkelig kontakt til å få en grunnleggende tillit til seg selv og sin omverden. På et slikt grunnlag vil barnet settes i stand til å tåle den løsrivelse og selvstendighet dets natur streber mot, og som også må medføre en endring i morens rolle. Dermed vil moren gradvis kunne frigjøres fra den rolle som beskytter og tilfredsstiller som hun må ha overfor det ennå hjelpeløse barnet, for at det ikke skal forbli i sin totale avhengighetstilstand overfor andre mennesker. Dette betyr at det konkrete innhold i morens rolle vil skifte med barnets økende modenhet. Hvis den moderne yrkesrolle med sine krav til konkurranse og prestisje hindrer morens kontakt med barnet, vil barnet komme til å lide under dette før det har nådd en viss selvstendighet og trygghet. Men hvis den tradisjonelle hjemmeværende mors-rollen "overspilles", betyr også dette en risiko for at barnet vil forbli i et uselvstendig og avhengig forhold til moren og familien. Inn-

til i dag er dette det langt vanligste bilde. En morsrolle som forblir relativt uendret i sitt konkrete innhold ut gjennom barnets økende alder vil i mange tilfelle hemme eller umuliggjøre barnets senere sjanser til full selvrealisering både i familie- og yrkes-liv, både som mor og far.

Noter

1 *P. O. Tiller:* Når far er borte. Tidsskrift for samfunnsforskning, 1. årg., nr. 1.
2 *P. O. Tiller:* Father absence and personality development of children in sailor families. Nordisk psykologi's monografiserie, nr. 9, Einar Munksgaards forlag, København 1958.
3 *R. A. Spitz:* Anaclitic depression. Psychoanalytic study of child, II, London, Imago, 1945.
4 *R. A. Spitz:* Hospitalization. Psychoanalytic study of child, I, London, Imago, 1945.
5 *J. Bowlby:* Child care and the growth of love. London, Penguin, 1953.
6 *T. Ferguson—J. Cunnison:* The young wage-earner. Oxford university press, London 1951.
7 *F. Nye:* Employment of mothers and adjustment of adolescent children. Marriage and family living, 21, 1959, nr. 3.
8 *G. Blume-Westerberg:* Yrkesarbetande mödrars barn i skolan. Svenska läkartidningen, 1955, 52: 1575 (nr. 24).
9 *G. Blume-Westerberg:* Förvärvsarbetande mödrars barn i skolan. Stockholm 1962.
10 Referert i *L. W. Hoffman:* Recent research on the effects of maternal employment on the child. Upublisert stensil, 1960.
11 *A. E. Siegel—L. M. Stolz—E. A. Hitchcock—J. Adamson:* Dependence and independence in the children of working mothers. Child development, nr. 4, 1959.
12 *L. W. Hoffman:* Effects of maternal employment on the child. Child development, nr. 4, 1960.
13 *L. W. Hoffman:* Op.cit.
14 *A. E. Siegel* m.fl.: Op.cit.
15 *B. Danielsson:* Sydhavskjærlighet. Oslo, Gyldendal norsk forlag, 1955, s. 144—148.
16 *G. Gjessing:* Individ og samfunn hos naturfolk. Oslo, Norlis, 1948.
17 *K. Bødal:* Arbeidsskolen og dens behandlingsresultater, Universitetsforlaget, 1962.
18 *R. R. Sears, E. E. Maccoby, H. Levin:* Patterns of child rearing. Evanston, 1957.
19 *L. Petruello—B. M. Bass:* Studies in leadership. Under trykning.
20 *R. Burton—J. Whiting:* The absent father: Effects on the developing child. National institute of mental health, 1960.
21 *A. Freud:* The ego and the mechanisms of defence. London, Hogarth Press, 1937, s. 121.
22 *P. O. Tiller:* Father separation and adolescence. A study of attitudes and personality of adolescent sailor and whaler children. Stensilert rapport. Institutt for samfunnsforskning, Oslo, 1961.
23 *E. H. Erikson:* Sex differences in the play configurations of American preadolescents. I *M. Mead—M. Wolfenstein:* Childhood in contemporary societies. University of Chicago press, 1955.

5. FRA BARN TIL VOKSEN

av Harriet Holter

Kjønnsforskjeller, kjønnsroller og livsfaser

De fleste av de anatomiske og fysiologiske forskjeller mellom menn og kvinner er klart utviklet allerede for puberteten: kroppsbygning, biokjemisk sammensetning, metabolisme og motstandskraft overfor sykdommer er forskjellige hos de to kjønn. Som kjent inntrer kjønnsmodningen ca. 1½ år tidligere hos piker enn hos gutter. Når det gjelder fysisk utrustning ellers finner man hos gutter gjennomsnittlig større styrke enn hos piker, større raskhet og koordinasjon i den grovere motorikk, mens piker stort sett er raskere og har bedre kontroll med den finere motorikk, f.eks. større fingerferdighet. Kvinner har gjerne hurtigere persepsjonsevne, mens menn har bedre orientering i sted og rom. Piker er som kjent gjennomsnittlig mer språklig begavet enn gutter og har stort sett bedre hukommelse, mens gutter har bedre resultater i prøver som gjelder mekaniske, geometriske og tallmessige problemer.

Det er også gjort en rekke undersøkelser av lek, interesser og fritidssysler hos gutter og piker, og man finner stort sett at gutter mer enn piker foretrekker voldsomme, aktive leker der organisering og kappestrid inngår, mens piker mer går inn for stillferdige og forsiktige leker. Gutter liker å lese om reiser og oppdagelser, eventyrlige opplevelser og vågestykker, piker leser mer om kjærlighet og romantikk, barn og familieliv.

Dette er en del av de ting vi vet om kjønnsforskjeller i vår kultur, dvs. om forskjeller i utrustning og atferd mellom menn og kvinner, eller mellom gutter og piker. Disse forskjellene er resultater både av nedarvede biologiske kjennetegn og av miljøets påvirkning, dvs. både av de biologiske kjennetegn *og* av omgivelsenes oppfatninger og vurderinger av nettopp disse biologiske trekk. Det er særlig de sosiale sider ved kjønnsforskjellene som vi her diskuterer ved hjelp av begrepet kjønnsroller.

I de to foregående kapitler behandlet vi gutters og pikers læring av kjønnsroller i barne-alderen, dvs. i det vi her kaller vekst-perioden. Forfatterne hevdet at barn ganske tidlig lærer at piker og gutter bør oppføre seg forskjellig — at menn og kvinner har ulike roller — og at dette

allerede i barnealderen gir seg uttrykk i utvikling av kjønnsforskjeller i personlighet, interesser og temperament. M.a.o.: det er sannsynlig at det allerede i småbarn-alderen legges grunnlag for senere ulikheter også i menns og kvinners forhold til yrke og arbeid. — Det ble også antydet at visse endringer i kjønnsrollene kan tenkes å inntre i puberteten, og at en forberedelse til dette synes å skje *før* puberteten: de eldste av barna i Brun-Gulbrandsens undersøkelse syntes å forutse at fordelene ved "pike-rollen" ikke er så stor som de mindre barna mente, og at "gutte-rollen" har større fordeler. Det ligger nær å tolke disse funn som en forberedelse til neste fase: den eksplorative fase.

To norske undersøkelser viser oss ganske klare kjønnsrolleoppfatninger hos barn i overgangsalderen.[1] Materialet består av tilsammen 374 unge i alderen 13½ til nesten 17 år. Metoder og resultater fra de to undersøkelsene er stort sett nokså like, og vi skal her gjengi resultatene i grove trekk slik de fremgår av Rommetveits data. Disse forteller først og fremst at både gutter og piker har klare og til dels like normer for hvilke aktiviteter som passer for de to kjønn. Det er en god del aktiviteter som anses for kjønns-relevante, dvs. som mest, eller særlig, passende bare for det ene kjønn. Dernest: det ser ut som om den strengeste kjønnsdifferensiering gjelder *arbeidsdeling:* de aller fleste av de unge som var med i undersøkelsen hadde en klar forestilling om hva som var jentearbeid (f.eks. oppvask, barnepass, stell av syke) og hva som var guttearbeid (reparere maskiner, hugge ved). Det var innenfor *denne* aktivitets-sfære at kjønnsrolleforskriftene syntes mest omfattende og mest definitive.

Kjønnsfordelingen var noe mindre streng når det gjaldt to aktivitetsområder som blir kalt henholdsvis "reseptive interesser" og "opptatthet av utseende". Men også her var tendensen klar: å lese dikt eller personalia i avisen ble av begge kjønn ansett for å være pike-aktivitet, å lese detektivfortellinger eller se "tøffe" filmer var gutte-aktivitet. Tilsvarende finner vi at det å være opptatt av klær og utseende ble oppfattet som pike-atferd. Litt mindre streng og omfattende er kjønnsrolle-fordelingen med hensyn til aggressivitet, men det er tydelig at mer direkte og voldsomme former for aggressivitet ble ansett som mest passende for gutter. Minst utpreget var tendensen for de to aktivitetsområder "religiøs atferd" og "foreldre-barn-forholdet". Likevel er det et klart kjønnsrollemønster også her, det er f.eks. langt fler unge som synes at det "å gå i kirke" og "be til Gud" er mest passende for piker — enn det er som synes det mest passer for gutter.

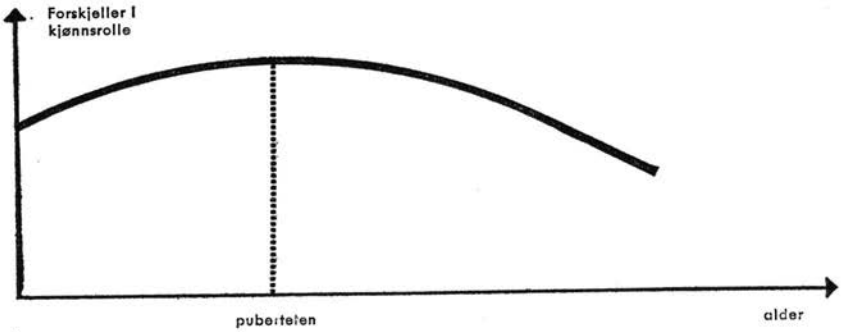
Disse data viste videre at gutter stort sett hadde strengere og mer omfattende kjønnsrolle-forventninger enn pikene, pikene var ikke så tilbøyelige som guttene til å mene at en gitt aktivitet passet bare for det ene kjønn, og de mente oftere at visse aktiviteter passet for begge kjønn.

De unge gutter og piker som disse resultatene gjelder for er stort sett inne i begynnelsen av den eksplorative fase, og vi vet ikke nøyaktig når deres kjønnsrolleoppfatninger for alvor har festnet seg. Som nevnt i tidligere kapitler er det antakelig en langvarig og gradvis læringsprosess vi står overfor, en læringsprosess som strekker seg over hele vekstperioden og langt inn i voksen alder.

Likevel kan det tenkes at barnealderen (og kanskje den sene alderdom) er *det* livsstadium som stort sett arter seg mest *likt* for gutter og piker, i alle fall i de skandinaviske samfunn. Det vil si at selv om kjønnsdifferensieringen (av normer og roller) er forholdsvis stor i barneårene, blir den likevel enda mer påtakelig i senere livsstadier. F.eks. hevder den amerikanske sosiolog Parsons at gutter og piker blir behandlet *noenlunde likt* i vesentlige henseenden helt til puberteten i det amerikanske samfunn.[2] Enten man er enig eller uenig i denne hypotese, ligger det dessuten nær å tro at kjønnsrolle-differensieringen er mindre i det livsstadium som kalles den nedadgående fase eller alderdommen. Det kan således tenkes at selve forskjellen i kjønnsrollene varierer med den enkeltes livsløp som kurven på figuren nedenfor.

Etter denne hypotesen blir gutter og jenter mer likt behandlet som spebarn enn som småbarn, etterhvert differensieres mer og mer mellom gutters og pikers sosiale rolle, en differensiering som har sitt høydepunkt ved puberteten og noen år deretter. Etter ca. 45 årsalderen blir kjønnsrolledifferensieringen svakere, og i alderdommen mindre utpreget.

Det finns ikke noe vitenskapelig materiale som kan belyse en antakelse av den art som figuren antyder, og vi skal her bare se den som en mulighet



for beskrivelse av kjønnsrolleforskjeller og livsstadier. Vi må imidlertid merke oss at kurven beskriver *relativ* kjønnsrolledifferensiering, f.eks. at differensieringen er større i puberteten enn tidligere — den absolutte forskjell har vi ikke dermed sagt noe om. Vår hypotese strider således ikke mot de synspunkter som ble fremsatt i de foregående kapitler: om rolledifferensieringen er stor i småbarnalderen, vil vi hevde at den blir enda noe mer markert i puberteten og de nærmeste følgende år.

Vår hypotese om kjønnsrolleforskjeller antyder først og fremst at forskjellene varierer med biologiske kjennetegn som f.eks. kjønnsmodenhet, fruktbarhet, men også med det som kalles livsstadier eller *livsfaser*.

I alle samfunn finner vi at det enkelte menneskes livsløp kan beskrives som en rekke typiske faser. Den enkleste og mest universelle beskrivelse av fasene er en aldersgruppering: "barn", "ung", "voksen", "gammel". Ved slike meget generelle beskrivelser av livsstadiene er "kjønn" irrelevant, og den mest kjente inndelingen av livsstadiene forutsettes å gjelde uavhengig av slike fenomener som kjønn og sosial klasse. Etter Charlotte Buehler[3] er det vanlig å gå ut fra følgende livsfaser:

0—14 Vekstfasen	45—65 Den bevarende fase
14—25 Den eksplorative fase	65— Nedgangsfasen
25—45 Den etablerende fase	

En slik inndeling i livsfaser er ment å gi en inndeling etter de holdninger og psykologiske prosesser som synes dominerende for alderstrinnene.

Buehlers fase-inndeling, som er konstruert på grunnlag av analyse av en rekke livshistorier, gjelder kanskje stort sett for den vestlige kulturkrets. I andre kulturer vil aldersgrensene antakelig være forskjellige. Og hvis vi forsøker en *nærmere* beskrivelse av de prosesser som er antydet, vil vi antakelig finne at mønstret for de enkelte faser er forskjellig for menn og kvinner, i ulike sosiale lag, i land og by, osv.

Vi har således hevdet ovenfor at *kjønnsrollene* arter seg forskjellig i de forskjellige livsfaser, og særlig at selve *graden av kjønnsdifferensiering av de normer som sendes til den enkelte* varierer med alder — dvs. at normene for menns og kvinners atferd er mer ulike for noen aldre enn for andre — og at en særlig kjønnsrolledifferensiert periode er den eksplorative fase. Hvis denne hypotese er rimelig, faller den mest "kjønnsrolledifferensierte" periode i individenes liv stort sett sammen med første delen av perioden for aktiv yrkesdeltakelse. Det er særlig betydningen av dette moment vi skal drøfte her.

Ved en analyse av livsfaser er det særlig nærliggende å peke på at det som skjer i én livsfase har sammenheng med det som skjedde i den foregående, og igjen er med og bestemmer kommende livsfaser. Dette moment har i literaturen tildels vært behandlet i forbindelse med yrkesvalg og livskarriere. Men stort sett er karakteren av sammenhengen mellom livsfasene lite drøftet og utforsket innen samfunnsvitenskapene, og vi kan her bare ta det opp i mindre systematisk form ved overgangen mellom én livsfase til neste.

Som nevnt før hevder den amerikanske sosiolog Talcott Parsons at i den amerikanske kultur er det først i puberteten at den kjønns-ulike påvirkning og behandling av barn setter inn for alvor. I sitt klassiske essay om "Kjønn og alder i den sosiale struktur" hevder Parsons på den ene siden at gutter og piker i barnealderen blir behandlet noenlunde likt i vesentlige henseender i det amerikanske samfunn, dvs. at kjønn først for alvor blir et sosialt kjennetegn i ungdommen.[4] På den andre siden nevnes den kjønnsdifferensiering som ligger i de forskjellige "rollemodeller" som barna har under hele oppveksten: mens pikene har sin "modell" i moren og kan observere på nært hold hennes funksjoner i familie og arbeid, utfører guttenes "modell" — faren — sitt arbeid utenfor familien, hans rolle er langt mer uforståelig og ukjent for barna. Likevel hevder Parsons at først i og etter puberteten inntrer den vesentlige asymmetri i de to kjønns stilling, en asymmetri som særlig kommer fram i to forhold: 1) ulike roller i samværet mellom kjønnene (dvs. flirt, forelskelse, kurtise — "courtship-pattern"), og 2) guttenes og pikenes forhold til utdannelse og yrke.

På bakgrunn av de norske — og andre — undersøkelser som er foretatt kan vi vel ikke følge Parsons helt her: vi vil modifisere hans påstand noe og hevde at kjønnsdifferensieringen også i vekstperioden er påtakelig, men at den i ungdomsalderen blir *avgjørende understreket* nettopp ved de faktorer som Parsons fremhever.

Den eksplorative fase, som begynner ved puberteten, innledes altså så å si med at ungdommen presenteres for nødvendigheten av ny læring: læring av de sosiale situasjoner og prosesser som kjønnsmodenhet fører med seg *og* læring av yrkeslivets realiteter. Og vi skal hevde, med Parsons, at *på disse to livsområder vil de unge — i løpet av den eksplorative fase — finne en utdyping av kjønnsrolleforskjellene.* Vi mener dessuten at puberteten for mange er en nesten like sterkt personlighetsformende fase som de tidligere barneår.

Vi skal være klar over at puberteten samtidig er en periode der kjønnsbevisstheten i de dypere lag av personligheten er ganske ustabil. På det mer ubeviste plan er *kjønnsusikkerheten* stor i denne fasen, noe som bl.a. gir seg utslag i biseksuelle tilbøyeligheter hos mange unge. Pubertetsårene synes m.a.o. for begge kjønn å være en fase preget av sterke svingninger mellom mannlighet og kvinnelighet i de dypere lag og en sterk overbygning av kjønnsdifferensiering i de manifeste normer. Hvis hypotesen om særlig skarp kjønnsrolledifferensiering i puberteten har noe for seg er det kanskje rimelig å tolke dette som en kompensatorisk mekanisme i forhold til den dypereliggende kjønns-oscillering.

Endelig skal vi hevde at det for pikene i visse henseender må skje en *mer radikal ny-orientering* enn for guttene. — Dette betyr *ikke* at vi mener gutter unngår problematiske omstillinger med hensyn til kjønnsidentifisering og kjønnsrollelæring, men vi hevder at det for guttenes vedkommende stort sett skjer i en annen aldersfase, nemlig i vekstfasen eller barneårene. I de første leveår har de fleste barn i vår kultur sin sterkeste tilknytning til moren, hun er det primære identifiseringsobjekt. I 2—4 års alderen, når bevisstheten om eget kjønn begynner å gjøre seg gjeldene, må guttene — for å få en maskulin forankring — til en viss grad frigjøre seg fra moren og etablere faren som primært kjønnsidentifiseringsobjekt. Pikene derimot kan fastholde sin tilknytning til moren, og dette gjør den initielle kjønnsidentifisering relativt enkel for pikene.[5] Ettersom det kulturelle mønster med mannlig dominans og prioritet på mange områder etterhvert blir klarere for pikene og ettersom kjønnsrollene endrer seg med alderen, vil imidlertid pikene få spesielle kjønnsidentitetsproblemer, noe som trer særlig markert fram i puberteten. — Med andre ord, vi ser det som sannsynlig at ungdommen betyr en større endring i atferdsmønstre for piker enn for gutter i vårt samfunn, og vi skal utdype dette nærmere ved å se på kjønnsrolledifferensieringen på de to områdene som er fremhevet ovenfor: 1) forholdet til det annet kjønn (forelskelse, seksuell omgang) 2) yrkesvalg og yrkestilknytning.

Kjønnsroller i den eksplorative fase: forholdet til det annet kjønn

De norske undersøkelser av *barns* kjønnsrolleoppfatninger gir oss visse holdepunkter når det gjelder selve interaksjonen mellom de to kjønn i barneårene. Det fremgår f.eks. av Brun-Gulbrandsens undersøkelser at

barn i 8 og 11 års alderen venter seg mer aggressiv atferd fra gutter, mer hjelpsom og "snild" atferd fra piker. Vi må vel kunne slutte oss til at dette også gjelder forholdet *mellom* gutter og piker — selv om dette ikke fremgår direkte av materialet.

Det er imidlertid enkelte sentrale elementer i rolleforskriftene for samvær mellom kjønnene som ikke blir berørt i de foreliggende undersøkelser, og som vi skal ta opp her. Det gjelder forskrifter om *initiativ* og om *ansvarsfordeling.*

Tilfeldige observasjoner synes å vise at vi, i alle fall i Norge, finner følgende typiske trekk ved gutters og pikers interaksjon: I småbarnalderen (ca. 2 til 6) leker gutter og piker med hverandre noenlunde uhemmet. I denne tiden finner vi oftest — tror jeg — at både gutter og piker tar *initiativ til samvær,* at de føler seg noenlunde *like ansvarlige* for den ugagn leken måtte føre med seg og at de behandler hverandre stort sett som likeverdige.

I de første skoleårene synes to forskjellige mønstre å være herskende. For det første finner vi "barnekulturer" der gutter og piker fortsetter å leke sammen opp til overgangsalderen og i det hele omgås hverandre på noenlunde lik basis. For det andre finner vi barnegrupper der omgang mellom gutter og piker er innskrenket til et minimum: gutter synes det er "flaut" å leke med piker, og de to kjønn holder seg — som ved stilltiende avtale — helst hver for seg, selv om de f.eks. går i samme klasse på skolen eller gjør andre ting sammen. Også i den andre typen av omgangsmønster vil vi naturligvis finne *noe* omgang mellom gutter og piker, f.eks. mellom søsken og med andre slektninger. Og i denne omgang, såvel som i den andre typen nevnt ovenfor, synes kjønnslikhet å være adskillig mer fremtredende enn kjønnsdifferensiering *når det gjelder initiativ og ansvar.* For eksempel ser det ut som om initiativet til samvær og lek tas like ofte og like rettfrem av piker som av gutter, slik som i småbarnalderen. I skolealderen gjelder det stort sett både for gutter og piker å være flink på skolen, de har i like høy grad ansvar for sitt eget skolearbeid og for sine gjerninger og ugjerninger ellers. Riktignok kan de norske undersøkelsene tyde på at piker allerede i vekstperioden pålegges et større ansvar enn gutter, men det gjelder stort sett ansvar for hjelpeløse personer (syke, yngre barn).

I overgangsalderen må pikene imidlertid lære at *initiativet* til samvær stort sett skal tas av guttene, og at de selv bør *forholde seg passive,* i alle fall på de tidligere stadier av et forhold som preges av forelskelse,

flirt, erotikk. De vanlige regler for dans, selskapsliv og fornøyelsesliv tilsier stort sett at guttene tar initiativet: engasjerer til dans, inviterer på kino osv. Piker må således i denne tiden antakelig *revidere* ganske kraftig sine forestillinger om passende atferd — og den nye atferdsform som skal læres av pikene, har mange elementer av *passivitet* og *avventende* holdninger.

At unge piker kan ha problemer i forbindelse med disse normer kommer f.eks. fram i en amerikansk undersøkelse av college-piker: de unge pikene la stor vekt på å skjule det overfor sine venninner hvis de selv hadde tatt initiativet til en "date" med en ung mann, eller hvis de hadde betalt for seg selv når de var ute med en venn.[6] Også fra andre av de tallrike amerikanske undersøkelsene av "dating" og "courtship" går det fram hvilke klare regler ungdomskulturen har når det gjelder nettopp initiativ, og hvor mye mer begrenset pikenes muligheter for initiativ er enn guttenes — etter disse normene.

Selv om normene kanskje ikke er så strenge i de nordiske land som i U.S.A. eller f.eks. på det europeiske kontinent, er hovedregelen klar også hos oss. Og vi kjenner alle det komiske skjær som hviler over den pågående unge pike eller kvinnen som frir "selv", eller på andre måter viser sterk interesse for en mann.[7]

Disse "voksne" normer for initiativ-taking mellom kjønnene fratar imidlertid ikke unge piker og kvinner enhver form for initiativ, bare de direkte og åpenbare. Indirekte og mindre synlige initiativ er fullt tillatt for kvinner, poenget synes å være at hun må avholde seg fra *slike former for initiativ som ikke kan feiltolkes.* Hvis hun viser utvetydig initiativ i en fase av et forhold der alt ennå er uklart, risikerer hun utvetydig avslag og mister da "ansikt". En mann må derimot lære å tåle avslag, men mister heller ikke i samme grad anseelse ved avslag. Vi skal merke oss at disse reglene om fordeling av initiativ mellom kjønnene nettopp synes å gjelde den søkende, ubestemte fase av kjærlighetsforhold — altså nettopp i ungdomsalderen. Senere, f.eks. i et ekteskap, er normene antakelig langt mindre strenge på dette punkt, i alle fall i den kultur vi her diskuterer. Det er sannsynlig at tegn på kjærlighet, eller at initiativ til seksuell omgang, tillegges begge partnere innenfor et vanlig ekteskap.

Vi har gått såpass detaljert inn på disse forhold for å vise at ungdomsalderen antakelig skiller seg ganske vesentlig fra andre livsstadier på viktige punkter, og særlig for unge piker. "Initiativ" — "passivitet"

— "aktivitet" er jo atferdsformer som har betydning også for yrkestilpasningen, og det kan tenkes at læring av passivitet på *et* livsområde — kjærlighetslivet — også reflekteres på et annet livsområde — yrkeslivet.

En annen forandring som overgangsalderen fører med seg for pikene kommer også tydelig fram nettopp i forholdet til det annet kjønn: det skjer i denne alderen til en viss grad en omfordeling av *ansvar* mellom de to kjønn, dvs. av ansvaret for konsekvensene av deres felles handlinger. Mens gutter og piker i vekstperioden stort sett synes å bli tillagt like mye ansvar for uheldige følger av felles lek, vil pikene i ungdomstiden oppdage at når det gjelder seksuelt samvær er det *hun* som regnes for ansvarlig for å holde dette innenfor visse grenser. Særlig tydelig er dette i tilfeller da et seksuelt samvær fører til graviditet og barn, den kvinnelige part blir da oftest belastet med det største ansvar, både for at "det gikk galt" og for barnet. Rollen som den som bremser, holder igjen og passer på at ikke partneren går for langt, får pikene seg tildelt med særlig ettertrykk nettopp i puberteten da de biologiske og psykiske endringer ellers synes å disponere for aktivitet, utfoldelse, emosjonell intensitet, labilitet og intellektuell nysgjerrighet.

Vi skimter da i begynnelsen av den eksplorative fase en adskillelse av *initiativ* og *ansvar* som antakelig er viktig for den videre utformning av kjønnsrollene: i forholdet til det annet kjønn hviler "ansvar" i stor utstrekning på den som *ikke* tillegges "initiativ" — et normsystem som man neppe finner i mange andre samværs-mønstre.

Det er nok sannsynlig at kjønnsrollene modifiseres en hel del på disse punkter i de senere livsstadier, til fordel for ekteskapets og familielivets mer egalitære normer. Men selv om en slik modifisering finner sted er det grunn til å tro at pubertetens læring og erfaringer setter dype spor. Det er klart at gutter såvel som piker har omstillingsvansker i overgangsalderen, — også når det gjelder kjærlighetslivets normer. De skal i mange miljøer f.eks. lære å "oppvarte" det kjønn som tidligere representerte alminnelige lekekamerater, de skal tilpasse seg krav om selvsikkerhet og dominans som kan være problematiske nok. Vår oppgave her er imidlertid å særlig beskrive unge jenters situasjon.

Ideologien omkring forelskelse og kjærlighet i vår kultur stiller nok menn og kvinner likt i visse henseender: ekteskap inngås *ideelt* på grunnlag av "personlig tiltrekning", uavhengig av partnerens sosiale status, yrke, utdannelse eller inntekt. I praksis viser det seg nok at per-

sonlig tiltrekning gjerne begrenses nettopp av slike faktorer som klassetilhørighet og utdannelse. Men dette er — stort sett — likt for menn og kvinner, og for begge kjønn er kjærlighet, ekteskap, familiedannelse en viktig verdi eller i alle fall noe som anses for naturlige, nødvendige elementer i livet. *De betingelser som menn og kvinner må fylle for å oppnå disse — pressumptive — goder, er imidlertid forskjellige,* og dette faktum melder seg på en ganske påtrengende måte for både gutter og piker i overgangsalderen.

Kjønnsroller i den eksplorative fase: utdannelse og yrke

Den eksplorative fase som begynner med puberteten innebærer i vårt samfunn en yrkesorientering både for unge gutter og unge piker. Denne yrkesorientering skjer på bakgrunn av en skolegang som opp til puberteten tilsynelatende arter seg noenlunde likt for begge kjønn — både gutter og jenter begynner på skolen i 7-årsalderen, de går stort sett i fellesklasser, har noenlunde samme pensum og undervisning i teoretiske og praktiske fag.[8] I Norge såvel som i Sverige har man riktignok inntil ganske nylig hatt et høyere gjennomsnittlig utdannelsesnivå for gutter enn for piker. En tendens til utjevning er imidlertid tydelig, — og i Norge har pikene i de yngre aldersklasser like ofte som guttene utdannelse etter folkeskolen. Guttene har imidlertid oftere enn pikene en høyere utdannelse (artium, universitetsutdannelse) mens pikene oftere har realskole og framhaldsskole. I Sverige er bildet stort sett det samme, f.eks. i 1957 var det fler piker enn gutter som tok realskoleeksamen, pikene utgjorde videre 46 % av gymnasieelevene og 45 % av dem som tok artium (i Norge s.å. 41 %).

Tendensen til å gi gutter og piker lik utdannelse gjelder særlig for almendannelse og lavere utdannelse, og en norsk undersøkelse viser at i de sosialgrupper der vi særlig finner de foreldre som gir sine barn akademisk utdannelse er kjønnsforskjellen stor. I foreldre-gruppen "Overordnede funksjonærer, liberale yrker", har 72 % av guttene mot 47 % av pikene (1950) søkt gymnas og realskole.[9] Vi finner da også at pikene utgjør bare ca. 1/4 av studentene ved universiteter og høyskoler i Norge (1958, 59), noe mer i Sverige.

Hvordan går det med henholdsvis piker og gutter på skolen? Vi skal se på dette spørsmål i lys av en del norske og andre data om kjønnsforskjeller i intellektuelle prestasjoner.[10] Etter et skolemodenhets-mate-

riale som er statistisk bearbeidet i Norge, ligger pikene stort sett bedre an i gjennomsnitt enn guttene i alderen 6—8 år. Det kan diskuteres om den skolemodenhetsprøven det her er tale om, skiller seg noe særlig fra en vanlig intelligensprøve, og vi skal ikke uten videre godta forestillingen om at det utelukkende er et modningsfenomen vi står overfor. Og vi skal spesielt feste oss ved at piker skårer høyere enn gutter på delprøver for form-oppfatning, logisk resonnement og kvantitetsoppfatning. Derimot er kjønnsforskjellen ikke så stor når det gjelder hukommelses- og verbaltestene, der man ellers pleier å konstatere kvinnelig overlegenhet.

Ved å sammenlikne skolemodenhetsmaterialet med kjønnsforskjellene i folkeskolens avgangsklasse får vi et inntrykk av hvordan de to kjønns intellektuelle prestasjoner synes å utvikle seg. Etter data fra folkeskoleeksamener i Oslo (1953—1956) er det tydelig at pikene, i den aldersgruppe det her er tale om (13—15 år), fremdeles gjennomsnittlig er flinkere enn guttene. Men når det gjelder karakterene for regning — dvs. et fag der evne til logisk resonnement og kvantitetsoppfatning særlig kommer til uttrykk — er pikene nå like eller dårligere i forhold til guttene. Vi kan si det slik at pikenes prestasjoner i kvantitativt resonnement viser en synkende kurve i forhold til guttenes, — når en ser data for skolemodenhet og eksamensresultater under ett.

På denne bakgrunn har det interesse å undersøke kjønnsforskjeller på de videre utdannelses-trinn.

I den høyere skole begynner kjønnsforskjeller i *rekrutteringen* å gjøre seg gjeldende: pikene rekrutteres i høyere grad enn guttene fra de bedrestilte økonomiske lag av befolkningen,[11] og alt i alt starter pikene i den høyere skole (nå realskolen, tidl. middelskolen) med *et bedre utgangspunkt* enn guttene: de har gjennomsnittlig bedre prestasjoner fra folkeskolen.

Kjønnsforskjeller i resultatene til realskoleeksamen foreligger det visstnok ingen norsk undersøkelse om, men undersøkelser fra *middelskolen* viser at guttene ved avgangseksamen ligger *over* pikene i poengsum.[12] Det ser altså ut som om pikene begynner bedre og slutter dårligere enn guttene med hensyn til skoleprestasjoner på dette skoletrinn.

Også i Kay Pienes undersøkelser i *gymnaset* finner vi samme rekrutteringsbegrensninger for pikene som i realskolen: de pikene som går i gymnaset kommer i noe høyere grad enn guttene fra øvre sosiale lag. Nå er kjønnsforskjeller i realskoleeksamens (middelskoleeksamens) karakterer

for dem som fortsetter i gymnaset visstnok ikke undersøkt i Norge. Men hvis vi skal slutte fra utenlandske undersøkelser, siles pikene kraftigere enn guttene ved inngangen til gymnas (eller tilsvarende skole) og det er overveiende sannsynlig at pikene igjen begynner med gjennomsnittlig bedre avgangskarakterer fra forrige skoletrinn sammenlignet med guttenes. Etter de norske data beholder så pikene denne stilling i nest-øverste gymnasår, men faller igjennom til selve eksamen artium, der de igjen får dårligere karakterer enn guttene.

Skjematisk følger pikene altså antakelig en liknende utvikling som vi har skissert før: de begynner på et høyere prestasjonsnivå enn guttene, og ender på et lavere.

Hvis vi endelig tar for oss kjønnsforskjeller i utgangspunkt og sluttresultater i *universitetsutdannelsen,* møter vi igjen noe av det samme bilde. Etter det materiale som er samlet i Norge gjør følgende seleksjonsprosess seg gjeldende for artianere som går videre til universitetsstudier: pikene rekrutteres fra et "smalere" og høyere sosialt lag enn guttene, dette innebærer samtidig at utvalget av piker er et utvalg av dem med beste artiumskarakterer.[13] Det ser ut som om man må være flinkere hvis man er pike for at universitetsstudier skal anses som rimelig.

Til tross for dette gode utgangspunkt — prestasjonsmessig sett — ender pikene likevel stort sett opp med gjennomsnittlig dårligere embedseksamener enn guttene.[14] På enda et trinn i utdannelsesprosessen synes vi å stå overfor det fenomen at pikene begynner bedre enn guttene og slutter dårligere.

Problemene omkring kjønnsforskjeller, skolegang og utdannelse gir også et utgangspunkt for overveielser om menns og kvinners tilpasning i *yrkeslivet.*

Kan det tenkes at også når pikene starter i *arbeidslivet* med de beste prestasjoner — at de også *der* begynner bedre og slutter dårligere?

Undersøkelser gir faktisk grunn til å tro at ved overgangen fra skole til yrkesliv har eksamensresultatene for pikenes vedkommende en stikk motsatt implikasjon av den de har for guttene. — En amerikansk studie av unge menneskers ansvarsfølelse i arbeidssituasjonen belyser dette særlig godt.[15] Undersøkelsen omfatter 99 butikkfunksjonærer i alderen 18—25 år og tar for seg sammenhengen mellom på den ene siden "ansvarsfølelse" eller "ansvarlighet", og på den annen side slike variable som: alder, kjønn, ekteskapelig stilling, skole, hjemsted (by—land), fars yrke, "personlig tilpasning", eksamenskarakterer, "jobfactors" osv.

"Ansvarsfølelse" er målt ved arbeidslederes vurdering av arbeidstakerne.[16]

Etter resultatene av undersøkelsen skårer de unge mennene betydelig bedre m.h.t. ansvarsfølelse enn de unge kvinnelige arbeidstakerne. Dette står da for det første i motsetning til resultater fra undersøkelser av ansvarsfølelse som har vært gjort i skolen: der skårer jentene høyere.[17]

Videre viser det seg at andre faktorer synes å henge sammen med ansvarsfølelse i arbeidet hos unge piker, sammenlignet med de unge guttene: "the influence of length of service, high-school achievement, church- and clubmembership, age and marital status, on female scores appears to be *exactly the reverse* of their influence on male scores". Man finner for pikene — i motsetning til for guttene — at de som har vært lenge i bedriften har mindre ansvarsfølelse enn de som har vært der kortere, *at de som har gode skoleprestasjoner skårer lavere enn de med dårlige,* likedan de som er eldre, og de gifte.

Denne undersøkelsen gir det mest ekstreme eksempel på forringelse i pikenes ytelser. Her gir gode skolekarakterer i utgangspunktet ikke bare et dårligere resultat sammenliknet med guttene, men en kan direkte forutsi at *gode* skolekarakterer — stort sett — følges av *lavere* ansvarsfølelse enn dårlige karakterer.[18] Selv om ikke ansvarsfølelse i denne undersøkelse direkte måler arbeidsprestasjoner, er definisjonen av ansvarsfølelse slik at vi må tro det er høy korrelasjon mellom ytelse og ansvarsfølelse.

Vi skal merke oss den forklaring som de amerikanske forskerne gir på de noe forbausende kjønnsforskjeller i ansvarsfølelse; det nevnes at kvinnelige ansatte har små forfremmelsesmuligheter i de bedrifter undersøkelsen omfatter, og videre nevnes sannsynligheten for at dette virker mest frustrerende på de dyktige og eldre kvinnene som derfor viser mindre ansvarsfølelse. Forfatterne foreslår ikke at det er en kjønnsdifferensiert modningsprosess som ligger under forskjellene.

På fem trinn i en langvarig lærings- og arbeidsprosess har vi nå — så langt tilgjengelig materiale rekker — påvist det vi kan kalle en "trinnvis synkende ytelseskurve" for pikene i forhold til guttene. De data som vår fremstilling av kjønnsforskjells-mønstret bygger på er for spinkle til at vi kan betrakte tendensene som annet enn et utgangspunkt for nærmere forskning. Men hvis bildet skulle vise seg å stå for nærmere prøving, gir det anledning til en del overveielser om kjønnsdifferensiert modning og kjønnsdifferensiert miljøpåvirkning.

Den "trinnvis nedadgående" utvikling for pikene forteller at vi har to grupper — guttene og pikene — der "kvaliteten" i den ene — målt med visse typer av prestasjoner — stadig forringes i forhold til "kvaliteten" i den andre. For hvert "trinn" i utdannelsesprosessen hentes det — p.g.a. spesielle rekrutteringsmekanismer — frem "de beste" av den siste gruppen, men dog ikke flere eller bedre enn at gjennomsnittsnivået for denne gruppen synker ned til eller under guttenes i løpet av et gitt "trinn". Om "kvalitetsforringelsen" er et resultat av kjønnsdifferensiert modning eller kjønnsdifferensiert miljøpåvirkning sier selve dette mønster ingen ting om.

Når det gjelder de siste "trinn" vi har behandlet, f.eks. universitetsutdannelsen, eller arbeidstakerne i den amerikanske undersøkelsen, er det imidlertid vanskelig å finne en modningsteori tilfredsstillende. Her må det være miljøbetingede faktorer som gir utslagene. Og det ligger da nær å spørre om det ikke er de *samme slags* prosesser vi finner på alle de "trinn" vi har gjennomgått, nemlig en kjønnsdifferensiert miljøpåvirkning som stimulerer guttenes ytelser mer enn pikenes — i de sammenheng det her er tale om, dvs. i det vi kort kan kalle en organisert arbeidssituasjon.

Kjønnsrolleforskriftenes betydning for intellektuelle ytelser har — i motsetning till den antatte modningsfaktor — vært nevnt mer sporadisk i litteraturen. Spørsmålet er imidlertid nylig tatt opp av Sverre Lysgaard.[19] Han hevder bl.a. at pikenes oppdragelse til større lydighet, autoritetsbundethet og orden gjør pikene i det hele — mer enn guttene — egnet til å prestere det som skolen eller "de voksne" krever av dem.

Dette stemmer da med de data fra 6—8 års alderen som vi har presentert ovenfor. Hvorfor pikenes eventuelt større medgjørlighet etc. særlig skulle gi seg utslag i formelle og resonnerende evner på dette alderstrinn ville det ennå være vanskelig å si noe om.

Men en kjønnsrolle-hypotese må også forklare hvorfor det senere — og på hvert trinn — likevel går dårligere for pikene enn for guttene. Dette kunne da forklares ved en henvisning til de endringer i kravene som finner sted opp gjennom barndom og ungdom: lydighet og flinkhet strekker etter hvert ikke til, den større selvstendighet og pågåenhet som guttene stimuleres til bærer stadig flere frukter jo lenger "opp" man kommer i alder og utdannelse. Eller for å si det med Lysgaard: jentene føres etter hvert over i en stramt normativ orientering, en såkalt ritualistisk holdning — "det skal først og fremst ikke være noe å

sette fingeren på i ens oppførsel", — mens guttene stilles friere i normativ forstand og lærer at "det er resultatene som teller". Guttene stimuleres til en mer *instrumentell orientering,* en mer ubundet, eksperimenterende holdning.

En annen mulig hypotese gir seg ved overveielser om kjønnsdifferensiert *press* på barn til skoleprestasjoner og ytelser. — Mye tyder på at gutter utsettes for et sterkere press fra foreldrenes side når det gjelder å få gode eksamensresultater, ta lang utdannelse, drive det til noe osv. Opplysninger fra Skolepsykologisk Kontor i Oslo gir f.eks. gode holdepunkter for en antakelse om at *gutter* hyppigere enn piker søkes plassert tidlig på skolen. Foreldrene syns det er særlig viktig at guttene tidligst mulig begynner sin utdannelse, det er ikke så farlig med jentene.

Nå er det god grunn til å tro at foreldrenes press på guttene heller hemmer enn stimulerer dem *når presset settes inn i en tidlig alder, f.eks. i 6—8 års alderen.* Pikene får alt i alt være mer i fred for ytelsespress, både da og senere. Men høyere opp i skolestadiene kan foreldrenes press virke *stimulerende* på guttene, mens pikene da ikke blir *nok* stimulert av foreldrenes ærgjerrighet, — dvs. *nok* i forhold til deres alder og modenhet.

En slik hypotese om kjønnsdifferensiert press fra foreldrene ville kunne forklare noe av det "nedadgående" prestasjonsnivå for jentene. Den lar seg meget vel forene med hypotesen om "normativ" og "instrumentell" sosialisering — dvs. ikke bare er styrken av foreldrenes "press" kjønnsdifferensiert, men også formålet med presset, så å si.

Enda en mulighet har vi hvis vi antar at jenter "egentlig" er mer begavet enn gutter, og da særlig bedre utrustet med hensyn til logisk resonnement, spatial og kvantitativ manipulering, *og* at de hemninger som det tradisjonelle kjønnsrollemønster innebærer for jenter først for alvor slår ut en gang *etter* 8-års alderen. En slik forklaring ville passe godt med foreliggende teorier om at barn først etter småbarnalderen føler og opfatter at gutter har det bedre og får flere muligheter enn piker.[20]

Men hva er det eventuelt i den kvinnelige kjønnsrolle som virker intellektuelt og ytelsesmessig hemmende? Lysgaard har tatt for seg oppdragelsen til sterkt normative holdninger, til ritualisme hos jenter. Det ligger nær dessuten å peke på de aggresjonshemmende og passive komponenter i den tradisjonelle kvinnerolle, slik den avtegner seg i samfunnsvitenskapelige undersøkelser.[21]

At en del typer av aggresjonshemning nedsetter den enkeltes prestasjonsnivå er i og for seg gammelt nytt innen personlighetspsykologien. Nøyaktig hvilke psykodynamiske sammenhenger vi står overfor når det gjelder sosialisering til "kvinnelighet" i vår kultur vet vi likevel ennå mindre om. Men det kan være verd å merke seg muligheten for at vi står overfor et fenomen som vi kan kalle *"kompensatorisk femininitet"*, en parallell til den "kompensatoriske maskulinitet" som f.eks. Per Olav Tiller finner i sine undersøkelser av sjømannsgutter.[22]

Kompensatorisk femininitet ville da hos den enkelte — hvis vi gjennomfører parellellen — være et ubevisst forsøk på å dekke over en usikker kjønnsidentitet ved å opptre "ekstra feminint", og etter vår kulturs definisjon av kvinnelighet vil dette bl.a. kunne gjøres ved å være — ikke nødvendigvis direkte "dum" — men definitivt ikke ved å være intelligent, intellektuelt skarpskodd eller skapende.

Dette betyr bl.a. at gutter og jenter etterhvert må lære seg å se arbeid, yrke i forskjellig lys. Guttene må lære at deres yrkeskvalifikasjoner er helt avgjørende for deres senere plasering og anseelse i livet, mens pikene må lære at det for dem er ekteskap som avgjør denne plasering, deres eget yrke er sekundært. Noen få unge piker velger en mer "maskulin" vei, og dette manifesterer seg vel ofte allerede i den eksplorative fase, men stort sett er denne fase for piker preget av en orientering mot ekteskap og familjedannelse. — Likevel må pikene i ventetiden beskjeftige seg yrkesmessig, det hører til sjeldenhetene idag at den unge pike venter med hendene i fanget. Hun venter ved skrivemaskinen, ved maskinen eller bak disken, og det er kanskje slik hun oftest treffer sin partner.

Og nettopp på denne bakgrunn vil vi hevde at ungdomstiden for pikene betyr en mer radikal ny-orientering enn for guttene. I motsetning til guttene må pikene lære at skolegang og utdannelse for dem er en måte å fylle en ventetid på — ikke et middel til å nå et høyt prioritert og noenlunde avgrenset mål. De må lære at det å være "flink" ikke lenger betyr det samme som før. Mens skolegang ofte formelt ses som en forberedelse til yrkeslivet, og tildels er lagt opp med dette for øye, må pikene likevel på en eller annen måte — kanskje underforstått — innstille seg på et annet livsmål: ekteskap og familie-dannelse. De må innstille seg på at det er *dette* de må oppnå for å være "flinke". Og selv om familiekunnskap og husstell er blitt skolefag i den moderne skole, kan den rent psykologiske forberedelse til ekteskap og familiedannelse

vanskelig skje innen skolens vanlige ramme, fordi skolen — som institusjon — er mer preget av yrkeslivets verdier og normer — enn av familiens.

Riktignok vil skolegang og utdannelse være blant de kjennetegn som kvalifiserer både kvinner og menn som ekteskapskandidater. Men det gjelder særlig for menn: for dem kan det å ha en stilling eller en arbeidsinntekt ses som en nødvendig, men kanskje ikke tilstrekkelig, betingelse for å bli godkjent som gifteferdig. For piker stiller det seg anderledes. Mens et visst minimum av skolegang og kunnskaper er nødvendig, er det ikke noen viktig betingelse at en ung pike skal ha vist sine inntektsmuligheter eller sin yrkeskapasitet før hun anses som fullgod partner. For piker teller — når det gjelder å "bli gift" — i høyere grad en del personlige egenskaper som ikke kultiveres spesielt ved skolegang, i alle fall er ikke *det* skolens uttalte formål: å utvikle utseende, sjarm, kvinnelighet. Bortsett fra visse minimumskrav er det ikke sannsynlig at intellektuelle ferdigheter er sentrale i denne sammenheng, ja for den saks skyld heller ikke praktiske ferdigheter.

Det er som nevnt ganske klart at pikene faller fra i stor utstrekning opp gjennom utdannelses-systemet. Det betyr igjen at pikene kommer tidligere ut i yrkeslivet enn guttene, og at deres *yrkesvalg* gjøres på et tidligere alderstrinn enn guttenes.

Det foreligger en rekke undersøkelser i flere land om ungdommens yrkesønsker og yrkesvalg, og alle viser store forskjeller mellom gutter og piker både når det gjelder ønsker og valg. Et gjennomgående trekk er guttenes meget bredere utvalg av yrker, guttene oppfatter mange fler yrker som muligheter enn pikene. Dernest finner vi at pikene stort sett velger "kvinneyrker", guttene velger "mannsyrker". Pikene velger langt oftere enn guttene kontor og butikkarbeid, undervisning, helse og barnearbeid, mens guttene oftere velger yrker innenfor industri, teknikk, jord- og skogbruk, håndverk og samferdsel.

En nyere norsk undersøkelse[23] tyder på at forskjellen mellom gutter og piker — når det gjelder yrkesvalg — er mindre i den høyere skole (realskolen) enn i den lavere skole (framhaldsskolen).

Den samme undersøkelsen gir ytterligere belysning av likheter og ulikheter mellom gutter og piker når det gjelder yrkesvalg og yrkesplaner. Enkelte av disse data diskuteres best i et senere avsnitt, her skal bare nevnes følgende: det ser ut som om pikene har andre motiver for å velge sitt yrke enn guttene. Guttene legger mer enn pikene vekt på

om det yrket de ønsker seg eller har valgt gir en trygg og god stilling eller en selvstendig stilling, mens pikene oftere enn guttene ser på om yrket gir mulighet til å utnytte deres anlegg, evner, interesser.

Disse resultatene stemmer langt på vei med resultater fra en amerikansk undersøkelse av ungdom med planer om collegeutdannelse: blant ungdom med slike planer finner man store forskjeller mellom gutters og pikers *grunner* for å gå på college.[24] Mens guttene ofte tenker på college som et middel til en god stilling, er pikene mer opptatt dels av mulighetene for personlig utvikling, dels av de mer romantiske eller spennende sider ved college-livet. (Dette siste tema finner vi ikke i den norske undersøkelsen, den gjaldt ikke planer om universitetsutdannelse. Og i de skandinaviske land har vel ikke universitetene den karakter som det amerikanske uttrykk "college-life" innebærer.) Dette er jo i og for seg ikke så merkelig når pikene først og fremst tenker seg selv som forsørget ved ekteskap, ikke ved yrke. Men data åpner visse perspektiver når det gjelder spørsmålet om hva de unge får ut av en høyere utdannelse, hvilken grunninnstilling, den "maskuline" eller den "feminine" gir mest utbytte — regnet i karakterer, selvutfoldelse eller tilfredshet?

Stort sett må vi tro at virkningene av å få den "feminine" målsetting inn på livet, slik de unge pikene gjør det i den eksplorative fase, vil avhenge av den tidligere sosialisering. Hos enkelte kan målsettingen passe godt inn i et fatalistisk temperament, i en avventende og passiv holdning, eller den kan utdype uselvstendighet — "man bestemmer jo likevel ikke selv" — og gi en sterk utrygghetsfølelse med utslag bl.a. i sosial usikkerhet. For mange kan den antakelig bety hemming av aktivitet, utfoldelse og initiativ.

En mulig virkning av en aktivitetshemmende eller en fatalistisk målsetting er dagdrømmeri, eller i det hele forsøk på *å løse problemer på fantasiplanet.*

Betydningen av en slik fantasi-komponent i unge pikers tilpasning kommer tydelig frem i den amerikanske undersøkelse av gutters og pikers syn på college-utdannelse som vi har vært inne på før. Man fant, som nevnt, at pikenes college-planer var preget av forestillinger om å ha en "glamorous" tid, treffe andre mennesker, særlig "den rette", reise, se nye steder, ha mye moro osv. Av særlig interesse er forskernes sammenlikning mellom piker som skulle gå på college og piker som *ikke* hadde slike planer: de siste er mer uttalte i sitt ønske om å gifte seg, de har en mer utviklet følelse av sin egen kjønnsrolle og er mer åpent opptatt

av seksuallivet. Den amerikanske forsker tolker dette funn slik at collegepikenes planer og fantasier om utdannelsestiden utgjør en erstatning for en umiddelbar og direkte orientering mot den voksne kvinnes kjønnsrolle. Man kunne også spørre om det er de emosjonellt minst utviklede pikene som går videre til college, av pikene innenfor en gitt sosialklasse. Dette sier ikke den amerikanske rapporten noe om. I alle fall finner vi at selv i mange av de tilfeller der unge piker direkte engasjerer seg i en langvarig utdannelse, er deres holdning til denne sterkt preget av de fremtidsperspektiver som for dem ligger i ekteskap og familiedannelse, og at utsettelsen av ekteskap utløser en fantasibetont holdning.

Mangel på realisme kan også tenkes å komme inn i pikenes yrkesholdning fordi yrkesvalg ofte gjøres på et "historisk" grunnlag og uten nær kontakt med den utvikling som faktisk finner sted.[25] Den unge piken får råd fra, og påvirkes av, foreldre, slektninger og bekjendte som kanskje ikke helt ut ser implikasjonene i den seneste tekniske utvikling og familiens endrede struktur. Mulighetene for og ønskeligheten av at kvinnene holder til i hjemmet fra ekteskapet til alderdommen er ikke lenger de samme som før en generasjon siden, men det er likevel ofte lettere å basere avgjørelsen på fortiden enn å søke å forutsi utviklingen.

Kjønnsrolle-læring og miljø i den eksplorative fase

Vi har ovenfor diskutert to sentrale elementer i kjønnsrolledifferensieringen i ungdomsalderen: kjærlighetslivets normer, og skole- og utdannelsessystemets normer. Vi skal nå undersøke litt nærmere hvordan de unges miljø kan tenkes å være med å forme både de kjønns-*like* og de kjønns-*ulike* atferdsmønstre hos unge.

Vi har allerede nevnt at overgangsalderen dvs. begynnelsen av den eksplorative fase er en periode der ny læring er nødvendig og kanskje også særlig gunstig, i den forstand at overgangsalderen — i likhet med de første barneår — er en periode med stor mottagelighet og inntrykksvarhet. Men selv om puberteten representerer en modifisering av tidligere lærte reaksjonsmønstre, er det likevel klart at den tidlige sosialisering har lagt et grunnlag som ikke uten videre viskes ut i den eksplorative fase. Og som vi har sett i kap. "Kjønnsroller og sosialisering" er kjønnsrolle-læringen i barneårene til en viss grad en forberedelse til senere roller som tildeles de to kjønn.

Familiens og foreldrenes innflytelse i retning av kjønnsrolle-differen-

siering fortsetter antakelig også i den eksplorative fase. Foreldrene begynner i denne tiden å legge særlig vekt på å holde den unge pike under en viss oppsikt, og begrense hennes frihet i relasjon til det annet kjønn.[26]

Norske undersøkelser av påvirkninger i forbindelse med yrkesvalg viser også foreldrenes sterke innflytelse. De unges yrkesoppfatninger er i stor utstrekning formet i hjemmet og påvirket av foreldrene. Skole, kamerater og yrkesrettleiing kommer i annen rekke, etter de unges egne utsagn.

Dette behøver ikke i og for seg bety at foreldre stort sett utøver noe direkte press på barna når det gjelder yrkesvalg. Det er kanskje viktigere at foreldrene og deres miljø representerer visse yrker som barna får kjennskap til, og dermed bestemmer barnas valgmuligheter. F.eks. viser undersøkelser i folkeskolen at elevene har en sterk tendens til å angi yrkesønsker som de har et nært kjennskap til.

I en norsk undersøkelse av realskole- og framhaldsskoleelever ble elevene direkte spurt om de hadde truffet sitt valg selv, eller om andre hadde vært med på å bestemme det.[27] Vi finner her ingen signifikant forskjell mellom gutter og piker når det gjelder "selvbestemmelse" vs. "påvirkning fra andre" — hvis svarene kan tolkes som relevante for "selvstendighet" er det ingen forskjell på gutter og piker i dette materiale. (Man kan ikke uten videre si at de som velger i samråd med andre her nødvendigvis behøver å være mindre selvstendige.) Hvis vi splitter dette materiale på framhaldsskoleelever og realskoleelever finner vi imidlertid en nær-signifikant forskjell på gutter og piker i *framhaldsskolen:* pikene svarer *oftere* enn guttene at de har bestemt selv (32 % mot 24 %), mens guttene langt oftere hadde bestemt seg i samråd med yrkesrettleier. Dette *kan* da bety at pikene i denne alderen og i dette sosiale miljø er *mer* selvstendige enn guttene. Det kan også bety at foreldrene er mindre interessert i å påvirke pikenes yrkesvalg enn guttenes fordi de tillegger pikenes yrke mindre betydning. At pikene så meget sjeldnere enn guttene benytter seg av yrkesrettleiingens tjenester *kan* også bety at de selv stort sett legger mindre arbeid i planleggingen av sin yrkes-fremtid. Og det kan meget vel tenkes at de pikene som avviker fra det vanlige mønstret og er mer "yrkesbevisste" enn flertallet — har visse vansker. Av største interesse er det å merke seg at bare 13 % av elevene i den nevnte undersøkelsen mente at det var konflikt mellom deres eget yrkesønske og foreldrenes — og at over 80 % av disse elevene var piker! Det er for øvrig i dette materialet også fler eksempler på konflikt i selve yrkesvalget hos pikene enn hos guttene.

Hvordan ser nå foreldre på gutters og pikers utdannelse? Det foreligger her visstnok lite forskning, men en norsk undersøkelse som er nevnt før er relevant.[28] Vi finner her at bortimot halvparten av 70 mødrene av 120 barn mener at guttene bør få best utdannelse, mens omtrent like stort antall svarer at gutter og piker bør få lik utdannelse. Ingen mener at piker bør få best utdannelse. Data tyder for øvrigt på at mødre som har døtre (enten bare døtre, eller både døtre og sønner) er betydelig mer innstilt på at piker skal ha utdannelse enn mødre med bare sønner.

I en norsk forberedende undersøkelse av ungdom på arbeidsplassen ble en del voksne arbeidere og funksjonærer spurt om hva slags råd de ville gi unge gutter og unge piker som var ferdige med folkeskolen.[29] De fleste svar viser at intervjupersonen mener at yrkesarbeid er noe annet for gutter enn for piker, og at utdannelse er viktigere for gutter enn for piker. Men det nevnes også ofte av disse intervjupersonene at kvinner bør ha *noe* yrkesutdannelse. Vi finner ikke mange som tenker seg den gammeldagse kvinnerollen i overklasse-miljøet der de unge pikene nærmest satt på stas og ventet. For bare en generasjon siden var dette ikke uvanlig. De fleste mener i dag at en ung pike bør "ha noe å falle tilbake på".

Alt i alt er det likevel rimelig å tro at de fleste foreldre stiller større krav til sønnene enn til døtrene når det gjelder egenskaper og atferd som regnes som nyttig for deres yrkes-karriere, oppmuntrer sønnenes ærgjerrighet og støtter sønnenes yrkesinteresser mer enn døtrenes. I den forbindelse skal vi merke oss en mulighet for at piker i ungdomsalderen — og kanskje resten av livet med — er mer bundet til foreldrene og hjemmet enn guttene, og således kanskje også mer mottakelig for foreldrenes ønsker enn guttene er.

Men vi skal notere oss at det også er blitt "moderne" at piker skal ha utdannelse, om ikke helt for samme formål som gutter. I en amerikansk undersøkelse av *foreldres* oppfatning av gutters og pikers college-utdannelse, nevnte 32 % at "college will make a girl a more desirable wife" eller "help her find a husband". Det er et spørsmål om ikke det også i våre nordiske samfunn er vokst fram en innstilling som kan uttrykkes omtrent slik: "en ung pike bør ha en viss utdannelse slik at hun kan føre en intelligent samtale med sin mann, forstå hans arbeid, og hjelpe og støtte ham i hans suksess-bestrebelser".

Hvilken rolle spiller nå *skolen* når det gjelder opplæring til kjønnsdifferensiert atferd? — Vi skal her hevde at skolegang og utdannelse

i vårt samfunn stort sett virker i retning av kjønnsrolle-*utjevning,* dvs. vi hevder at den "trinnvis synkende ytelses-kurve" for pikene som vi diskuterte ovenfor — mer skyldes påvirkning fra andre miljøfaktorer enn skolen.

Skolens innflytelse på ungdommen er, etter denne hypotese, til en viss grad motsatt av foreldrenes og familiens, foreldrenes påvirkning er mer kjønnsrolle-differensierende, og det samme gjelder påvirkningene fra fornøyelseliv og massemedia.

Det ligger for det første nær å tro at skolen stort sett behandler gutter og jenter mer likt enn hjemmet gjør, det ligger i hele vårt skolevesens ideologi, en ideologi som kommer frem f.eks. i stortingsmeldinger, pedagogiske tidsskrifter og den almindelige debatt. Skolens offisielle politikk er å stille samme krav til gutter og piker, gi dem samme kunnskaper og innsikt. Skole- og utdannelsessystemet må antas, stort sett, å oppmuntre både piker og gutter til å dyktiggjøre seg for arbeidslivet, å stimulere intellektuell nysgjerrighet og praktisk ferdighet. Selve skolens verdi- og normsystem ligner mer på yrkeslivets enn på familiens: det stilles samme krav til alle for å oppnå systemets belønninger (eksamenskarakterer), konkurranseevne og ytelser bedømmes på et grunnlag som gjelder for alle. Pikene blir i skolen oppmuntret til å være ærgjerrige, og *til å måle seg med andre,* bl.a. med gutter. Det kan også i noen tilfelle tenkes at selve den intellektualisering som skolegangen representerer gir et visst grunnlag for å sette spørsmålstegn ved ellers godtatte verdier, som f.eks. kjønnsrollene. Endelig må vi ta i betraktning at skolen gjør de unge bekjent med humanistiske og demokratiske strømninger som innebærer "likestilling mellom menn og kvinner" — ideer som vel ikke vanligvis blir systematisk tatt opp i hjemmet.

Ett uttrykk for at skolens stimulering av flid og intellektuelle ytelser kan være i konflikt med de tradisjonelle kjønnsroller finner vi i en før nevnt amerikansk undersøkelse av college-piker. De unge pikene ga her tydelig uttrykk for at hvis de oppførte seg slik som skolen oppmuntret til, gikk det ut over deres popularitet hos unge menn. Guttene likte best "dumb girls".[30] Liknende uttalelser har man funnet ved intervjuing av unge piker i forbindelse med et par norske kringkastingsprogrammer.

Hvis det er så at skolen idag er "kjønnsrolle-utjevnende", ligger det nær å spørre om den da velger en middelvei mellom de tradisjonelle kjønnsroller — eller om skolen er utjevnende i den forstand at den former alle elever i "maskulin" retning. Det siste har vært hevdet i norsk

debatt, og synspunktet har mye for seg.[31] Selve skolens likhetsprinsipp, dens formål og virkemidler må imidlertid antas å være kjønnsrolle-utjevnende og kanskje i en viss forstand noe "maskuliniserende" for pikene. Skole- og utdannelses-systemet kan videre virke som en oppmuntring til yrkesdeltakelse og stimulere interesser som i sin fulle utforming ikke så lett lar seg forene med den voksne kvinnes vanlige familierolle.

I samarbeid med skolen opptrer også *yrkesrettleiingen* som en viss stimulans til yrkesdeltakelse for pikene, i alle fall i den forstand at yrkesrettleiingen representerer en institusjon der piker såvel som gutter kan få råd ved valg av yrke.

Spørsmålet er hvilken praksis yrkesrettleiingen her følger. I Norge har dette vært gjenstand for en viss diskusjon mellom på den ene siden yrkesrettleierne og på den andre siden personer som hevder at yrkesrettleierne helt følger de tradisjonelle baner og stort sett henviser pikene til et begrenset utvalg av tradisjonelle kvinne-yrker og således ikke i særlig grad stimulerer pikene til en fastere forankring i yrkeslivet. Yrkesrettleierne selv hevder imidlertid at de innenfor rammen av sitt mandat — "yrkesrettleiingen skal ikke drive påvirkning" — søker å oppmuntre og hjelpe pikene til en bredere yrkesplattform. — I Sverige angis følgende prinsipper for yrkesrettleiingen:

"att för flickorna klargöra betydelsen av att de får en fast förankring i yrkeslivet,
att uppmuntra föräldrars intresse för flickornas yrkesutbildning,
att hjälpa flickorna och deras målsmän att vid yrkesvalet överblicka hela yrkesvärlden,
att genom praktiska åtgärder möjliggöra och underlätta för de därför lämpade flickorna att gå ovanliga utbildningsvägar".

At yrkesrettleiingen i alle fall spiller en *viss* rolle for pikenes yrkesvalg viser de norske data vi har referert før: vel 10 % av 1 458 elever mente at yrkesrettleiingen hadde vært til hjelp i valg av yrke, og av disse var igjen ca. 40 % piker. Det var en tendens for guttene til å gjøre noe mer bruk av yrkesrettleiingen.

Slike data sier jo imidlertid ingenting om yrkesrettleiingens kjønnsrolle-differensierende eller kjønnsrolle-utjevnende virkning for de unge. Det sannsynlige er vel alt i alt at yrkesrettleiingen bare i meget få tilfeller har noen virkning på tvers av de mange vedvarende og dyptgående påvirkningsfaktorer som de unge ellers er utsatt for. Men både

i Sverige og Norge har yrkesorientering og yrkesrettleiing fått en atskillig bredere plass i den nye skoleordningen (enhetsskolen), og det kan tenkes at yrkesrettleiingen kan komme til å øke i betydning. Dette kan igjen meget vel komme til å ha en kjønnsrolle-utjevnende virkning — dvs. minske forskjellene i gutters og jenters yrkesvalg og innstilling til yrke i det hele.

Vi har hittil særlig beskjeftiget oss med den påvirkning og læring som de unge allerede *har* gjennomgått og opplevet. Vi skal nå se litt på den innflytelse *fremtids-perspektivene* kan tenkes å ha på utformingen av kjønnsrollene i den eksplorative fase.

Det er naturligvis nettopp fremtidsperspektivene — f.eks. på ekteskap og på yrke — som hele tiden er en raison d'être for de roller som f.eks. foreldrene lærer gutter og piker. At det kanskje dreier seg om noe stereotype oppfatninger av fremtiden er nok så. En annen sak er at nettopp kjønnsrolle-læring gjør at forutsigelsene blir oppfylt: fordi den unge piken og den unge gutten har lært sine roller, må ekteskap og arbeidsdeling — i og utenfor familien — stort sett bli nettopp slik det er forutsett. Forsåvidt kan vi si at fremtiden allerede ligger i de roller som er lært.

Barns og ungdoms kjønnsroller er nemlig også *forberedelsesroller* til noe de ennå ikke har opplevd, *nemlig den voksnes situasjon.* Dette kan gjøre rollene vanskelige å forstå og for enkelte av elementene i rollen gis det ingen generalprøve. Dette gjelder i atskillig høyere grad ekteskaps- og familie-rollen enn yrkes-rollen. Treningen til yrkeslivet gir mer anledning til realistisk prøving av en selv, enn forberedelsene til ekteskap gjør: de siste er fylt av mystikk, romantikk, uklare forventninger og håp som vanskelig lar seg teste gjennom mye prøving og feiling.

De unge blir i sitt forhold til ekteskap og egen familiedannelse formet av det de har lært og opplevd i sitt miljø, hjemme og blant kamerater. Eller i sosiologisk terminologi: de unge har fått en del rolle-modeller, referansegrupper og erfaringer som synes å fortelle dem noe om deres egen fremtid, og ikke minst om hvilke *mål* de skal sette seg i livet. Nettopp i de ulike målsettinger som manns- og kvinnerollen innebærer ligger kanskje en av forklaringene på de ulike holdninger og atferdsmønstre vi ofte finner ved sammenlikning av menn og kvinner.

Vi kan f.eks. se nærmere på de to hovedtyper av målsettinger som er angitt for unge piker og unge gutter: "ekteskap" og "yrkeskarriere" for å si det kort. Disse to målsettingene og de "midler" de krever er ikke

bare forskjellige av innhold, de er også forskjellige når det gjelder de personlige egenskaper som skal til for å nå dem.— For å illustrere: "å bli tannlege" og "å bli flyger" er to forskjellige målsettinger, og det går to forskjellige veier til dem. Men begge disse er noenlunde klart avgrenset og formulerbare, det kan på forhånd sies en hel del om hvordan det er "å være" disse tingene, og de midler som trengs for å nå målet er klart angitt og kan følges skritt for skritt. Man kan i alle fall til en viss grad i vårt samfunn *på forhånd bestemme seg til* å forsøke å nå et slikt mål, og regne ut mulighetene for å nå det. Hos den enkelte kreves det en "instrumentell" holdning, rasjonalitet og evne til planlegging.

"Ekteskapsmålet" er, psykologisk og sosiologisk, av en annen karakter. I vår kultur er idealet at ekteskap baseres på kjærlighet og personlig tiltrekning, og disse fenomener forutsettes ikke å være av den art at den enkelte uten videre kan bestemme seg for å få dem, eller når dette skal inntreffe. Ifølge ideologien er det noe som "hender med en", ofte "som lyn fra klar himmel", uten ens egen vilje så å si. Nettopp det *u-planlagte* synes å være ansett som en forutsetning for at kjærligheten skal være av den riktige sorten. Ved planlegging og målbevisst strev mister tiltrekningen sin sjarm og mystikk, ja, kombinasjonen er pr. definisjon så å si umulig. Som det klart fremgår av literatur og film, må det målbevisste strev for å få den elskede innfinne seg *etter* at kjærlighet er konstatert. Selve forelskelsen, det grunnleggende følelsesmessige engasjement, det er man — etter teorien — ikke selv herre over, og man har — igjen ifølge teorien — *ikke noe valg.*

Dette er naturligvis en beskrivelse bare av et *ideelt mønster* i vår kultur, og ikke av alle de tillempninger som idealene i praksis må finne seg i. Men idealene finnes nok i en eller annen form hos de fleste unge mennesker, og er med på å bestemme deres tilpasning i den eksplorative fase, som jo nettopp er den fase der *utvelgelse* stort sett foregår.

Siden ekteskapsmålet er det primære for de fleste unge piker i den eksplorative fase synes det derfor rimelig å tro at virkningene av den vanlige kjærlighets- og ekteskapsideologi kan være meget dyptgående for dem.

Hvilke virkninger kan nå denne ideologi tenkes å ha på utforming av kvinnenes livsholdning og atferd? Det er ikke gjort noen forskning omkring disse problemer, og vi må derfor la gjetninger tre i steden.

Vi kan da først og fremst merke oss at hele ideologien om den romantiske kjærlighet er en av de få "øyer" av irrasjonalisme og tildels mystikk

i vår tids ellers rasjonalistiske og "materialistiske" syn. I samfunnslivet ellers premieres ustanselig det rasjonelle og teknisk hensiktsmessige. En forankring i ideer som derimot gir *følelsene* prioritet — enten det nå er en dyptgående og personlig orientering eller overflatisk sentimentalisme, — kan være vanskelig å mestre, psykologisk og sosialt, når samfunnet ellers understreker rasjonalisme og materialisme. Kvinnene kan som gruppe komme på siden av hele den teknisk-økonomiske kultur, eller i alle fall sterkere enn andre bli plasert i konflikten mellom "det menneskelige" og "det teknisk-økonomiske".

Det som skjer er vel imidlertid at teknisk-økonomiske verdier — under andre navn — "invaderer" romantikkens øy, presser i retning av en maskert tillempning av kjærlighetsideologien i praksis. I virkeligheten spiller overveielser om sosial status og materielle kår, bevisst eller ubevisst, en meget stor rolle ved valg av partner. Sammenknytningen mellom på den ene siden "kjærlighet" og på den andre "forsørgelse og sosial plassering" må — i alle fall ubevisst — by på en del problemer. Og det er vel rimelig å tro at den vanskeliggjør en langsiktig og rasjonell holdning til yrkesdeltakelse.

Muligheter og stengsler for unge kvinner

For de fleste unge er ikke utdannelsen mer langvarig enn at de trer inn i yrkeslivet før den eksplorative fase er avsluttet. Noen har en utdannelse som så noenlunde staker opp deres vei i arbeidslivet, mange må finne frem uten noen særlige holdepunkter i det hele.

Vi vet atskillig mindre om de unges første tilpasning til arbeidslivet enn om de yrkesplaner og ønsker de har mens de ennå går på skolen. Særlig mangelfull er vår viten om forskjeller mellom gutter og jenter i denne første tiden i arbeid. Nettopp på grunn av de data vi har om kjønnsroller i overgangsalderen, om kjønnsulikheter i skoleatferd og yrkesvalg, er det en rekke spørsmål vi gjerne vil stille i forbindelse med den første yrkestilpasningen. Hvor blir det av pikenes skoleflinkhet når de kommer over i yrkeslivet? Hvordan foregår — for pikene — tilpasningen til en plassering i arbeidslivet som ligger atskillig under det som både evnenivå og skolekarakterer skulle tilsi?

I hvilken grad influeres yrkestilpasningen av ekteskapsplaner og dannelse av egen familie? Hvor langt fremover tenker unge piker — er ekteskapet en slags barriere som fortoner seg så utforutsigbar at frem-

tidsperspektivene ellers blir helt borte? Og hvilken virkning har den vanlige kjønnsrolle-utformingen på unge pikers måte å ta arbeidssituasjonen på?

Ingen av disse spørsmål kan vi idag gi helt vel begrunnende svar på. Den amerikanske undersøkelsen som er nevnt ovenfor (s. 170—71) gir visse anelser: yrkesutfoldelse hører ikke helt med til kvinnerollen i vårt samfunn. Kanskje dette er én grunn til mer fravær og turn-over for piker enn for gutter i arbeidslivet. De siste synes å skifte jobb mer planmessig enn jentene, og oftere med det formål å lære noe.

Den engelske forsker Jephcott som har studert unge piker med fabrikkarbeid beskriver et sted deres tilpasning som "apatisk", og antyder at unge piker som på skolen var normalt livlige og aktive, etter en tid i fabrikkarbeid blir atskillig sløvet.[32]

Jephcott's undersøkelse gir ingen sammenlikning mellom gutter og piker, og er ikke særlig systematisk, men den peker på enkelte mulige prosesser som det ville være av den største interesse å utforske videre — f.eks. nettopp overgangen fra skole til arbeidsliv for gutter og piker.

Den norske undersøkelsen av ungdommens tilpasning til arbeidslivet som er nevnt før ga inntrykk av enkelte kjønnsforskjeller: de unge pikene var atskillig mer sosialt usikre enn guttene når det gjelder å møte nye og fremmede mennesker i arbeidssituasjonen. I dette begrensede materialet fant vi imidlertid ingen kjønnsforskjeller i f.eks. målbevissthet og aspirasjoner.

Nettopp denne første tiden i yrkeslivet — og den siste tiden i skolen — er av interesse når det gjelder å studere kvinnenes tilpasning til sin livssituasjon. For kvinnenes vedkommende synes det å skje særlig betydningsfulle ting i den eksplorative fase: de skal ikke bare velge yrke, eller ektefelle, men i sterkere eller svakere grad, bevisst eller ubevisst, avgjøres ofte også et valg mellom yrke og ekteskap. Eller rettere sagt: i den eksplorative fase avgjøres hvorvidt og eventuelt på hvilken måte et slikt valgproblem vil dukke opp senere i livet, og hvilke sjanser det har til å bli løst.

Den unge piken som kanskje er i slutten av utdannelsesperioden har oftest hverken ektemann, barn eller yrke. Hver av disse ting representerer en vesentlig del av det hun ønsker og venter seg av livet. De representerer også rettigheter og plikter for henne, dvs. sosiale roller som hun skal fylle: hustruens, morens, yrkeskvinnens. Disse rollene og kombinasjonene av dem gir helt ulike perspektiver, og de sier også noe om

de store variasjoner i kvinnenes livssituasjoner, hvordan de veksler både innen den enkelte kvinnes livsløp, og når vi sammenlikner kvinner.

La oss se hvilke muligheter den unge pike står overfor, ved å tenke oss de vanligste mønstre for kvinners livsløp:

1 *"Det tradisjonelle husmormønstret":* etter skolen og en tid som hjemmeværende datter gifter kvinnen seg uten å skaffe seg noen utdannelse først, og blir hjemmearbeidende resten av livet.

2 *"Det moderne husmormønstret":* etter noe utdannelse og en kortere tid i yrkeslivet gifter kvinnen seg og blir hjemmearbeidende resten av livet.

3 *"Den avbrutte yrkesdeltagelse":* som 2, men kvinnen går tilbake til yrkeslivet når barna er store og arbeider i forholdsvis beskjedne stillinger.

4 *"Ugift-yrkeskvinnemønstret":* kvinnen er ikke yrkesorientert fra begynnelsen av, blir mer yrkesinteressert ettersom ekteskaps-alternativet utelukkes og forblir i yrkeslivet i lavere stilling resten av livet.

5 *"Det ærgjerrige ugift-yrkeskvinnemønstret":* den unge piken er sterkt yrkesorientert og konsentrerer seg om utdannelse og senere yrkesarbeid i god stilling resten av livet.

6 *"Dobbelt-rollen":* utdannelse og/eller yrke som ung og fortsatt yrkesarbeid i midlere eller høyere stillinger samtidig med mors- og husmor-arbeid.

7 *"Vekslende roller":* kvinnen gifter seg og får barn og veksler mellom hjemme- og yrkesarbeid ettersom arbeidsmarkedet og hjemmesituasjonen tillater det.

Unge kvinner står overfor mange muligheter og vanskelige valg. De livssituasjoner de *kan* tenkes å komme i er ganske forskjelligartede, på sett og vis mer forskjelligartede enn for menn. "The many lives of modern women" krever først og fremst *elastisitet* av voksne kvinner, en elastisitet som kanskje hverken barneårenes eller ungdomstidens påvirkning — slik den nå vanligvis arter seg — er helt i stand til å gi.

Noter

1 *R. Rommetveit:* Social norms and social roles, Oslo 1953, og *S. Brun-Gulbrandsen:* Kjønnsrolle og ungdomskriminalitet, Oslo 1958.

2 *T. Parsons:* Age and sex in the social structure of the United States. American sociological review, Oct. 1942.

3 Jfr. *C. Buehler:* Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem, Leipzig 1933.

4 *T. Parsons:* Op.cit.

5 For en mer detaljert fremstilling av denne prosess, jfr. *T. Parsons:* The social structure of the family. I *Anshen:* The family, N.Y. 1959. Parsons setter pikenes tidligere modning i forbindelse med deres mindre kompliserte kjønnsidentifisering i barneårene. Jfr. også *D. Lynn:* A note on sex differences. Psychological review, vol. 66, no. 2, 1959. Lynn hevder p.grl.a. en rekke studier at piker — fra et forholdsvis trygt utgangspunkt — blir mer og mer ambivalente til sin kjønnsrolle ettersom de nærmer seg voksen alder, mens gutter omvendt etterhvert blir fastere forankret i *sin* kjønnsrolle. Lynn setter denne utvikling i forbindelse med de kulturelle kjønnsrollemønstre.

6 *C. Kirkpatrick — Th. Caplow:* Courtship in a group of Minnesota students. American journal of sociology. 51 (1945), 122.

7 En meget god fremstilling av dette ble gitt i den amerikanske film "Picnic" for noen år siden.

8 I Norge har guttene hatt fler timer i regning enn pikene på folkeskolen i enkelte kommuner, pikene har hatt fler timer i husstell. Denne forskjell er nå opphevet (1961).

9 *O. Ramsøy:* Samfunnsbygning og skolesøkning. Oslo 1958.

10 Den tankegang som presenteres i det følgende er diskutert mer detaljert og med redegjørelse for data i en artikkel av forf. Jfr. *H. Holter:* Kjønnsforskjeller i skole- og arbeidsprestasjoner, Tidsskrift for samfunnsforskning, 2. årg., nr. 3.

11 Jfr. f. eks. *O. Ramsøy:* Op.cit. og *K. Piene:* Eksamenskarakterer og forhåndskarakterer. Avhandl. i trykken. Fenomenet er for øvrig kjent fra f. eks. svenske og amerikanske undersøkelser.

12 *J. Sandven:* Tenkningen, dens nivåutvikling i overgangsalderen, Oslo 1946.

13 *V. Aubert:* Kvinner i akademiske yrker. Tidskrift for samfunnsforskning, nr 4, 1961.

14 *V. Aubert:* Op.cit.

15 *A. W. Brown — A. H. Landsberger:* The sense of responsibility among young workers. Occupational psychology. No. 1—2, 1960.

16 Ved denne fremgangsmåte har man lagt muligheten åpen for en systematisk feil m.h.t. kjønn: de overordnede kan ha en tendens til å bedømme det ene kjønn som mer ansvarlig enn det andre. Om denne feilkilde foreligger eller ikke spiller imidlertid ingen rolle for de korrelasjoner med ansvarsfølelse som rapporteres og som er av særlig interesse for oss.

17 *D. B. Harris:* How student-teachers identify responsibility in children, Journal of educational psychology. Vol. 45, No. 4, og *R. J. Havighurst — H. Taba:* Adolescent character and personality, N.Y. 1949.

18 Dette er antakelig en motsatt tendens av den vi finner i utdannelsessystemet. I denne er det vel fremdeles stort sett de pikene med best begynnelseresultater som også får de beste slutteresultater — selv om de på slutten ligger dårligere an enn guttene.

19 *S. Lysgaard:* Dyden og belønningen. Tidsskrift for samfunnsforskning. Nr. 2, 1960.

20 Jfr. f. eks. *D. Lynn:* A note on sex differences in the development of masculine and feminine identification. Psychological review, No. 2, 1959, og *S. Brun-Gulbrandsen:* Kjønnsrolle og asosialitet. Stens. Oslo 1958.

21 De gjeldende kjønnsrolleforeskrifter er nærmere beskrevet i arbeider av de norske psykologene Rommetveit og Brun-Gulbrandsen. Se f. eks. *S. Brun-Gulbrandsen:* Kjønnsrolle og ungdomskriminalitet. Oslo 1958.

22 Jfr. f. eks. *P. O. Tiller:* Når far er borte, Tidsskrift for samfunnsforskning, nr. 1, 1960.

23 *O. Skaardal:* Skoleungdom og yrkesorientering. Upubl. manus. Oslo 1962.

24 *E. Douvan — C. Kaye:* Motives in college entrance and college selections. Institute for social research, Ann Arbor 1960. Stens.

25 Dette synspunkt er fremhevet av *A. Pile* i en diskusjon om kjønnsforskjeller i yrkesvalg.

26 Jfr. *S. Brun-Gulbrandsen:* Kjønnsrolle og ungdomskriminalitet, Oslo 1958, s. 138—148.

27 *O. Skaardal:* Op.cit.

28 *S. Brun-Gulbrandsen:* Kjønnsrolle og asosialitet. Stens. Oslo 1958.

29 *H. Holter:* Ungdom i arbeidslivet. Stens. Oslo 1960.

30 *M. Komarovsky:* Cultural contradictions and sex roles. American journal of sociology 1946—47.

31 Jfr. *H. Stene:* Har gutter og piker like sjanser i de årene de går i den høyere skole? Norsk pedagogisk tidsskrift nr. 10 1960.

32 *P. Jephcott:* Some young people. London 1954.

6. FAMILJEN OCH GIFTA KVINNORS FÖRVÄRVSARBETE

av Edmund Dahlström

Inledning

Familjen i *det förindustriella samhället* karakteriserades av bland annat följande.[1]

- Den ogifta kvinnan var omyndig. Den gifta kvinnan var ideologiskt och rättsligt underordnad sin man, och hon skulle visa foglighet och undergivenhet gentemot honom.

  Vid arv fick brodern dubbelt så stor lott som systern. Kvinnans rätt till självständigt yrkesliv utanför hemmet var starkt beskuren och gällde endast föga ansedda befattningar. De politiska befogenheterna var förbehållna männen.

- Som dygdig hustru och fruktsam moder intog kvinnan en ansedd och aktad ställning. Som änka kunde hon ensam leda och föreslå hushåll. I självhushållningens hemproduktion hade kvinnorna hand om betydelsefulla sidor av produktionen, vanligen det arbete som var förlagt närmast hemmet: inomhus- och trädgårdsarbete, ull- och lintillverkning, mjölkning, djurskötsel och ladugårdens skötsel, förrådshushållning med tillverkning av mat och kläder. Som husmor hade kvinnan ofta en självständig arbetsledande och inflytelserik ställning. Både männens och kvinnornas arbete i denna egenhushållning krävde stor och varierande yrkesskicklighet och kvinnan kom att spela rollen av mannens arbetskamrat.

Med *industrialismen* förändrades familjerollerna i följande avseende:

- Med självhushållningens tillbakagång och den stigande urbaniseringen flyttades mycket av produktionen från hemmet över till särskilda arbetsplatser. Männen, i någon mån de ogifta kvinnorna och i obetydlig utsträckning de gifta kvinnorna sysselsattes utanför hemmen. Den

gifte mannen blev "familjeförsörjare". "Familjen" bestod oftast av makarna och deras barn; flergenerationsfamiljen blev allt ovanligare. Familjen upphörde i stor utsträckning att vara en produktionsenhet och begränsades till att bli en konsumtionsenhet, vilket förde med sig en minskning av hemarbetet. Hustrun-husmodern kom ensam att sköta hushållet, och den betalda hemarbetskraften, "hemmadöttrarna" och medhjälpande ensamstående släktingar blev alltmera sällsynta.

- Kvinnan uppnådde under den senare industrialismen jämlikhet i yttre avseenden. Hon blev som gift eller ogift fullt rättskapabel och likställd med mannen; hon fick samma politiska rättigheter, i stort sett samma behörighet till tjänster och yrken och lika rätt till grundutbildning. Allt fler kvinnor blev förvärvsarbetande och allt fler arbetsområden öppnade sig för kvinnorna. Men på arbetsmarknaden fanns det kvar en utpräglad könsdifferentiering. Jordbrukssamhällets traditionellt kvinnliga sysslor blev även i det industrialiserade samhället "kvinnliga" arbetsområden, framförallt de vårdande och betjänande sysslorna.

- Äktenskapet och förhållandet mellan makarna förändrades. I det förindustriella samhället hade valet av äktenskapspartner, förhållandet mellan makarna, fortplantningen och vården och uppfostran av barnen dirigerats av familjens produktiva funktion; i det industrialiserade samhällets stadsfamiljer fick i stället den personliga samvaron och de emotionella banden större betydelse. De romantiska föreställningarna om kärleken och dess betydelse för valet av äktenskapspartner, likaså kärlekens rätt gentemot konventionella och ekonomiska hänsyn, blev mera framträdande. Yttre förhållanden, som hänsyn till ekonomi, släktens krav och det lokala samhällets sociala kontroll fick mindre betydelse både när det gällde äktenskapets bildande och dess sammanhållning. Detta tillsammans med den relativa likställdheten mellan könen i den personliga samvaron och erkännandet av den personliga lyckans och de personliga känslornas rätt vid val av partner och vid val att fasthålla vid eller upplösa äktenskap skapade en friare och mera "demokratisk" form av äktenskap.[2] Med familjens förlorade produktiva funktioner förändrades arbetsfördelningen mellan hustrun och mannen. Hustrun-moderns verksamhet i hemmet kom att koncentreras på de vårdande, hjälpande och sammanhållande uppgifterna *inom* familjen, medan mannen stod för försörjningen och familjens ekonomiska ställning och anseende *utåt*.[3]

Denna schematisering av familjerollernas förändring är otillfredsställande från en synpunkt: utvecklingen var naturligtvis inte likadan i alla samhällsskikt och alla näringsgrenar. Medan hustrun i bonde- och hantverkarhushållen närmast spelade rollen av mannens arbetskamrat kom högreståndS- och borgarhustrun att överlåta dessa produktiva funktioner åt tjänstefolk och själv spela en mera "sysslolös" roll. Kvinnorna i de högre samhällsskikten uppfostrades och utbildades för en mera lyxbetonad, passiv och av mannen beroende roll och deras verksamhet var i regel begränsad till det egna hemmet.

Med den fortsatta industrialiseringen blev allt flera kvinnor yrkesverksamma utanför hemmet och då tedde sig förhållandena olika för de högre och lägre samhällsklasserna. Det var huvudsakligen kvinnorna i de lägre samhällsklasserna (även de gifta) som tog förvärvsarbete, som blev självförsörjande eller åtminstone bidragande försörjare. I de burgnare skikten var detta ovanligare och mindre accepterat. Där var kvinnan mera bunden till hemmet, till föräldrarna eller till maken. Det är mot den bakgrunden man har att se de tidigare kvinnoemancipatoriska strävanden som gjorde sig starkast gällande i de högre samhällsskikten. För arbetarhustrun som av ekonomiska skäl periodvis måste ta förvärvsarbete, eller för bondhustrun som utförde en produktiv syssla i det egna hushållet, hade kravet på rätt till arbete inte samma aktualitet.[4]

Givetvis har familjerollerna under industrialismen förändrats *successivt* och man kan urskilja olika faser. Några författare har talat om två familjetyper. *Övergångsfamiljen* i stadssamhällets medel- och överklass under den tidigare industrialismen är en.[5] Den präglades av en stark patriarkalism: Mannen var familjens huvudförmyndare och han var ensam försörjare; kvinnans verksamhet var bunden vid och begränsad till hemmet och hon saknade de produktiva sysselsättningar som hustrun i bondehemmet haft.

Den nya familjen är en familjetyp som blivit vanlig under de senaste decennierna. Båda makarna är yrkesverksamma före äktenskapet och inställda på att hustrun skall fortsätta med sitt yrkesarbete. Som moder håller hustrun fast vid sitt yrkesarbete, med ett kortare eller längre uppehåll när barnen föds och när de är små. Makarna delar försörjningsbördan liksom också inkomsterna, bestämmanderätten och inflytandet i familjen; mannen hjälper också till med hemarbetet så att arbetsbördan och möjligheterna att delta i verksamhet utanför hemmet

blir mera lika för man och hustru. Denna familjetyp kan sägas vara målet för en del radikala och moderata strävanden (jfr kapitel 1).

Det är intressant att se hur denna utveckling rubricerats på olika sätt, beroende på vederbörandes inställning till kvinnans förvärvsarbete. I den konservativa ideologien har man betonat *hemmet* och menat att kvinnans ökade yrkesverksamhet innebär en avvikelse från ett traditionellt mönster, kvinnans arbetsplats är hemmet. I den radikalare ideologien har man lagt tonvikten vid *arbetsfördelningen* i och utanför hemmet och framhävt kontinuiteten i utvecklingen. Före industrialismens genombrott hade nästan alla vuxna sin arbetsplats i hemmet, och kvinnan och mannen arbetade sida vid sida. Under en övergångstid har kvinnan i den urbana miljön fått stanna hemma, medan mannen ensam ute på arbetsmarknaden försörjt familjen (åtminstone i medelklass- och överklasskikten). Med sysslornas fortsatta utflyttande ut hemmet har kvinnan blivit delvis "sysslolös". Nu arbetar hon ute i näringslivet ånyo sida vid sida med mannen, denna gång i en industriell arbetsfördelning.[6]

Den radikala tolkningen framhäver väsentliga sidor i utvecklingen, men den har i viss mån förenklat eller utelämnat väsentliga förhållanden. Arbetsfördelningen i jordbrukssamhället ägde rum inom ramen för ett patriarkaliskt system som helt skiljer sig från den "demokratiska" familjetyp som förordas i den radikala ideologien.

Den gifta kvinnans möjlighet och benägenhet att vara förvärvsarbetande hänger obestridligen intimt samman med familjens struktur, t. ex. hur familjemedlemmarna fördelar sitt arbete inom och utanför familjen. Det vore kanske därför riktigare att formulera påståendet så att kvinnans benägenhet att ta arbete utanför hemmet intimt hänger samman med andra sidor hos familjestrukturen.

Generellt sett gäller påståendet också mannens arbetsmarknadsbeteende. Både mannen och kvinnan har familjeroller, dels som uppväxande, son eller dotter, i föräldrahemmet, dels som man eller hustru i det egna hemmet. Att det ändå finns fog för att låta påståendet gälla särskilt kvinnan beror på de ovannämnda speciella förutsättningarna i vår kultur. Under industrialismens tidevarv har huvudansvaret för och arbetet med skötseln av hemmet-familjen fallit på hustrun. Hustrun har tagit sig an hemmets och familjens interna förhållanden medan mannen svarar för hemmets och familjens försörjning och relationerna utåt. Enligt dominerande föreställningar är kvinnans främsta uppgift att sköta hem, barn och andra familjeangelägenheter ("stå vid spisen och föda

barn"), och det är endast under förutsättning att dessa primära uppgifter uppfylles, och/eller familjens försörjningsresurser är otillräckliga, som hennes förvärvsarbete accepteras.

En viss förändring har ägt rum under den senare industrialismen. Det har blivit vanligare att gifta kvinnor förvärvsarbetar och detta accepteras i allt större utsträckning som ett legitimt alternativ för den gifta kvinnan (även om hon har barn); man har också vidtagit åtgärder från det allmännas sida för att på olika sätt säkerställa och underlätta kvinnans förvärvskarriär. Men man kan inte hävda att det i Sverige och de flesta västerländska icke-kommunistiska länder skett någon radikal förändring. Fortfarande är det endast en minoritet av de gifta mödrarna som mera varaktigt förenar förvärvsarbete med sin roll som hustru-mor. Och fortfarande anses kvinnans viktigaste uppgift vara att ägna sig åt hemmet och barnen; hennes förvärvsarbete är något villkorligt, något som är legitimt om barnen börjat bli äldre, om det går att ordna passning för barnen, om det är nödvändigt för familjens uppehälle eller familjens standard eller om förvärvsarbetet är temporärt. Mannens roll som försörjare och hustruns roll som försörjd uppfattas som "naturliga". Majoriteten av gifta kvinnor tycks uppfatta husmoders-hustrurollen som den viktigaste och inrättar sitt liv därefter.[7]

Denna differentiering inom familjen har ganska ingående diskuterats i de föregående kapitlen. Den könsdifferentierade uppfostran fyller bl. a. funktionen att orientera pojkar och flickor i olika riktning; flickorna förbereds ju också i första hand för hemmet-familjen och pojkarna uppfostras till att vara försörjare. Våra mönster för manligt resp. kvinnligt tänkande tillägnar vi oss på ett tidigt stadium och när vi är vuxna är beteendet förankrat i personligheten. Könsmedvetandet grundläggs ju i de tidigare barnaåren i samband med identifieringsmekanismen.

Denna familjerollernas förankring i personligheten är viktig att hålla i minnet. Även om det skapats yttre förutsättningar för gifta kvinnor att varaktigt engagera sig i yrkeslivet är det inte säkert att kvinnors och mäns inställningar och värderingar (attityder) följt med dessa yttre förändringar. Här liksom i många andra sammanhang måste man räkna med en eftersläpning, som fungerar så att den inställning man får i barn- och ungdomsåren förs över från generation till generation och först långsamt påverkas av de yttre förändringarna.

Problemställning

Jag skall börja med frågan i vilken omfattning gifta kvinnor förvärvsarbetar och sedan diskutera olika förhållanden i familjelivet som kan tänkas hänga samman med de gifta kvinnornas möjlighet och benägenhet att ta förvärvsarbete. Den senare analysen, som börjar med ett slags tvärsnitt grundat på olika studier av vilka gifta kvinnor som har resp. inte har förvärvsarbete, ger synpunkter på de familjeförhållanden som sammanhänger med gifta kvinnors yrkesverksamhet under de kulturellt givna förutsättningar som gäller i dagens samhälle, t. ex. den ovannämnda fördelningen av roller i familjen. Analysen berör sedan den aktuella "socialhistoriska" utvecklingen. Hur förändras familjelivet och hur kan detta tänkas inverka på och påverkas av gifta kvinnors möjlighet och benägenhet att förvärvsarbeta. I det sammanhanget får jag anledning att ta upp frågan om kulturellt givna förutsättningar, som t. ex. familjerollförväntningar och familjerollideal, håller på att förändras.

Som försök att se in i framtiden har denna senare analys en begränsning. Jag håller mig helt till förhållanden *inom familjen,* och den gifta kvinnans yrkesverksamhet är i lika stor utsträckning beroende av förhållandena på arbetsmarknaden, t. ex. karriärmöjligheterna för kvinnor i olika yrken och efterfrågan på kvinnlig arbetskraft inom olika områden på arbetsmarknaden.

Den framtida utvecklingen kommer också att vara beroende av vilka avsiktliga åtgärder som vidtas. När jag här talar om olika inflytanden blir det ett resonemang "under i övrigt lika omständigheter". Jag ser på de trendmässiga förändringar som indiceras av förändringarna under de senare årtiondena och som vilar på förutsättningar av den politik som förts och förs. Frågan om program och politik när det gäller familjen och kvinnors förvärvsarbete har jag behandlat i kapitel 1.

Den följande framställningen är begränsad även i andra avseenden. Det empiriska materialet om t. ex. omfattningen av gifta kvinnors förvärvsarbete gäller endast Sverige. Däremot kan den fortsatta analysen sägas vara mera generell, och grundresonemangen har sannolikt giltighet för Skandinavien och andra länder med liknande social och ekonomisk struktur.

Omfattningen av gifta kvinnors förvärvarbete

I debatten förekommer ofta felaktiga eller oklara uppgifter om den nuvarande omfattningen av gifta kvinnors förvärvsarbete och om den förändring som ägt rum de senaste årtiondena. Dessa felaktigheter och oklarheter sammanhänger med brister i statistikproduktionen och med svårigheten att mäta kvinnors yrkesintensitet. Vad menas exempelvis med "att vara förvärvsarbetande". Det visar sig att man får helt olika siffror beroende på vilken definition man väljer. Genom att rörligheten till och från arbetsmarknaden är så hög bland gifta kvinnor och genom att så många är partiellt yrkesverksamma kommer alltså resultatet, dvs. kvinnornas yrkesintensitet, att bero på hur sträng man vill vara i sin definition. För att bespara en del läsare mödan att titta på så många siffror har jag fört presentationen och analysen av statistikproduktionen till ett särskilt appendix (s. 251) och berör här endast några huvuddrag.

Om vi väljer en liberal definition på att vara förvärvsarbetande, t. ex. att överhuvudtaget under någon tid under året ha varit förvärvsarbetande, var 40 à 50 % av de gifta kvinnorna förvärvsarbetande 1960. Ett strängare krav, t. ex. att den förvärvsarbetande skall ha förvärvsarbetat under större delen av året mer än halvtid, ger en betydligt lägre siffra 1960, kanske 20 % av de gifta kvinnorna.

En ökning i de gifta kvinnornas förvärvsarbete har skett sedan början av 30-talet. Under 30-talet och första hälften av 40-talet var denna ökning enligt folkräkningarna relativt svag och dess effekt på samtliga kvinnors yrkesintensitet uppslukades av den ökade äktenskapsfrekvensen. Under senare hälften av 40-talet och under 50-talet har ökningen varit markant. Den relativa ökningen i yrkesintensiteten under 50-talet har i vissa åldersgrupper varit omkring 80—90 % enligt folkräkningarna. Denna ökning har slagit igenom i en stegrad yrkesintensitet bland samtliga kvinnor och därigenom förtagit effekten av den stigande äktenskapsfrekvensen.

Sambandet mellan ålder och yrkesintensitet bland gifta kvinnor förändrades under 30- och 40-talet. I 1930 års folkräkning sjunker yrkesintensiteten kontinuerligt med åldern från ca 16 % bland dem i åldern 20—25 år till 5 % bland dem i åldern 60—65 år. 1950 har bilden förändrats något. Det är jämfört med 1930 relativt flera som har förvärvsarbete i yngre åldrar (20—25 år). Yrkesintensiteten sjunker fram till 35-årsåldern (18 % för dem i åldern 30—35 år) och håller sig

därefter stabil och snarare ökar något mot slutet av 40-årsåldern (20 % för dem i åldern 45—50 år); först därefter sjunker den med stigande ålder (6 % för dem i åldern 60—65).

Man har talat om en andra yrkesverksam period för den gifta kvinnan med början kring 40 år, dvs. då barnen blivit äldre. Amerikanska undersökningar (folkräkningen 1950) har visat att de gifta kvinnornas yrkesintensitet ligger högre i åldern 35—44 år än i åldern 25—34.[8] I diskussionen har man ofta utgått från att den gifta kvinnan i allt större utsträckning återvänder till förvärvslivet i 40-årsåldern.

Förändringarna under 1950-talet som de framträder i folkräkningen 1960 och andra undersökningar har inneburit en ökning i yrkesintensiteten i alla åldersklasser bland gifta kvinnor. (Siffrorna i detta och följande stycke är inte helt jämförbara med siffrorna i föregående stycken. Här inkluderas jordbruket med binäringar medan föregående siffror exkluderar detta.) Det är drygt en tredjedel av de gifta kvinnorna som är yrkesverksamma i åldern 20—24 år i folkräkningens stränga bemärkelse. Yrkesintensiteten sjunker något mot slutet av 20-årsåldern (29 %) men håller sig i stort sett stabil till och med slutet av 40-årsåldern (29 % för dem 45—49 år) och sjunker först efter 50-årsåldern med åldern (10 % för dem 60—64 år). Det blir således fler 1960 jämfört med tidigare som har förvärvsarbete i äktenskapets början och fler som fortsätter med detta under senare år i äktenskapet.

Däremot finns det inte något belägg för att gifta kvinnor tenderar att vara markant oftare yrkesverksamma över 40-årsåldern som man ofta antar i debatten. Endast i tätbebyggelse finns en klar men svag tendens till högre yrkesintensitet i 40-årsåldern. Inkomststatistiken och arbetskraftsundersökningarna ger samma resultat som folkräkningarna bortsett från att yrkesintensitetssiffrorna ligger högre i de båda senare materialen beroende på en liberalare definition av förvärvsarbete. Det är enligt arbetskraftsundersökningarna och inkomststatistiken omkring 40—45 % av dem i åldern 25—50 år som är yrkesverksamma, och denna yrkesintensitetsnivå förefaller ligga relativt stabil för dessa åldrar. Här rör det sig till stor del om deltidsarbete.

De gifta kvinnornas benägenhet att ta förvärvsarbete har intimt samband med förekomsten av barn, framförallt små barn. De gifta kvinnorna är mera sällan yrkesverksamma om de har små barn. Ca 20—30 % av dem som har barn i förskoleåldern är på något sätt yrkesverksamma och av dessa förefaller drygt hälften ha deltidsarbete.

Vi finner således att yrkesintensiteten ökat bland de gifta kvinnorna under perioden 1930—1960 och att mönstret för deras yrkesverksamhet under livs- och familjecykeln ändrats. Om man vill betrakta ökningen som kraftig eller inte beror på vad man har för anspråk. Det är fortfarande endast en minoritet av de gifta kvinnorna som har varaktigt förvärvsarbete på heltid och denna minoritet är föga representerad bland småbarnsmödrarna. Det är dock i vissa åldersklasser bortåt hälften av de gifta kvinnorna som har någon form av förvärvsarbete under året. Det är en tendens att kvinnorna i större utsträckning är förvärvsarbetande med stigande ålder, men man kan inte tala om en stark tendens att återvända till förvärvslivet i 40-årsåldern.

Familjeförhållanden av betydelse för gifta kvinnors förvärvsarbete

Det finns flera undersökningar som jämfört förvärvsarbetande och helt hemarbetande husmödrar och som belyst motiven för att ha respektive inte ha förvärvsarbete.[9] Men innan vi diskuterar dessa resultat skall jag något beröra hur man allmänt kan se på detta problem och försöka presentera ett slags föreställningsram.

Den gifta kvinnans val mellan att ha förvärvsarbete eller vara hemmafru beror på ett flertal mer och mindre medvetna beslut. Eftersom hon är familjemedlem är hon beroende av övriga familjemedlemmars synpunkter och behov. I det här kapitlet är vi intresserade av de familjeförhållanden som kan inverka på hennes beslut. Det betyder att vi inte går in på yttre förhållanden, t. ex. tillgången på arbete, trivseln på en ev. arbetsplats, löneförhållanden och karriärmöjligheter. I stället skall vi se vad hustrun upplever sig få ut av sysslan som hemmafru jämfört med rollen av både yrkeskvinna och husmor, vad dessa olika alternativ innebär för familjens ekonomi och hushållsarbete, hur hustruns yrkesarbete inverkar på relationen mellan familjemedlemmarna och hur familjemedlemmarna tycker att relationen bör vara mellan familjemedlemmarna.

Jag skall här skissera olika förhållanden inom familjen som tycks vara särskilt viktiga för moderns beslut att förvärvsarbeta eller icke.

1 *Familjeideologi och familjerollnormer*

Vad hustrun, övriga familjemedlemmar och andra inverkande personer

(eventuellt genom massmedia) anser om kvinnans och hustruns roll: livskarriär, personlighet, intressen, skyldigheter och rättigheter i äktenskapet, den "riktiga" och "lämpliga" arbetsfördelningen i hemmet och den "riktiga" relationen mellan makarna.

Ser man på det hela från hustruns synpunkt kan man urskilja olika sidor: Vad hon själv upplever som riktigt när det gäller hustruns roll i familjen (införlivade rollnormer), hur hon själv upplever olika omgivande personers ideal och krav i det avseendet (uppfattade rollnormer), de ideal som omgivande personer uttrycker rörande familjerollerna (sända rollideal), och de direkta krav och förväntningar som omgivande personer har (sända rollförväntningar), vilka givetvis kan växla och vara sinsemellan oförenliga. Familjerollnormerna har behandlats i tidigare kapitel, och där har det bland annat understrukits hur de hänger samman med upplevelser under tidigare uppväxtår. De familjerollnormer som hustrun upplever i omgivningen kan till en del tänkas vara projektioner av egna införlivade hustrurollnormer.

2 *Uppfostringsideologi och uppfostringspraxis*

Vad hustrun anser om relationen föräldrar—barn, om barns uppfostran, vad hon upplever för behov hos och krav från barnens sida, barnens behov av föräldrars tillsyn och vård i olika avseenden, vilken uppfostran föräldrarna tillämpar, moderns föreställningar om olika åtgärders inverkan på barnen, t. ex. när det gäller att ta förvärvsarbete och använda sig av kollektiva vårdmöjligheter, effekterna av föräldrarnas uppfostringspraxis, barnens beroende av föräldrarna och hur detta upplevs av modern.

Genom att i varierande grad skapa behov av modern hos barnen kan modern skapa motiv för att vara eller inte vara förvärvsarbetande.

3 *Hemarbetets omfattning och organisation*

Vilka sysslor som förekommer i hemmet och den tid de tar i anspråk, arbetsuppgifternas fördelning mellan familjemedlemmar och eventuell hemhjälp eller andra personer, bostadens utrustning, bostadskollektiv och industriell service och användning av arbetsbesparande arbetsmetoder.

Hemarbetet ställer varierande krav på hustruns arbetsinsats i hemmet. Hon uppfattas ju i många fall av ideologiska (se 1) och praktiska skäl som närmast till hands för detta arbete.

4 *Familjeekonomiska behov och resurser*

Vilka kontantinkomster familjen har, familjens inkomstalternativ, t. ex. när det gäller hustruns inkomstskapande insats i hemmet eller utanför hemmet genom förvärvsarbete, familjens ekonomiska behov, konsumtionsvanor och konsumtionskrav, särskilda sparmål (konsumtionskapitalvaror), möjligheter till avbetalningsköp och lån av olika slag, hur hustruns bruttoinkomst vid förvärvsarbete förhåller sig till hennes nettoinkomst sedan skatt och utgifter för kontantinkomstens förvärvande dragits, betydelsen av hustruns förvärvsarbete som säkerhet för framtiden och hustruns trygghetsförhållande i övrigt, t. ex. i form av pension och försäkring.

5 *Yrkesorientering och yrkesintresse*

Hustruns intresse för sitt yrke och sin karriär, hur hon upplever sina möjligheter på arbetsmarknaden och hur hennes föreställningar förhåller sig till situationen på arbetsmarknaden, hennes reella möjligheter på arbetsmarknaden, t. ex. med hänsyn till uppehåll i förvärvskarriär, hur hon upplever hemarbetet jämfört med ett tänkbart yrkesarbete, t. ex. med hänsyn till den tillfredsställelse det kan ge henne.

6 *Hustruns anseende*

Hur pass prestigeorienterade hustrun och mannen är, hur hustrun upplever sitt anseende som hemmafru och som yrkeskvinna, hur hon upplever andras inställning, hur mannen upplever sitt eget anseende i förhållande till den förvärvsarbetande hustrun och hur hustrun ser på mannens och hustruns relativa anseende.

7 *Hustruns inflytande*

Makarnas intresse av makt och inflytande, maktfördelningen i hemmet, makarnas beroende av varandra, hur hustruns förvärvsarbete inverkar i dessa avseenden, hur makarna upplever inverkan av hustruns förvärvsarbete i detta avseende, hur hustruns förvärvsarbete inverkar på hennes inflytande i andra avseenden, t. ex. i politik och föreningar och hur hon upplever detta.

8 *Hustruns kontakt och isolering*

Makarnas kontakt i olika avseenden, effekten av hustruns förvärvsarbete på familjemedlemmarnas kontaktstruktur, hustruns behov av kontakt

utanför familjen, hur hon upplever sina sociala kontakter och förvärvsarbetets effekt i dessa avseenden.

9 *Den äktenskapliga sammanhållningen*

Förhållandet mellan makarna i emotionellt avseende, hur friktionsfritt samvaron löper, hur tillfredsställande familjemedlemmarna upplever denna samvaro, makarnas beroende av varandra emotionellt, effekten av hustruns förvärvsarbete på denna samvaro och hur makarna upplever denna eventuella effekt, vilken osäkerhet och vilka risker för skilsmässa kontrahenterna upplever föreligga.

Självfallet skulle man under var och en av dessa rubriker kunna sätta upp en mängd hypoteser om förhållanden som inverkar gynnsamt eller ogynnsamt på hustruns benägenhet att ta förvärvsarbete, men jag skall nöja mig med att ta upp en del hypoteser i samband med undersökningar som gjorts.

I varje familj är det så att ett beslut som fattats vid ett tillfälle också påverkar senare beslutssituationer och beslut. Det material vi har gäller vanligen familjer vid ett visst tillfälle. Vi får alltså ingen egentlig uppfattning om det kausala förloppet. Om hustrun i början av sin livs- och familjekarriär handlar på ett visst sätt, t. ex. låter bli att skaffa sig yrkesutbildning, avbryter sitt förvärvsarbete, lägger upp hemarbetet så att hon själv blir oumbärlig, uppfostrar barnen så att de blir starkt bundna vid henne, underlåter att hålla sina yrkeskunskaper vid liv eller informera sig om förhållandena på arbetsmarknaden — då skapar hon förutsättningar för att förbli hemmafru. Hur sådana kedjor av förändringar i detalj ser ut har inte närmare studerats.

HUSHÅLLETS STORLEK, BARNANTAL OCH BARNENS ÅLDER

Redan av föregående avsnitt liksom av appendix s. 251 framgår att yrkesintensiteten är lägre bland de gifta kvinnorna som har små barn och/eller många barn. Arbetsbördan i hemmet ökar med antalet hushållsmedlemmar och med antalet barn. Framförallt barnens ålder är av betydelse. Tidsåtgången för den direkta vården och tillsynen av barn avtar naturligtvis med barnets ålder.[10]

Den gifta kvinnans arbetsbörda beror dock på mycket annat, t. ex. arbetsfördelningen i hemmet, tillgång till barnpassning på daghem eller lekskolor, tillgång till annan arbetskraft i hemmet, bostadens beskaffen-

het, tillgången på arbetsbesparande hjälpmedel och hemarbetets uppläggning och planering.

Flera undersökningar har tagit upp sambandet mellan kvinnornas yrkesintensitet och antalet hemmavarande barn. Följande tabell 6:1 är en bearbetning av befolkningsregistret 1952.

TABELL 6:1

Andel gifta kvinnor (%) med förvärvsarbete fördelade efter barnantal och äktenskapets varaktighet (1952)

Antal hemmavarande barn under 16 år	Äktenskapets varaktighet i antal år								Samtliga
	0—1	1—3	3—6	6—9	9—12	12—15	15—18	18 el. fler	
0	61,9	77,3	61,2	54,0	46,8	44,3	41,9	18,9	32,5
1	55,4	55,0	39,8	37,2	39,3	40,9	39,4	27,2	39,4
2		27,8	24,5	24,0	28,5	29,7	31,3	25,1	26,9
3			21,2	22,3	20,0	26,3	24,3	20,3	22,6
4				13,6	16,6	18,5	16,4	25,9	17,5
5 el. fl.					14,3	17,1	15,6	7,1	14,2
Samtliga	60,4	61,7	39,3	33,1	32,2	33,4	34,7	20,3	31,9

Källa: Samhället och barnfamiljerna, SOU 1955: 29, tabell 3:3. Särskild bearbetning av befolkningsregistret.

I tabellen har som förvärvsarbetande räknats nära nog alla kvinnor som under året haft något slag av förvärvsarbete, dvs. även deltidsarbete och anställningar under kortare tid.

Om man undantar de allra äldsta äktenskapen är det ett starkt samband mellan moderskap och yrkesverksamhet. I äktenskap som varat 1—3 år är omkring tre fjärdedelar av de barnlösa mödrarna förvärvsarbetande, drygt hälften av 1-barnsmödrarna och omkring en fjärdedel av 2-barnsmödrarna.

Stickprovsmässiga undersökningar visar att den gifta kvinnans benägenhet att förvärvsarbeta i ännu starkare grad är beroende av om hon har *små* barn. — En sådan undersökning, gjord i slutet av 40-talet i Stockholm, där kvinnornas förvärvsintensitet är hög, visar följande.[11]

Av mödrar med endast ett barn i åldern 0—4 år är 24 % yrkesverksamma, men av mödrar med endast ett barn i åldern 7 år och äldre är 47 % yrkesverksamma.

I en intervjuundersökning av stickprovskaraktär i ett ytterområde i Stockholm 1950 framträdde följande tendenser. Yrkesintensiteten var 14 % bland mödrar med åtminstone ett barn i åldern 0—2 år, och 32 % bland mödrar med åtminstone ett barn i åldern 7—15 år. Av de förvärvsarbetande mödrarna med barn under 6 år hade hälften deltidsarbete eller förvärvsarbete i hemmet (industriellt hemarbete).[12]

Saken har också en annan sida. Ju fler barn en familj har desto större blir försörjningsbördan. Detta förhållande behandlas i ett senare avsnitt om levnadsnivån.

"FAMILJEEKONOMISKA" FÖRHÅLLANDEN

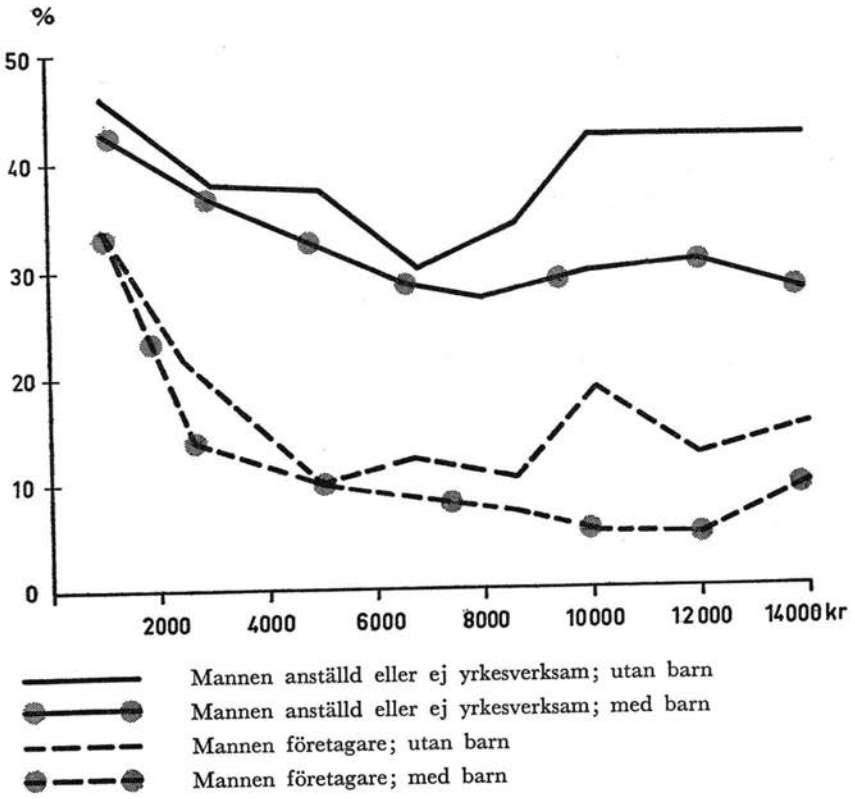
Det brukar allmänt antas att de "familjeekonomiska" motiven är de viktigaste för mödrar som tar förvärvsarbete. Antagandet brukar vanligen stödjas på två slags iakttagelser: 1. Hustrurs (mödrars) förvärvsbenägenhet tenderar att ligga högst om mannen har låg inkomst. — 2. Gifta kvinnor nämner oftast ekonomiska skäl för att ha, ta eller vilja ta förvärvsarbete.

De uppgifter som finns bekräftar antagandet att hustruns yrkesintensitet är högst när mannen har en extremt låg inkomst, t. ex. om den ligger under existensminimum. Däremot finns inga samstämmiga belägg för att yrkesintensiteten sedan skulle avta kontinuerligt med stigande inkomst för mannen.

Diagram 6:A, som belyser sambandet mellan kvinnans yrkesintensitet, mannens inkomst och förekomsten av barn,[13] är en särskild bearbetning av befolkningsregistret och inkomststatistiken för år 1958. Här framträder inte något konsekvent sjunkande samband mellan yrkesintensitet och mannens inkomst. Det enda påfallande är att männen med de allra lägsta inkomsterna har fruar med den högsta yrkesintensiteten. Förekomst av barn och mannens samhällsklasstillhörighet uppvisar stora skillnader. Detta stämmer med resultaten av 1945 års folkräkning där företagarfruarna uppvisar en betydligt lägre yrkesintensitet än anställdas fruar inom samma inkomstklasser.[14] Enligt 1945 års folkräkning är det endast bland tjänstemännen som det framträder en påtaglig tendens att fruarnas yrkesintensitet avtar med stigande inkomst för mannen. Bland arbetarna är det snarare så (om man nu undantar

DIAGRAM 6: A

Relativa antalet äktenskap där hustrun har större sammanräknad nettoinkomst än 2 000 kr. Äktenskapen fördelade efter mannens sammanräknade nettoinkomst, hans yrkesställning och barnförekomst. (Mannen —66 år.)



Källa: Cederblad, C. O.: Statistisk undersökning av personer med låga inkomster. Statistisk tidskrift 1960: 11, s. 697, fig. 1.

dem som har en helt obetydlig inkomst eller mycket hög inkomst) att fruarnas yrkesintensitet är större bland de högre än bland de lägre inkomsttagarna. Även bland företagarna tycks fruarnas förvärvsintensitet snarare stiga än sjunka med stigande inkomst för mannen, även här med undantag för de allra högsta och lägsta inkomsttagarna. Tolkningen av dessa samband försvåras dock av att vi saknar kontroll

över bebyggelsetyp, familjetyp och ålder. I materialet ingår både landsbygd och tätorter, åldringar och unga (pensionärer och studerande).

En del stickprovsundersökningar ger vid handen att de mödrar som har eller vill ha förvärvsarbete anger "familjeekonomiska" skäl. Men det är därför inte säkert att de familjeekonomiska skälen dominerar. *För det första* kan man inte utgå från att det skäl som oftast nämns är det avgörande. Uppgiftslämnaren ger kanske medvetet eller omedvetet en snedvriden bild av egna motiv. De ekonomiska förhållandena ligger kanske närmast till hands att nämna (på samma sätt som lönen för den som slutar en anställning). *För det andra* kan det här röra sig om blandade motiv: egen inkomst kan exempelvis betyda större oberoende och självständighet för hustrun. *För det tredje* ger undersökningarna inte helt överensstämmande resultat, beroende på frågornas formulering. På en allmän, öppen varför-fråga nämns oftast de "familjeekonomiska" motiven. I en undersökning med bundna svarsalternativ där uppgiftslämnaren fått välja och rangordna motiven för att ha respektive inte ha förvärvsarbete, framträdde inte de familjeekonomiska skälen som dominerande.[15]

Vid en närmare granskning av de familjeekonomiska motiven består alltså svaret av en mängd del-motiv som man har anledning att hålla isär.

Moderns förvärvsarbete ger familjen en extra inkomst. Låt oss kalla den moderns *bruttoinkomst*. Men familjen får inte tillgodoräkna sig hela bruttoinkomsten. Från denna och den höjda skatt som inkomsten leder till, bortgår de utgifter som är direkt nödvändiga för inkomstens förvärvande: t. ex. utgifter för arbetskraft i hemmet, ökade konsumtionsutgifter eftersom modern måste "köpa tid" och t. ex. använda dyrare, mera förädlade konsumtionsvaror. Låt oss kalla det som är kvar, sedan utgifter för skatt och för inkomstens förvärvande dragits, för *nettoinkomst*.

Det ekonomiska värdet av hustruns arbetsinsats i hemmet är svårt att mäta exakt och i det nuvarande svenska skattesystemet beskattas inte detta arbete. Valet mellan att ha förvärvsarbete och att stanna hemma innebär teoretiskt att nettoinkomsten av förvärvsarbetet jämförs med värdet av arbetet i hemmet. Men i det senare fallet behöver man inte göra något avdrag för skatt, vilket medför att hemarbetsalternativet i princip gynnas av det nuvarande skattesystemet.

Man har de senare årtiondena i Sverige mycket diskuterat olika alternativ för beskattningen och vilken effekt dessa kan tänkas ha på

gifta kvinnors benägenhet att ha förvärvsarbete. Det nuvarande systemet har i den populära debatten kort och gott rubricerats som "sambeskattning", och den brist på ekonomiska incitament för gifta kvinnors förvärvsarbete som man förknippat med det nuvarande systemet har man tillskrivit denna sambeskattning. Frågan har varit föremål för talrika statliga utredningar, som visat att den kritiken delvis bygger på en oriktig förenkling, nämligen att alternativet sambeskattning för flertalet gifta familjer är mycket ogynnsammare jämfört med särbeskattning.[16] Andra alternativ i fråga om beskattning har föreslagits, t. ex. sambeskattning enligt tudelningsprincipen.

Med den starka progressiviteten för högre inkomster i den statliga skatten blir hustruns nettoinkomst starkt beroende av mannens inkomst. Ju högre denna är desto mindre får hon behålla av sin inkomst. Det betyder att skatten har en starkare arbetshämmande effekt ju större inkomst mannen har. Om vi nu antar att kvinnor med hög utbildning tenderar att gifta sig med män som också har hög utbildning och att dessa har jämförelsevis högre inkomst, skulle beskattningen särskilt locka gifta kvinnor med hög utbildning att stanna hemma. Dock bör vi här observera att den del av hustruns inkomst som går åt till att täcka kostnaderna för inkomstens förvärvande, t. ex. lön åt hembiträde eller barnsköterska, relativt sett utgör en mindre del av hennes nettoinkomst ju högre hennes inkomst ligger. Och även om skatteprocenten ligger högt när mannens inkomst är hög, så kommer hustruns nettoinkomst att vara högre när hennes bruttoinkomst är högre. Om vi antar att högre utbildning ger hustrun högre inkomster, så kommer detta till en del att kunna kompensera den högre skatteprocenten beroende på mannens högre inkomst.

För vissa familjer har således det nuvarande familjebeskattningssystemet sannolikt en hämmande effekt på kvinnors arbetsutbud. Det sammanhänger med avvägningen av det s. k. förvärvsavdraget. Detta avdrag, från början kallat hembiträdesavdrag, är utformat med tanke på de speciella merutgifterna som uppstår, särskilt i barnfamiljer, när hustrun tar förvärvsarbete. I många fall torde förvärvsavdragsbeloppet avsevärt understiga de faktiska merutgifterna, framförallt i de fall då mannen har hög inkomst och då familjen har flera barn och eftersträvar en effektivare och därmed dyrare tillsyn av dem. Den faktiska merutgiften kan heller inte alltid specificeras och döljs i en del fall av att man t. ex. anlitar en släkting.

Principen att beskattningen skall stå i proportion till bärkraft eller produktion blir på grund av det knappa förvärvsavdraget inte tillgodosedd, då hustrun börjar arbeta och familjen tar hemhjälp. Samhällsekonomiskt sett blir nettoproduktionsökningen ofta ganska begränsad, eftersom hustruns förvärvsarbete delvis uppvägs av det arbetskraftsbehov som uppstår i hemmet. Såväl hemhjälpen som hustrun beskattas emellertid — med undantag av just förvärvsavdraget.

Det finns inga direkta empiriska undersökningar som visar hur makar ser på hustruns brutto- och nettoinkomst, hur de uppfattar den i förhållande till mannens inkomst och extrautgifterna för förvärvande av hustruns inkomst; inte heller vet man hur man i familjer ser på hustruns inkomst i förhållande till det extraarbete i hemmet som hennes förvärvsarbete kan medföra för övriga familjemedlemmar.

Diskussionen om de olika beskattningsalternativen har alltså delvis rört frågan om en arbetshämmande respektive arbetsstimulerande effekt. Det är mot den bakgrunden märkligt att man då inte gjort någon ansats att analysera de sociologiska delarna i detta "skattetänkande". Man har nöjt sig med att konstatera att det råder en utbredd missuppfattning om hur det nuvarande skattesystemet verkar.[17] Man har t. ex. inte närmare sökt analysera vad hustruns inkomst betyder för familjeekonomien och levnadsnivån.

Vad betyder då hustruns inkomst för familjeekonomin?

Hustruns inkomsttillskott kan hjälpa familjen att *tillfredsställa vissa mer "oumbärliga behov"*, att skaffa sig "det nödvändiga" i fråga om föda, kläder, bostad, skolgång, sjukvård etc. Så är det framförallt för de lägre inkomsttagarna med stor försörjningsbörda, t. ex. där mannen av olika anledningar inte alls eller endast ofullständigt bidrar till familjens uppehälle. I sådana fall har hustruns förvärvsarbete en mera varaktig karaktär.

Hustruns inkomst kan bidra till att upprätthålla *en viss yttre standard*. Det har hävdats att konsumtionen i överflödets samhälle i allt större utsträckning fyller en prestigefunktion, de oumbärliga behoven är vanligtvis tillgodosedda. Utåt vill man då visa att familjen har bostad, kläder eller fritidsvanor av en viss standard etc., vilket kan göra det nödvändigt för hustrun att bidra med egen inkomst. Även i detta fall har motivet för moderns förvärvsarbete som regel en varaktig karaktär.

Hustruns inkomst kan bidra till att *förverkliga ett bestämt konsumtionsmål.* Man vill kanske komplettera hemmets utrustning, skaffa större bostad, eget hem, bil, TV-apparat, göra en utlandsresa, ge barnen möjlighet till högre skolutbildning etc. Detta målsparande måste spela en viktig roll i äktenskapets begynnelse då hemmet skall byggas upp, liksom senare då familjen börjar växa ur det första hemmet. Den högre yrkesintensiteten bland yngre gifta kvinnor sammanhänger sannolikt delvis med utrustandet av hemmet. Få unga familjer har hemgift eller besparingar att utgå ifrån. — I sådana sammanhang kan hustruns förvärvsarbete få tillfällig karaktär; när konsumtionsmålet nåtts slutar hon förvärvsarbeta. Men målsparande kan naturligtvis aktualiseras vid flera tillfällen under familjecykeln, t. ex. då familjen växt och man behöver större bostad eller eget hem. En tysk undersökning belyser på ett intressant sätt hur under familjecykeln olika slags målsparande för familjens "uppbyggnad" behövs.[18]

Hustruns förvärvsarbete kan utgöra en *säkerhet för framtiden,* ett slags försäkring om mannens inkomst skulle minska eller helt falla bort, t. ex. vid skilsmässa, pensionering, långvarig sjukdom, invaliditet och dödsfall. Den ökade skilsmässorisken motiverar ytterligare denna försäkringssynpunkt. Försäkringsmotivet kommer att bidra till ett mera stadigvarande förvärvsarbete.

I vissa fall kan hustrun ha *intjänat vissa förmåner* genom tidigare förvärvsarbete eller *räkna på vissa förmåner,* viss befordran, viss löneökning *i framtiden.* Även om hennes nettotillskott i kontantlön räknad i dagens situation inte ser ut att "löna sig", kan det på lång sikt te sig lönande: utgifterna för inkomstens förvärvande kommer att minska när barnen blir större, hon kanske kan räkna på löneförhöjning och vissa förmåner i framtiden eller kanske kan hon räkna med att mannens inkomst kommer att minska.

Med egen inkomst kan hustrun kanske bli mera *jämställd med mannen vad gäller inflytande och anseende.* Inkomst får för henne på det sättet en positiv *symbolisk innebörd.* Från mannens synpunkt kan vi tala om en negativ symbolisk innebörd (minskat anseende och inflytande). Den förvärvsarbetande hustrun är inte beroende av mannen för sin försörjning, hon disponerar själv över en del av den kontanta familjeinkomsten och behöver inte gå till mannen för att få sin "rättmätiga" andel (hushållspengar plus pengar för personliga utgifter) och hon åtnjuter det anseende som följer med att vara inkomsttagare. I under-

sökningar framträder ofta motivet att få ha pengar för *egen* del. Vissa erfarenheter, t. ex. från familjerådgivning, tyder på att helt hemarbetande hustrur ibland är i underläge gentemot mannen: de får inte någon bestämd andel av hans kontantlön, de måste komma och tigga om medel, de får dåligt med hushållspengar och ofta inga pengar alls för egen del.

Den symboliska innebörden av hustruns inkomst försvårar ytterligare tolkningen av mödrarnas motivering för förvärvsarbete. Att de hänvisar till familjeekonomiska skäl kan bero på ett behov av oberoende eller inflytande i hemmet. Jag skall återkomma till dessa motiv.

LEVNADSNIVÅ OCH FAMILJECYKEL

I analysen av det "familjeekonomiska" motivet har problemet i viss mån förenklats. Jag har talat om mannens respektive hustruns inkomst utan att sätta dessa i relation till hushållets konsumtionsbehov. Vi skall nu se på problemet från denna synpunkt och anknyta till resonemangen i den statliga utredningen "Samhället och barnfamiljerna" (Beräkningar utförda av Erland von Hofsten, SOU 1955:29).

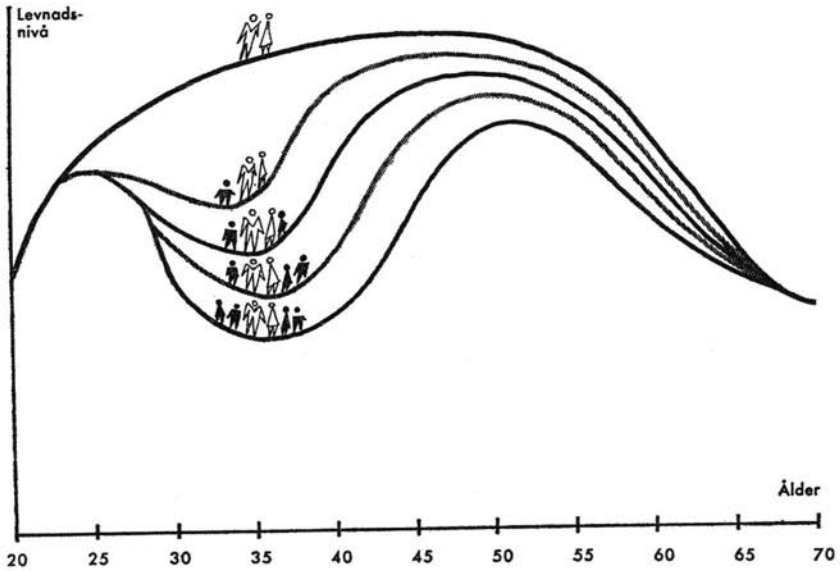
I tidigare avsnitt infördes termen *levnadsnivå* som förhållandet mellan å ena sidan familjens konsumtions*resurser* och å den andra konsumtions*behovet*.[19] Konsumtionsresurserna omfattar t. ex. kontanta inkomster (med avdrag för skatt, kostnader för intäkternas förvärvande etc.), andra kontanta tillskott (t. ex. barnbidrag), varor som hushållet direkt kommer åt (t. ex. trädgårdsprodukter), tjänster som hushållet direkt förfogar över (t. ex. det hemarbete som gratis uträttas i hemmet t. ex. av den hemmavarande husmodern), naturaförmåner (t. ex. skolmåltider), avkastningen av kapitalinvesteringar (t. ex. värdet av det arbete som hushållsmaskiner ger) etc.

När det gäller konsumtionsbehoven måste vi utgå från några vedertagna standardberäkningar och därvid se konsumtionsbehovet som en funktion av individens ålder. En vuxen individ utgör en hel konsumtionsenhet, ett barn en del av en konsumtionsenhet med stigande värde för stigande ålder. Hushållets sammanlagda konsumtionsbehov, mätt i konsumtionsenheter, stiger med antalet medlemmar och med barnens ålder.

Med hjälp av en sådan förenklad modell kan vi studera hur levnadsnivån mätt i konsumtionsbelopp per konsumtionsenhet ter sig för familjer med olika sammansättning och under familjecykelns olika faser.

DIAGRAM 6:B

Ålderscykeln. Levnadsnivån för familjer av olika sammansättning: barnlösa, med resp. 1, 2, 3 eller 4 barn



Källa: Samhället och barnfamiljerna, SOU 1955:29, s. 76.

Ett modellresonemang av denna typ kan underbyggas med studier av inkomst- och konsumtionsförhållanden i hushåll med olika sammansättning.

Ser vi på levnadsnivåns variation under familjens liv, framträder de tendenser vi ser i diagram 6:B. Mannens inkomst stiger mot livskarriärens mitt och sjunker sedan något när han närmar sig 60-årsåldern. Barnfamiljens konsumtionsbehov ökar med antalet barn och dessas tilltagande ålder tills de blir självförsörjande och flyttar hemifrån. Det betyder att flerbarnsfamiljens levnadsnivå sjunker och når sitt minimum vid den period då barnen är färdiga att börja förvärvsarbeta och flytta hemifrån. Därefter stiger levnadsnivån igen till den tidpunkt då familjeinkomsten börjar sjunka. Flerbarnsfamiljen når således två toppar i levnadsnivå under familjecykeln, en i början och en i slutet av familjecykeln. För den barnlösa familjen är detta inte fallet; där följer levnadsnivån familjeinkomstens variationer.

Man kan väl anta att hustrun är mera benägen att ta förvärvsarbete när levnadsnivån sjunker, dvs. då försörjningsbördan ökar. Nu är det inte bara försörjningsbördan som varierar med barnens antal och ålder utan också hemarbetsbördan. Hustruns benägenhet att ta förvärvsarbete får antas öka med minskad hemarbetsbörda. För att söka bilda oss en uppfattning om hur både försörjningsbörda och hemarbetsbörda varierar under familjecykelns gång skall vi göra en grov schematisering.

I *första fasen* av äktenskapet innan man har några barn, ligger hemarbetsbördan lågt. Försörjningsbördan ligger relativt högt; man har ju utgifter för att utrusta det nya hemmet. Mannens inkomst tenderar att ligga lågt, för vissa studerande grupper extremt lågt. Förhållandena gynnar hustruns förvärvsarbete.

Under äktenskapets *andra fas* ökar hemarbetsbördan och försörjningsbördan när familjen får barn. Mannens inkomster tenderar också att öka. Men framförallt ökar arbetsbördan i ett hem med små barn, vilket i stort sett gör hustrun mindre benägen att förvärvsarbeta.

Under den *tredje fasen* då barnet(n) är i skolåldern fortsätter försörjningsbördan att öka medan hemarbetsbördan sjunker. Eftersom mannens inkomst vanligen inte ökar i takt med den stigande försörjningsbördan, ökar incitamentet för hustrun att skaffa sig egen inkomst.

Under den *fjärde fasen* då barnen börjar försörja sig själva sjunker både hemarbetsbördan och försörjningsbördan. Därmed minskar de yttre hindren och framförallt det ekonomiska incitamentet för hustruns förvärvsarbete. Det senare förhållandet kan tänkas bidra till den låga yrkesintensiteten bland gifta kvinnor i de högre arbetsföra åldrarna. (Se t. ex. tabell 6:5 och 6:6.)

HEMARBETETS OMFATTNING OCH FÖRDELNING

En gift kvinna svarar i regel för den största delen av hemarbetet. Det gäller också de förvärvsarbetande kvinnorna. Denna arbetsfördelning är förankrad i rådande familjerollnormer, och det är fullt adekvat när man rubricerar gifta mödrars förvärvsarbete som "dubbelarbete". Vid sidan av yrkesarbetet skall de sköta hemarbetet — i gynnsamma fall med någon medverkan av mannen eller med hjälp av ett hembiträde eller någon släkting. Tillgången på anställd arbetskraft i hemmet har som bekant minskat i snabbt tempo. Hemarbetets omfattning och organisation utgör därigenom en av de viktigaste faktorerna när det gäller de gifta kvinnornas möjlighet och benägenhet att ta förvärvsarbete.

Vad består då hemarbetet av? Låt oss anknyta till en analys presenterad i ett statligt betänkande rörande hemmen och samhällsplaneringen[20] och indela hemsysslorna i följande fem grupper:

I *Mathållning:* beredning och servering av måltider, disk, städning av kök etc.

II *Klädvård:* tvätt och sömnad

III *Hemmets skötsel:* städning, bäddning, reparationer, underhåll och inredning

IV *Inköp:* (den största posten utgöres av *mat*inköp och har ibland av vissa författare förts till mathållningen)

V *Personvårdande uppgifter:* vården och skötseln av barn, åldringar och sjuka

Gränserna mellan dessa kategorier av hemsysslor är vaga. Eftersom det i synnerhet är svårt att dra gränsen mellan arbete och fritidssysslor, måste man utgå från resultatet av sysslan. Bidrar eller bidrar det icke till hemmets "välstånd"? Det betyder att hemarbetet kan omfatta sysslor av påtagligt lustbetonad karaktär, som även skulle kunna rubriceras som hobbysysslor t. ex. sömnad av olika slag och heminredning. Jag skall i fortsättningen använda termen trevnadsgöromål på dessa lustbetonade men nyttiga sysslor.

Hemarbetets omfattning och fördelning på olika sysslor har under de senaste decennierna i Sverige varit föremål för åtskilliga studier.[21] Olika metoder har använts, man har t. ex. gjort tidsstudier och låtit husmödrar föra veckoböcker över arbetet i hemmet. Största intresset har i dessa svenska studier ägnats åt arbetet i barnfamiljerna.

I hushåll med fyra personer eller fler med minderåriga barn tycks hemarbetet kräva gott och väl en persons heltidsinsats. Mathållningen är i de flesta hushållstyperna det som kräver mest arbete, omkring en tredjedel eller mer av tiden. I den mån barnen inte är i spädbarnsåldern utgör klädvården respektive bostadsvården de därnäst viktigaste posterna. Inköpen utgör den minsta posten. Tidsåtgången för personvården, dvs. närmast vården av barnen, växlar starkt med familjens sammansättning, framförallt beroende på barnets ålder.

Enligt en undersökning tog den direkta skötseln och vården av ett barn på ett halvt år bortåt fyra timmar per dag, medan vården av en

femåring tog omkring en timme i anspråk. Olika undersökningar ger därför mycket olika resultat, beroende på sammansättningen av de studerade familjerna. Det gäller också klädvården. I familjer med små barn kräver klädvården en relativt större del av arbetstiden, jämfört t. ex. med bostadsvården. Tvättning och lagning är en mycket viktig del av hushållsarbetet när det finns småbarn.

Hustruns förvärvsarbete förutsätter en minskning av det totala hemarbetet, framförallt av hustruns egen arbetsinsats i hemmet. Jämförelser mellan hem där kvinnan inte alls är förvärvsarbetande, hem med deltidsarbetande hustrur och hem där hustrun är heltidsarbetande visar dels att den totala arbetstid som läggs ned på olika arbetsuppgifter är betydligt mindre i hem med förvärvsarbetande hustrur, dels att hemhjälp, mannen och andra svarar för en jämförelsevis större del av hemarbetet i hem där hustrun förvärvsarbetar.

Vilken tid förvärvsarbetande och helt hemarbetande mödrar ägnar åt vissa sysslor i hemmet belyses av följande tabell.[22]

TABELL 6:2

Tid per vecka som husmödrar i nedanstående grupper anger för olika sysslor

Husmoderns förvärvsarbete	Mediantid (timmar och minuter)				
	Matlagn.	Bostadsvård	Disk	Tvätt	Sömnad
Heltid	8.10	7.—	5.—	3.—	2.30
Deltid	11.30	9.40	7.10	4.30	4.20
Ej förv.	13.30	10.30	8.20	5.30	5.50

Källa: 1 000 husmödrar om hemarbetet. Stockholm 1961, tabell 4:9.

Den minskning i hemarbetet som följer med hustruns förvärvsarbete drabbar alla slag av sysslor men mest "trevnadsgöromålen", exempelvis sömnad. I hem med förvärvsarbetande hustrur får konsumtionen också en något annan inriktning, man utnyttjar i högre grad kollektiva tjänster, t. ex. äter lunch ute, lämnar in tvätt och köper mera lättlagade matvaror och dyrare klädesvaror.[23]

Studierna av hemarbetande och förvärvsarbetande mödrars sätt att organisera hushållsarbetet tyder dock inte på någon artskillnad; likheten är i de flesta avseenden större än olikheten. De heltidsarbetande

bakar t. ex. mera sällan vetebröd än de helt hemarbetande, men det är dock över hälften av de heltidsarbetande som gör så (54 % bland heltidsarbetande, 72 % bland deltidsarbetande och 82 % bland icke förvärvsarbetande).[24] När det gäller konservering är siffran för heltidsarbetande 75 %, för deltidsarbetande 90 % och för icke förvärvsarbetande 92 %. Konsumentinstitutets senaste stora undersökning av hemarbetet tyder också på att de förvärvsarbetande i stort sett organiserar hemarbetet på samma sätt som de husmödrar som inte alls har förvärvsarbete. Redskapsutrustningen är ungefär densamma för dessa kategorier husmödrar,[25] möjligen har de hemarbetande något rikligare tillgång till hushållsmaskiner. Den "rationalisering" av hemarbetet som de förvärvsarbetande husmödrarna under trycket av den "dubbla arbetsbördan" genomför består närmast i att de minskar en del sysslor. De städar t. ex. mindre ofta, lagar färre måltider och använder i större utsträckning kollektiv service och mera förädlade varor. Den förvärvsarbetande hustrun avstår från vissa sysslor och betalar för deras utförande (ofta då trevnadsgöromål).[26]

Den hjälp de förvärvsarbetande mödrarna får av sina män är obetydlig, dock något större än den hjälp hemmafruarna får av sina män.

TABELL 6:3

Andel husmödrar (%) som får hjälp av sina män i nedanstående sysslor i relation till husmoderns förvärvsarbete

	Heltid	Deltid	Ej förvärvsarbete
Inköp	19	12	10
Matlagning	19	8	1
Diskning	33	20	9
Bäddning	31	15	4
Barnskötsel	23	22	18
Veckotvätt	5	2	—
Veckostädning	17	4	1

Källa: 1 000 husmödrar om hemarbetet. Stockholm 1961, tabell 4:7.

Inte heller är det någon större del av fruarna som har tillgång till hemhjälp, 15 % bland de heltidsarbetande, 11 % bland de deltidsarbetande och 7 % bland de icke förvärvsarbetande mödrarna.[27]

De jämförande studierna av de förvärvsarbetande och helt hemarbetande mödrarnas arbetsbörda i Sverige ger inte belägg för att de förvärvsarbetande överlag skulle ha mindre fritid eller sovtid. Förvärvsarbetstiden tas framförallt ut i minskad hemarbetstid,[28] i en del fall dock även i minskad fritid.[29] Sannolikt innebär det för den dubbelarbetande modern en ökad belastning, ökat jäkt och ökat ansvar. De trevliga och delvis avkopplande sysslorna i hemmet får hon avstå ifrån, och inköp måste göras på lunchraster och i rusningstider.

Många småbarnsmödrar anser sig inte hinna med att sköta både hem och förvärvsarbete på ett tillfredsställande sätt och slutar därför förvärvsarbeta. Som motiv för detta kan man få höra: "för slitsamt med två arbeten", "försummar både hem och förvärvsarbete", "man orkar inte vara på två ställen".[30]

En husmors förmåga att förenkla och rationalisera hushållsarbetet kan på olika sätt inverka på hennes möjligheter att ta förvärvsarbete. Å ena sidan kan hennes skicklighet göra hemarbetet lättare och därmed så attraktivt att det står sig i jämförelse med sysslorna i förvärvslivet. Men det kan å andra sidan också tänkas att hon utnyttjar sin skicklighet främst till att minska tidsåtgången för arbetet i hemmet så att hon lättare kan sköta ett förvärvsarbete. Hur som helst: en viss skicklighet i att sköta hemmet är en förutsättning för att kunna förena förvärvsarbete och skötsel av hem och barn.

RELATIONEN TILL BARNEN

Det oftast nämnda motivet för att inte ha förvärvsarbete är hänsynen till spädbarn och barn i förskoleåldern. Många mödrar anser att det är bäst att de själva tar hand om barnen, de trivs med denna uppgift och anser att små barn inte mår bra av att modern är borta. Det upplevs som en plikt att vara hos dem. Enligt de allmänt accepterade familjerollnormerna är det hustrun och inte mannen som skall svara för vården av barnen när de är små.[31]

Att hänsynen till de minsta barnen är ett viktigt motiv för att inte ta och ha förvärvsarbete bevisas av att flertalet nyblivna mödrar för ganska lång tid avstår från förvärvsarbete. En starkt bidragande orsak är dock att möjligheterna att skaffa ersättare är så små.

Den tid barnen tar i anspråk för *direkt* skötsel och vård avtar kraftigt med barnens ålder. Den tid modern ägnar åt dem i skolåldern har mindre karaktären av direkt skötsel och vård och mera karaktären av

hjälp, t. ex. vid läxläsning, vägledning och umgänge. Man har ibland antagit att moderns uppgifter visavi barnen nästan helt faller bort när barnen kommer upp i skolåldern. Man har då förbigått moderns ovannämnda mera "kurativa" funktioner gentemot barnen. En svensk undersökning visar att det bland en del mödrar med barn i skolåldern (även förvärvsarbetande) finns en uppfattning att skolbarnet behöver modern lika mycket om inte mer än förskolebarnet, och att barnets behov av moderns närvaro då inte kan tillgodoses av en annan person.[32] En tysk undersökning visar att en stor del av de förvärvsarbetande mödrarna anser att skolbarn har större behov att ha modern hemma än förskolebarn.[33]

Jag har hittills uppehållit mig vid hur mödrarna upplever barnens behov av att ha dem helt hemma. Detta gäller inom ramen för de rådande familjerollnormerna. Frågan om vilken effekt mödrarnas förvärvsarbete har på barnens utveckling har behandlats i tidigare kapitel. Givetvis påverkas mödrarnas motiv för att helt ägna sig åt barnen av deras föreställningar om förvärvsarbetets inverkan på barnen. Någon systematisk studie av dessa föreställningar har inte gjorts, men uttalanden om att barnen behöver dem hemma och att det är deras plikt att vara hos barnen återspeglar föreställningar om det skadliga i att inte på heltid vara hos barnen, framförallt då dessa är små.

HEMSYSSLOR OCH YRKESARBETE

Det arbete som en husmor utför i hemmet skiljer sig i flera avseenden från flertalet s. k. yrkesarbeten. Vad är det då som ger hushållsarbetet dess egenart?[34]

Några linjer för rekrytering finns inte. Skaran av utövare är minst sagt heterogen. Det är giftermål och barns tillkomst och den traditionella familjerollfördelningen som leder kvinnan till hushållsarbetet. Och begåvning eller utbildning har ingen betydelse vid urvalet.

Några vedertagna utbildningsvägar finns inte. De flesta husmödrar lär sig hushållsarbetets teknik efter hand i det egna hemmet. Arbetet får en amatörmässig karaktär.

Husmödrarna tillhör ingen organisation och känner sig knappast som medlemmar i en grupp som utför besläktade sysslor. Yrkestraditioner, yrkesmedvetande och yrkesgemenskap saknas. Inte heller finns egentliga fackliga organisationer.

Hemarbetet är oavlönat. Visserligen är det formellt erkänt att hust-

run genom sin arbetsinsats har rätt till andel av mannens inkomst, men dess storlek är inte avtalsbestämd. Den summa hustrun får av mannen bestäms inte av hennes arbetsinsats utan är i första hand beroende av mannens inkomster. Hustruns arbetsinsats är överhuvudtaget ovärderad, vilket återspeglas i att den inte beskattas och att man saknar grunder för att bestämma hustruns sociala förmåner.

Hushållsarbetet försiggår helt inom familjen-primärgruppen till skillnad från flertalet yrkesarbeten som äger rum i sekundärgrupper. Rollrelationer och umgängesformer kring arbetet blir därför helt annorlunda i hemarbetet. I yrkeslivet präglas relationerna av ett umgänge som är begränsat med hänsyn till innehåll och omfattning; emotionella reaktioner kontrolleras, det råder en viss opartiskhet och opersonlighet och vad medlemmarna får ut av arbetet är beroende av deras effektivitet på arbetsplatsen.[35]

I hemmet bestäms arbetsmetoderna mera av tradition och mindre av ekonomiska överväganden. Medan arbetsmetoderna inom flertalet yrkesområden utformats på grundval av rationella överväganden, har husmoderns arbete endast i ringa utsträckning och först under senare år gjorts till föremål för sådana studier. Det torde delvis bero på att hushållsarbetet utförts i primärgruppens skydd med mannen som försörjare och utan konkurrens utifrån.

Hemarbetet innebär stor frihet. Husmodern bestämmer själv uppläggningen av det relativt omväxlande arbetet. Detta är ansvarsfullt, inte minst på lång sikt när det gäller vården av barnen, och det innebär en ständig följd av viktiga beslut. Besluten måste ofta fattas på subjektiva grunder. Några bestämda kriterier på effektivitet finns inte. I stor utsträckning kommer besluten att följa vad som är sed och bruk.

Vilken tillfredsställelse kan hemarbetet nu ge i jämförelse med förvärvsarbete? Jämförelsen blir i hög grad beroende av vad för slags förvärvsarbete som är tänkbart eller aktuellt för husmodern. I debatten förekommer ofta relativt kategoriska påståenden om den grad av tillfredställelse som hemarbetet erbjuder. Det har t. ex. sagts att hemarbetet är alltför uppsplittrat på en mängd olika sysslor och att det är för enkelt i jämförelse med förvärvsarbetet. Här har man väl underförstått ett mera kvalificerat förvärvsarbete som jämförelse. Men det har också sagts att hemarbetet ger betydligt mer av ansvar, omväxling och betydelse än förvärvsarbetet. Här har man jämfört det med ett mera okvalificerat arbete. Man kan väl anta att kvinnor med mera kvalifi-

cerad utbildning har anledning att känna sig mera otillfredsställda med hemarbetet än kvinnor med mera okvalificerat förvärvsarbete.

Hemarbetet har här betraktats som något givet och konstant. Men hemarbetets karaktär växlar med hushållets sammansättning, bostadens karaktär, tillgången på underlättande arrangemang för hushållsarbetet, och hur husmodern organiserar och lägger upp hemarbetet. De olika sysslorna har ju mycket varierande trivselvärde. Frågan om hur husmoderns värdering av hemarbetet jämfört med förvärvsarbetet utfaller beroende på dessa förhållanden har inte gjorts till föremål för några omfattande studier. I en svensk undersökning bland förvärvsarbetande mödrar var trivseln i arbetet det oftast och i första hand nämnda motivet för att ha förvärvsarbete ("Jag trivs med det slags arbete jag har och vill vara kvar i det"). De helt hemarbetande nämner mera sällan trivseln i ett tänkbart yrkesarbete som motiv för att ta förvärvsarbete.[36] Trivseln i arbetet bestäms säkerligen av många andra för yrket karakteristiska faktorer, t. ex. kontakten med kamrater och identifiering med olika kollektiv på arbetsplatsen.

Kvinnors värdering av hemarbetet som "arbete" varierar. Kvinnans erfarenhet och utbildning i sysslor som direkt eller indirekt har att göra med hemarbete inverkar på hennes tillfredsställelse med hushållsarbetet och därmed indirekt på hur hon värderar det i jämförelse med förvärvsarbetet. En svensk undersökning ger dock inte belägg för antagandet att förvärvsarbetande mödrar skulle ha en mera negativ inställning till hemarbetet eller en sämre förberedelse för hemarbetet än de helt hemarbetande.[37]

Vissa grundläggande *attityder till egen yrkeskarriär* påverkar sannolikt moderns val mellan att vara helt hemarbetande eller yrkesarbetande. Man kan väl förmoda att ju mera kvalificerad yrkesutbildning modern förvärvat, ju längre modern varit i yrket och ju kortare avbrottet i yrkeskarriären varit i samband med omhändertagandet av barnen, desto starkare bör hennes yrkesorientering vara. En tysk undersökning visar stora skillnader i motivet för att ta förvärvsarbete bland olika yrkesskikt (samhällsklasser). Bland de högre samhällsskiktens kvinnor spelar intresset för yrket en mera framträdande roll.[38] Det är också rimligt att anta att yrkesorienteringen hänger samman med den *aktuella anpassningen* i yrket och på arbetsplatsen. Man kan här rimligen förmoda att de som har en större sådan anpassning också har en starkare yrkesorientering.

En del undersökningar tyder på att yrkesambitionen genomsnittligt ligger lågt bland gifta kvinnor även när de är förvärvsarbetande.[39] Yrkesambitionen spelar vanligen ringa roll som motiv för att ha förvärvsarbete.

Hur förhåller sig mödrars yrkesorientering och yrkesanpassning till deras hemorientering och anpassning i hemmet? — Man har ofta antagit att det skulle finnas ett slags negativt samband, dvs. att den som är starkt intresserad av sitt yrke skulle ha svagt intresse för hemmet och tvärtom. Antagandet har inte närmare studerats och kan inte sägas vara empiriskt bekräftat. I diskussionen har man ibland till och med hävdat motsatsen: de dugligaste kvinnorna är skickliga både som yrkesutövare och som hemvårdare och har hög anpassningsgrad i båda situationerna.[40]

Sambandet mellan anpassningen i yrket/anställningen och anpassningen i hemmet har studerats i en svensk undersökning. Resultaten bekräftar inte antagandet att de vid undersökningstillfället helt hemarbetande mödrarna skulle ha varit sämre anpassade till yrket innan de gifte sig och fick barn än de vid tillfället förvärvsarbetande mödrarna. Inte heller tycktes de förvärvsarbetande vara mera negativt inställda till hem och hemarbete än de helt hemarbetande.[41] En riksomfattande intervjuundersökning ger endast belägg för en svag skillnad i yrkesutbildning mellan förvärvsarbetande och icke förvärvsarbetande gifta kvinnor (42 % resp. 33 %).[42]

De skillnader mellan hemarbete och förvärvsarbete som antytts i början av detta avsnitt talar för att övergången från yrkesarbete till heltidsarbete i hemmet (och tvärtom) innebär en verklig omställning. Skillnaderna mellan hemliv och yrkesliv har i vissa avseenden ökat i dagens samhälle, och dessutom torde det vara så att kvinnor i mindre utsträckning än män orienteras åt och förbereds för yrkeslivet. Det försvårar ytterligare den omställning som krävs när hustrun återvänder till förvärvslivet sedan hon vant sig vid hemarbetets speciella förhållanden. Härtill kommer hustruns förlorade kontakt med yrket och kännedom om arbetsmarknaden i den situationen.

Mödrar som varit borta från förvärvslivet kan ofta inte överblicka de möjligheter som finns på arbetsmarknaden; under sin frånvaro från arbetsmarknaden har de ofta förlorat skicklighet och kunskaper i yrket. För många blir kanske en omskolning nödvändig, t. ex. om förhållandena i yrket grundligt ändrats eller om de måste söka sig över till helt

nya yrkesområden. Till detta kommer speciella hinder i form av åldersspärrar, ovillighet att anställa äldre kvinnlig arbetskraft och löneförhållanden i kvinnliga yrken. Effekten av vårt nuvarande skattesystem bör här också nämnas.

MANNENS INSTÄLLNING

Åtskilligt tyder på att männen, i den mån familjeekonomin tillåter, föredrar att hustrun inte har förvärvsarbete. Detta framgick klart av den tidigare citerade undersökningen. De flesta helt hemarbetande mödrarna uppgav att deras män helst ville att de skulle vara hemma, en betydande del av de förvärvsarbetande mödrarna uppgav att deras män föredrog att ha dem hemma. "Min man vill inte att jag skall ha förvärvsarbete" är ett ofta nämnt motiv bland de helt hemarbetande.

Denna beskrivning av männens inställning kan ju vara en rationalisering eller en projicering av den egna inställningen. Att så inte alltid är fallet framgår av att en del av de förvärvsarbetande hustrurna uppger att männen haft eller har en negativ inställning till hustruns förvärvsarbete.[43] Det verkar som om mannens inställning till hustruns förvärvsarbete skulle vara av stor betydelse för hustruns yrkesverksamhet. En amerikansk undersökning visar att mannens inställning till hustruns förvärvsarbete är den faktor som uppvisar den starkaste samvariationen med hustruns yrkesverksamhet.[44]

Mannens negativa inställning till hustruns förvärvsarbete sammanhänger sannolikt dels med hans allmänna familjerollförväntningar och synpunkter på socialt anseende och inflytande, dels med att han, så länge hon är helt hemarbetande, "slipper ifrån" en del arbete i hemmet, han får bättre "service". När hustrun har förvärvsarbete måste kanske en del av hushållsarbetet göras av övriga familjemedlemmar, bland annat mannen. Detta kan i vissa fall skapa konflikter och öka spänningen inom äktenskapet. Mannens ovillighet att medverka i hemarbetet och hans därmed sammanhängande ovilja mot hustruns förvärvsarbete blir därför ett viktigt motiv för hustrun att inte ta förvärvsarbete.

ÄKTENSKAPLIG SAMMANHÅLLNING

Det finns en del skäl att anta att mödrars benägenhet att ta förvärvsarbete är starkare ju svagare den äktenskapliga sammanhållningen är. Finns det risk för skilsmässa, ser modern på sitt förvärvsarbete som en

säkerhetsåtgärd: blir det skilsmässa blir hon under vanliga förhållanden tvungen att fortsätta eller återuppta förvärvsarbetet. Det kan också tänkas att moderns förvärvsarbete i vissa fall kan ge anledning till konflikter i äktenskapet: mannen får i så fall mindre service i hemmet och vissa rollkonflikter aktualiseras, som nämndes i föregående avsnitt. Några författare har hävdat att det inte är hustruns förvärvsarbete i och för sig utan graden av enighet mellan makarna rörande hustruns förvärvsarbete som är av betydelse för den äktenskapliga harmonin. Den tanken har också framförts att hustruns förvärvsarbete kan påverka äktenskapet i positiv riktning. Förhållandet mellan makarna kommer att präglas av en större likställighet som innebär att makarna i större utsträckning kan dela olika verksamheter.

En del svenska undersökningar har belyst dessa samband. En undersökning visade ett statistiskt säkerställt (dock inte särskilt starkt) samband mellan antalet anställningar som hustrun haft under äktenskapet och den grad av tillfredsställelse som mannen respektive hustrun kände med äktenskapet och lyckan i äktenskapet. Tillfredsställelsen var störst i familjer där hustrun inte varit förvärvsarbetande under äktenskapet.[45] Dock syntes inget säkerställt samband mellan makarnas grad av enighet rörande hustruns förvärvsarbete och den äktenskapliga lyckan.[46]

Enligt en annan undersökning tycktes förvärvsarbetande hustrur oftare än helt hemarbetande uppfatta hot mot äktenskapet.[47] Dock var det i denna undersökning inte några som spontant uppgav hustruns förvärvsarbete som ett hot mot äktenskapet. På en direkt fråga är det dock omkring en fjärdedel av männen med förvärvsarbetande hustrur som svarar ja på en direkt fråga om hustruns förvärvsarbete vållar svårigheter i äktenskapet.[48]

Enligt en tredje undersökning tycks de helt hemarbetande oftare vara tillfreds med äktenskapet än de förvärvsarbetande; de senare uppger sig dessutom oftare än de helt hemarbetande ha funderat på skilsmässa.[49] I en del fall i denna undersökning framgår det klart att den äktenskapliga misshälligheten är direkt orsak till hustruns förvärvsarbete.

Det har sagts att hustruns förvärvsarbete kan skapa ett "statusproblem" för den äkta mannen.[50] Om hustruns arbete ger henne mer anseende utåt än mannens arbete ger honom, kan mannen känna sig underlägsen och detta strider mot traditionella normer som säger att mannen skulle vara familjens huvud och statusgivare. Några direkta undersökningar av detta har inte gjorts i Sverige.

En del utländska undersökningar av sammanhållningen i äktenskap där hustrun förvärvsarbetar har inte givit något samstämmigt belägg för att hustruns förvärvsarbete skulle resultera i högre skilsmässofrekvens. I en amerikansk undersökning framträdde visserligen en svag sådan tendens,[51] men i en dansk undersökning fann man en svag motsatt tendens: skilsmässofrekvensen var något högre i familjer där hustrun helt varit hemarbetande och något lägre i familjer där hon haft heltidsarbete.[52] En tysk undersökning finner inte någon påtaglig skillnad i skilsmässofrekvens mellan hem med och hem utan förvärvsarbetande hustru.[53]

HUSTRUNS SOCIALA ANSEENDE

I den sociologiska litteraturen har man livligt diskuterat betydelsen av "anseendevärderingar" i samband med kvinnors val mellan hushålls- och förvärvsarbete (se analysen i första kapitlet s. 42). Hur upplevs från prestigesynpunkt yrkeskvinnans roll jämfört med hemmafruns roll? Enligt en del författare ger rollen som moder och hustru mest anseende, och kvinnan vinner status genom sin ställning i hemmet. Enligt andra författare upplever kvinnan rollen som enbart hemarbetande och försörjd av mannen som prestigefattig; endast genom ett yrkesarbete kan hustrun få samma anseende som mannen. Några omfattande studier av detta har inte gjorts. En svensk undersökning av hur mödrarna upplevde rollen som helt hemarbetande gav inte belägg för att mödrarna skulle uppleva hemmafrurollen som nedvärderad.[54]

Man har menat att det anseende som en moder kan vinna genom att ta förvärvsarbete är beroende dels av vilket anseende förvärvsarbetet ger överhuvudtaget och vilket anseende husmodersrollen kan ge, beroende på mannens inkomst och ställning och familjens standard.[55] Man skulle då kunna vänta sig att mödrar med ofullständig yrkesutbildning och gifta med förmögna män i liten utsträckning väljer förvärvsarbete, medan mödrar med kvalificerad utbildning och män med låga inkomster i stor utsträckning skulle vara förvärvsarbetande. Anseendefaktorn skulle således verka i samma riktning som den "familjeekonomiska". (Se s. 202.)

INFLYTANDE INOM FAMILJEN

Det har hävdats att kvinnans väg till jämställdhet med mannen måste gå via förvärvsarbete som gift (se analysen i första kapitlet s. 39). Så

länge mannen är ensam familjeförsörjare, är hustrun i en maktlös och beroende position. *Utanför hemmet* blir det mannen som bestämmer, *inom familjen* är det han som bestämmer i familjens viktigare angelägenheter, exempelvis disponerar och fördelar familjens kontantinkomst.

Den helt hemarbetande gifta kvinnan har laglig rätt till jämställdhet i ekonomiskt avseende. Hennes insats som helt hemarbetande skall räknas som likvärdig med mannens förvärvsinsats och berättiga henne till andel i den kontanta familjeinkomsten så att hon kan täcka både hushållets och egna behov. Det finns belägg för att denna "kvinnans rätt" i en del hem är en fiktion; varken mannen eller kvinnan är medvetna om den och hustrun har svårt att hävda denna "rätt".

I debatten har det framförts en hel del argument som talar för att hemmafrun befinner sig i en svagare "förhandlingsposition" vilket skapar förutsättningar för "omyndighet" och beroende. Det är mannen som har kontantinkomsten och kvinnans rätt till en del av denna kan inte hävdas annat än genom extrema förfaranden som innebär att äktenskapet sätts i fara. Ett lyckligt äktenskap förutsätter att mannen är beredd att frivilligt dela med sig. Efter en skilsmässa är det fortfarande mannen som har inkomsten, och möjligheterna för hemmafrun som frånskild att skaffa sig en liknande inkomst, underhåll för barnen medräknat, ter sig begränsade. Utredningar visar att frånskilda kvinnor kommit att utgöra en allt större andel av dem som är i behov av och söker socialhjälp. (Jfr not 75.) Denna husmoderns beroendeställning har påtalats och man har sökt stärka hennes ställning genom att låta betala ut barnbidrag till henne och genom att garantera henne del av mannens pension; några har dessutom föreslagit att hennes och barnens ställning skulle förstärkas genom moderslön eller dylikt.

I argumenteringen har man dock sett alltför opersonligt på relationen mellan makarna och lagt tyngdpunkten på skilsmässoäktenskap och äktenskap med en försumlig make. Hur ser då makar i allmänhet på sina relationer till varandra och hurudana är deras införlivade familjerollnormer? — Den äldre, auktoritära familjerolluppfattningen enligt vilken mannen skulle vara den bestämmande och hustrun den tjänande, har länge kritiserats och nu förordas likställdhet och kamratskap i äktenskapet. Makarna skall med andra ord dela bestämmanderätten. Denna demokratiska familjeuppfattning kan sägas vara den officiellt accepterade och den som bäst stämmer överens med t. ex. familjerättens anda och

mening. Men det finns andra inflytanden, t. ex. i massmedia, som idealiserar "mannen som bestämmer". Enligt sådana romantiska ideal är det mannen som tar initiativet (inte bara erotiskt), det är han som med bestämdhet fattar beslut och handlar i alla större sammanhang. Det finns i de rådande könsrollnormerna och i den rådande socialisationen flera faktorer som predestinerar mannen till en överordnad och kvinnan till en underordnad ställning. (Jfr t. ex. kap. 2 och 9.)

Diskussionen om makarnas relativa inflytanden i familjen rör många områden och det kan inom varje område vara svårt att avgöra vem som har det största inflytandet. Enligt relativt utbredda normer är det vissa sektorer som betraktas som hustruns verksamhetsområden och där hon förväntas ha större inflytande t. ex. när det gäller barnens uppfostran. Andra saker skall skötas av mannen, t. ex. ekonomin. En del amerikanska sociologer har ansett att kvinnan står för det "emotionella" ledarskapet i familjen (leder det som rör familjemedlemmarnas anpassning och emotionella behov), medan mannen svarar för det "instrumentella" ledarskapet (ekonomin och försörjningen utåt). Några amerikanska analyser har mynnat ut i slutsatsen att hemmafrun inom hemmet har fått betydligt mer att säga till om än mannen, vilket delvis även gäller det instrumentella ledarskapet. Tendensen har rubricerats som "mommy"-systemet.

En intressant fråga är i vilken utsträckning den relation mellan könen som framträder inom det sexuella-erotiska området kan tänkas påverka rollrelationen i allmänhet mellan man och hustru. I vår kultur spelar mannen den aktiva rollen, kvinnan den passiva. I den romantiska ideologien ges kärleken en dominerande ställning, och kvinnan och mannen beskrivs som de bäst passar in i kärleksrollerna. En del författare har velat se den sexuella relationen som den mönstergivande för relationen mellan könen. Åtskilligt talar dock för att rollrelationen mellan könen inom det erotiskt-sexuella området i stor utsträckning regleras av sociala normer: den kan med andra ord inte sägas vara ensidigt biologiskt bestämd. En jämförelse mellan olika kulturer visar stor variation. Den romantiska kärleksrollrelationen är också relativt specifik för västerländskt samhällsliv under senare århundraden.

Undersökningar i USA ger inte några sinsemellan överensstämmande belägg för att förvärvsarbetande mödrar skulle ha större inflytande över familjeangelägenheter än helt hemarbetande mödrar.[56] Inflytandet tycks vanligtvis fördelas på ett invecklat sätt, olika för olika "be-

slutsområden". — Den tidigare nämnda svenska undersökning som belyst dessa förhållanden ger inte belägg för att de förvärvsarbetande mödrarna skulle ha mer inflytande över hemmets ekonomi och andra angelägenheter eller disponera över en större del av familjens inkomst. Samma undersökning visar dock att motiven "jag vill ha en *egen* inkomst för att kunna skaffa litet åt mig själv eller hushållet" och "jag vill ha förvärvsarbete för att känna mig mer självständig" ofta nämns som orsak till att man har resp. vill ha förvärvsarbete.[57]

KONTAKT OCH ISOLERING

I den sociologiska analysen av den moderna kärnfamiljen (man, hustru och deras minderåriga barn) har man ofta betonat husmoderns isolerade ställning. Hon vistas huvudsakligen inom bostadens fyra väggar, och hennes umgänge är begränsat till barnen. Studiet av umgängesformerna i moderna bostadsområden visar att flertalet mödrar har begränsad kontakt med grannarna under dagen,[58] och åtminstone en minoritet mödrar anger behovet av arbetskamrater[59] som skäl för att ha eller vilja ha förvärvsarbete.

En engelsk undersökning visar att graden av isolering är beroende av vilka relationer som råder i grannskapet och att det här finns skillnader mellan olika samhällsskikt. Man isolerar sig t. ex. mera i medelklasshem än i arbetarhem.[60] En annan engelsk undersökning visar att hustruns kontakt med utomstående i hög grad växlar med bebyggelsens art. I gamla samhällen har hustrun täta kontakter med släktingar och vänner, men i nybyggda samhällen blir hustruns isolerade ställning mer påfallande, inte minst genom den mindre kontakten med släktingar.[61]

Hur mödrar reagerar mot de eventuella förändringarna i umgängesvanorna när de slutar eller börjar förvärvsarbeta efter ett längre uppehåll har inte studerats närmare. En del mindre undersökningar tyder dock på att kontakten med arbetskamrater spelar en framträdande roll som motiv för de förvärvsarbetande att behålla sitt arbete. I den ovannämnda svenska undersökningen framträdde en tydlig tendens: förvärvsarbetande nämnde oftare än helt hemarbetande behovet av arbetskamrater som motiv för att ha förvärvsarbete.[62] Utländska undersökningar visar också att tillhörigheten till arbetsplatsens sociala liv utgör ett viktigt motiv för många att behålla förvärvsarbetet.[63]

Det har sagts att den isolerade, hemarbetande modern inte har sam-

ma möjligheter att utveckla anlag och personlighet; hennes umgänge, begränsat till mannen och de egna barnen, minskar hennes blickfält och möjlighet till stimulerande impulser. Detta skulle kunna utgöra ett motiv för att ta förvärvsarbete. Men enligt en svensk undersökning tycks endast en minoritet bland de hemarbetande och förvärvsarbetande mödrarna ha denna känsla och dessutom upplevs den inte som något allvarligt eller långvarigt problem. Problemet uppfattas som mest aktuellt när barnen är små.[64] En tysk undersökning bland förvärvsarbetande mödrar visar dock att den mest utbredda otillfredsställelsen med hemmafrurollen gäller bristen på omväxling, eggelse (Anregung) och kontakt i arbetet.[65]

Förändringar i familjelivet

I föregående avsnitt har jag berört olika förhållanden i familjen som kan påverka hustruns benägenhet att ha eller inte ha förvärvsarbete. Vi skall nu se det hela från "socialhistorisk" synpunkt och behandla de förändringar i familjelivet som skett de senaste årtiondena och som kan tänkas hänga samman med hustrurs yrkesintensitet.

FAMILJEBILDNING, BARNANTAL OCH FAMILJECYKEL

Giftermålsfrekvens och civilståndsfördelning har givetvis ett intimt samband med kvinnors förvärvsarbete. Det finns här kanske anledning att hålla isär olika slags effekter av förändringar i familjebildning.

1 Yrkesintensiteten för samtliga vuxna kvinnor måste givetvis vara direkt beroende av äktenskapsfrekvensen (hur stor procent av vuxna kvinnor som är gifta). Yrkesintensiteten är ju betydligt högre bland ogifta än bland gifta.

2 Det förhållandet att flertalet kvinnor är gifta eller sannolikt gifter sig bidrar till en mera utbredd föreställning bland kvinnor och män att "risken" för en kvinna att inte "bli gift" är liten. Detta kan under vissa förutsättningar, vad gäller förhärskande familjerollnormer, tänkas bidra till att förstärka inställningen att kvinnan inte behöver satsa så mycket på sin yrkeskarriär och att hon har mer anledning att förbereda sig för hemmafrurollen.

Det har tidigare nämnts att den minskning i samtliga kvinnors förvärvsintensitet som framträtt under t. ex. 30-talet i Sverige sammanhängt med civilståndsförskjutningen. Förvärvsintensiteten, som den re-

gistreras i folkräkningen, ökade inom alla civilståndskategorierna men genom den kraftiga ökningen av antalet gifta, där förvärvsintensiteten varit mycket lägre än bland ogifta kvinnor, gick den totala förvärvsintensiteten ned under åren 1930—1945. Antalet gifta kvinnor i förhållande till samtliga kvinnor har ökat fram till 1950 i alla vuxna åldrar, framförallt i de yngre. Andelen gifta av kvinnor över 15 år var 47 procent 1930, 52 procent 1940, 57 procent 1945, 60 procent 1950 och 62 procent 1960.[66]

Denna ökade "benägenhet att vara gift" kan bättre avläsas i procenttalet gifta kvinnor för olika åldersklasser. Den starkaste förskjutningen framträder i de yngsta åldrarna:[67]

Ålder	1930	1940	1950	1960
18—19	2,5	4,2	8,3	8,6
20—24	19,6	28,2	39,7	43,7
25—29	47,6	59,6	71,8	77,7
30—34	63,7	70,7	81,2	84,8
35—39	69,0	72,0	81,5	85,1

Antalet vigda per 1 000 ogifta kvinnor i åldern 20—44 år har visat en ständigt uppåtgående tendens: 1931—35 var siffran 80 och 1956—60 var den 176.[68] Kvinnorna liksom männen gifter sig tidigare. Medianåldern vid första äktenskapets ingående var för kvinnor

1920—30	25,8 år
1931—40	24,5 år
1941—50	24,3 år
1960	22,8 år[69]

Spridningen i giftermålsåldern är dock stor. 1960 var det undre kvartilvärdet 20,7 och det övre kvartilvärdet 25,8.[70]

Ovanstående siffror gäller hela landet och inkluderar jordbruket med binäringar. Urbaniseringen har naturligtvis inverkat. Tendenserna gäller dock också stadsnäringarna (städerna eller tätorterna), även om förändringarna inte framträder lika kraftigt på alla punkter.

Det relativa antalet gifta har således ökat på bekostnad av antalet ogifta i de arbetsföra åldrarna 15—65 år. Däremot har antalet förut gifta inte minskat. Det relativa antalet förut gifta kvinnor i arbetsför

ålder var 5,6 procent 1930, 6,0 procent 1940, 6,6 procent 1950 och 7,9 procent 1960.[71] Av de förut gifta har de frånskilda ökat på bekostnad av änkorna. Antalet skilsmässor per år och 100 000 gifta kvinnor var:

1931—35	1936—40	1941—45	1946—50	1960
222	262	345	465	503[72]

Att denna kraftigt ökade skilsmässofrekvens inte avspeglas i en kraftigare ökning av de förut gifta beror på den relativt stora, och fram till 1950 ökade omgiftesfrekvensen. Omgiften i procent av årliga skilsmässor samma och föregående femårsperiod bland kvinnor var 1931—35 36 procent, 1936—40 46 procent, 1941—45 59 procent, 1946—50 63 procent, 1951—55 59 procent och 1960 56 procent.[73]

Man brukar anta att den *ökade skilsmässofrekvensen* på flera sätt har bidragit till en ökning av kvinnors förvärvsarbete.

1 De förut gifta har i betydligt större utsträckning än gifta varit förvärvsarbetande. De förut gifta, ej omgifta, återvänder vanligen till förvärvsarbetet. Gällande äktenskapslagstiftning och praxis vid fixerandet av underhåll förutsätter att kvinnan försörjer sig efter skilsmässa (åtminstone så småningom sedan barnen blivit äldre).

2 Sannolikt uppfattas äktenskapet genom den starkt ökade skilsmässorisken som en mindre säker grund för livsvaraktig försörjning. Hustrun som räknar med möjligheten av skilsmässa visar alltså en realistisk inställning till äktenskapet. Av ingångna äktenskap av årgång 1941 hade 3 % upplösts före 5 år, 7 % före 10 år, 9 % före 15 år och 12 % före 20 år.[74] Skilsmässoriskerna för visst åldersår för äktenskap har stigit kontinuerligt sedan 1941.

I vilken utsträckning detta bidragit till en annorlunda inställning till förvärvsarbetet bland kvinnorna har inte närmare studerats, men problemet har diskuterats i pressen, där det betonats att kvinnan bör genom en ordentlig yrkesutbildning skapa sig en försäkring för eventuell upplösning av äktenskapet. En del undersökningar från de senare åren har fäst uppmärksamheten på att kategorin frånskilda kvinnor med barn uppvisar en hög relativ frekvens understödstagare och att de frånskilda kvinnornas läge ofta är synnerligen svårt.[75] Mera sällan har man observerat den möjliga motsatta effekten på kvinnors förvärvsverksamhet som sammanhänger med den ökade äktenskapsfrekvensen och den höga omgiftesfrekvensen. Det är tydligen — trots den ökade skils-

mässofrekvensen — fler kvinnor idag än tidigare som kan räkna med att gifta sig och vara gifta. Vilken effekt detta kan tänkas ha på kvinnornas inställning till yrke och yrkesförberedelse beror av andra förhållanden, t. ex. hur man ser på hustruns yrkesverksamhet och försörjning genom mannen och vilka möjligheter hustrun har att förena förvärvsverksamhet och hemarbete.

Tidigare betonades barnens betydelse när det gäller hustruns förvärvsarbete. Det finns sålunda anledning att vänta sig att förändringar i *fruktsamhet* och *medelantal barn i familjerna* bör inverka på kvinnors förvärvsverksamhet.

Den äktenskapliga fruktsamheten räknad i antal nedkomster på 1 000 gifta kvinnor under 45 år visar inte någon genomgående stigande eller sjunkande förändring sedan 1930. Den sedan slutet av 1800-talet sjunkande äktenskapliga fruktsamheten nådde ett minimivärde vid mitten av 30-talet, steg därefter mot mitten av 40-talet och har därefter sjunkit mot mitten och slutet av 50-talet i paritet med de låga värdena i mitten av 30-talet.[76]

Tar man hänsyn till äktenskapsbeståndets sammansättning med hänsyn till ålder och varaktighet, framträder fruktsamheten vid mitten av 50-talet som lägre än vid mitten av 30-talet.[77] Inte heller den utomäktenskapliga fruktsamheten mätt i antalet barnaföderskor på 1 000 ogifta kvinnor visar någon trendmässig förskjutning. Däremot har antalet utom äktenskapet födda på 1 000 födda minskat under t. ex. 40-talet, vilket sammanhänger med den ökade äktenskapsfrekvensen.

Den ökade äktenskapsfrekvensen och den jämförelsevis låga fruktsamheten har bidragit till en minskning av det genomsnittliga antalet minderåriga hemmavarande barn per bestående äktenskap. 1935—36 var det 1,03, 1945 1,06, 1950 1,00 och 1960 0,95.[78]

Av betydelse för den gifta kvinnans livskarriär och förvärvsverksamhet är också det förhållandet att *fruktsamheten förändrats olika för olika ålderskategorier*. Både den äktenskapliga och den utomäktenskapliga fruktsamheten har framförallt sjunkit i de högre åldersgrupperna (40 år och däröver), medan den hållit sig på en hög nivå eller ökat i de lägre fruktsamma åldrarna. Medelåldern för gifta barnaföderskor har från 1930 till 1960 sjunkit från 30,5 till 27,6 år och för ogifta barnaföderskor från 24,8 till 20,6 år. Spridningen är dock stor: 1960 utgjorde för gifta det nedre kvartilvärdet 23,7 och det övre 32,2 år.[79]

Det sjunkande barnantalet bör ha bidragit till en ökning i de gifta

kvinnornas förvärvsverksamhet. Den ökade fruktsamheten i mitten av 40-talet kan tänkas ha bidragit till en minskning i kvinnornas arbetskraftsutbud. Detta är dock svårt att påvisa eftersom så många andra förändringar av relevans för kvinnans förvärvsarbete inträffade samtidigt, t. ex. förändringar på arbetsmarknaden. Givetvis måste man här hålla i minnet den dubbla relationen mellan hustrurs fruktsamhet och yrkesverksamhet. Den senare kan tänkas påverka den förra. Detta diskuteras i kap. 1 (s. 48) där effekten av hustruns förvärvsarbete analyseras.

Man kan inte nöja sig med att se på de gifta kvinnornas yrkesbenägenhet som enbart beroende av fruktsamhet och genomsnittligt barnantal. Av vikt är här också när barnen kommer i *familjecykeln och i kvinnans livskarriär*. Jag skall något beröra denna aspekt.

Barnen tenderar att födas ganska tidigt i äktenskapet. Den föräktenskapliga konceptionen (barn som fötts under äktenskapets sju första månader) har stigit sedan 30-talet och omfattade under 1951—55 30 % av antalet ingångna äktenskap och 1960 31 %.[80] Av de 1956 ingångna äktenskapen hade efter 5 år omkring en tredjedel (34 %) inget barn, en tredjedel (33 %) ett barn och en tredjedel (33 %) 2 eller flera barn. Det relativa antalet äktenskap som inte hade något barn efter fem års äktenskap minskade under 50-talet (tidigare jämförelsesiffror saknas).[81] Ser vi på barn födda 1960 och begränsar oss till äktenskap bildade 1950 eller senare (täckande 87 % av de 1960 födda barnen) finner vi att medianåldern för modern var 24,1 vid födseln av det första barnet, 26,9 vid födseln av det andra barnet och 29,4 vid födseln av det tredje.[82]

Flera av de här berörda förändringarna innebär en förändring i *kvinnans genomsnittliga livskarriär och familjecykeln*. Några andra förändringar berörande denna genomsnittliga livskarriär bör i detta sammanhang nämnas.

En svag förskjutning uppåt i kvinnans genomsnittliga *levnadsålder* har skett. Den sannolika återstående medellivslängden för kvinnor, som uppnått 15 års ålder, var 1921—30 53 år, 1931—40 54, 1941—45 56, 1946—50 58, och 1951—55 60 år.[83] Sannolikt har det parallellt skett en förskjutning i kvinnans biologiska ålder; fler kvinnor är arbetsföra i högre åldrar. Samtidigt har det skett en förskjutning nedåt av hennes biologiska mognande, som nu inträffar tidigare än för några årtionden sedan. Detta innebär en utsträckning av kvinnans mogna och arbetsföra period.

Samtidigt har *skolutbildningen utvecklats.* Dels har antalet skolpliktiga år ökat till 8 à 9, dels går många fler elever till högre utbildning (realskolor eller motsvarande, gymnasier och liknande). Det beräknas att 1929—30 8,7 procent av dem i åldern 14—19 år och 2,5 procent av dem i åldern 20—24 år höll på med skolutbildning. Motsvarande siffror 1960—61 var 41,6 respektive 10,6 procent.[84] Kvinnornas relativa andel av dem som utbildats i realskolor och gymnasier har ökats.

Låt oss nu se på dessa förändringar med hänsyn till kvinnans genomsnittliga livskarriär.

För det första: Genom att kvinnan genomsnittligt gifter sig tidigare, får barn tidigare, får färre barn, lever längre och är vitalare längre, har kvinnans arbetsföra period sedan det yngsta barnet börjat "klara sig själv", t. ex. efter 7-årsåldern, ökat. Man har sagt att moderskapet inte längre är en livsuppgift för kvinnan. Man har utarbetat genomsnittliga livsschema för att illustrera detta.[85] Även en trebarnsmamma skulle enligt dessa schematiska kalkyler inte "behövas längre hemma", sedan hon kommit till en ålder av omkring 40 år. Ovannämnda siffror tyder på att en tvåbarnsmamma genomsnittligt skulle vara i 34—35-årsåldern och en trebarnsmamma i 37—38-årsåldern när det yngsta barnet kommer upp i skolåldern. Jag har tidigare påpekat att den svenska statistikproduktionen inte ger något belägg för antagandet att de gifta kvinnornas yrkesintensitet skulle ligga påtagligt högre för de gifta över 40 år än för de yngre (se s. 195 och appendix, s. 262). De gifta kvinnorna tycks inte vilja eller inte kunna utnyttja den med barnens uppväxande minskande hemarbetsbördan för att ta förvärvsarbete.

För det andra: Den sjunkande giftermålsåldern och genomsnittsåldern på barnaföderskor tillsammans med den förlängda skolgången leder till en sammanpressning av den "explorativa" yrkesperioden före den period i kvinnans liv som domineras av vården av små barn. Denna utveckling, som utgör ett handikapp och försvårar en framtida yrkesanpassning, har ägnats betydligt mindre uppmärksamhet än den förut nämnda utökade arbetsföra perioden efter vården av de små barnen.

Krympningen av den yrkesförberedande perioden talar för att barnen föds under en livsperiod som är ogynnsam från kvinnans yrkessynpunkt. Detta kan inte sägas gälla för alla yrken. Det är dock gene-

rellt av betydelse för kvinnan och hennes yrkesverksamhet att kunna planera barnens tillkomst och i viss mån anpassa tidpunkten för barnens tillkomst till yrkeskarriärens krav. Ökade kunskaper med en förbättrad och mera utbredd preventivteknik bör således ha en positiv effekt på kvinnors förvärvsarbete.

För det tredje: Kvinnans fysiologiska mognande kommer tidigare samtidigt som hennes sociala beroende förlängs genom att hon går längre i skolan. Denna otakt i fråga om fysiologiskt och socialt mognande skapar problem i relationen mellan barn och föräldrar/lärare. Vilka effekter det kan ha på kvinnornas förvärvsbenägenhet är svårare att avgöra.

HEMARBETET

Hemarbetets omfattning är av betydelse för hustruns möjlighet och benägenhet att ta förvärvsarbete, och en minskning av dess omfattning brukar åberopas som ett av de viktigaste skälen till ökad yrkesverksamhet bland gifta kvinnor. Om hemarbetets omfattning och fördelning bland helt hemarbetande och förvärvsarbetande gifta kvinnor se s. 210. Jag skall anknyta till den indelning som gjordes där och något beröra utvecklingen av hemarbetet inom olika områden.

Mathållning

Kalorimässigt har livsmedelskonsumtionen sedan 1931 inte förändrats i någon större utsträckning. Förändringen har närmast karaktären av en kvalitativ förskjutning. Dels har det skett en ökning av den privata konsumtionen av livsmedel med *allsidigare näringsvärde och av delikatesstyp.* Dels har konsumtionen mera inriktats på *förädlade livsmedelsvaror.* Konsumtionen av bröd och bakverk har ökat, medan den privata konsumtionen av t. ex. mjöl minskat. Konsumtionen av charkuterivaror och köttkonserver har stigit på bekostnad av styckade kött- och fläskvaror. Konserver, djupfrysta, vakuumtorkade och färdiglagade produkter har ökat. Likaså köper man i större utsträckning naturaprodukter som inte fordrar någon större beredning t. ex. frukt och färska grönsaker.[86]

Även andra *hemarbetsbesparande* förändringar har inträffat inom mathållningen: bostäderna har fått mera ändamålsenligt planerade och utrustade kök, med t. ex. rinnande varmt och kallt vatten, bättre spisar,

skafferier och förrådsutrymmen, kylskåp och frysboxar. Bättre hushållsredskap och hushållsmaskiner har också kommit fram och fått spridning, t. ex. kökskvarnar av olika slag, assistenter, skär-, beredningss- och diskredskap. Och vissa förenklade tillagnings- och arbetsmetoder har fått ökad spridning, t. ex. enklare diskmetoder. Kollektiva måltider utanför hemmet har fått ökad betydelse, t. ex. i form av skolbarnsbespisning, personalrestauranger och andra slags restauranger, kaféer o. d.

I vissa avseenden framträder *nya och utvidgade arbetsuppgifter* i hemmets mathållning. Så har t. ex. intresset för nya rätter, utländsk mat, riktigt sammansatt och varierande kost ökat. Den ökade spridningen av vissa redskap och maskiner är väl också resultat av detta ökade intresse. En del av matlagningsarbetet, inte minst det som expanderat med den höjda levnadsstandarden, kan karakteriseras som "trevnadsgöromål".

Arbetet med matlagningen är beroende av kost- och måltidsvanor och här vet vi inte med någon större grad av säkerhet vilka förändringar som inträffat. Enligt en kostundersökning 1955 skulle det ha blivit allt vanligare att familjerna bara äter ett mål lagad mat om dagen, åtminstone endast en lagad måltid i hemmet.

Klädvård

Även här tycks konsumtionsutvecklingen ha lett till en *minskning av arbetsuppgifterna i hemmet.* Den ökade användningen av konfektion gör att man syr mindre i hemmet, men en betydande del av kläderna för barn upp till 15 år sys hemma. Övergången till varor specialbehandlade mot krympning och skrynkling liksom nya lättvättade fibermaterial med större slitstyrka har minskat husmoderns arbete för vård, underhåll och lagning. Även för de minsta barnen finns nu en mängd arbetsbesparande kläddetaljer (cellstoff, plastbyxor och galonbyxor).[87]

Man tvättar också bekvämare än förr, genom mera ändamålsenliga arrangemang för tvätt inom bostaden eller genom bostadskollektiva anordningar. Den största delen av tvätten sker dock fortfarande som hemarbete för hand, och inlämningstvätterierna och andra kollektiva tvättinrättningar ombesörjer endast en mindre del.[88] Under senare år kan spåras ett ökat intresse för tvättmaskiner i hemmet; tvättarbetet görs då hemma men arbetet reduceras avsevärt genom de maskinella hjälpmedlen.

En del av klädvården rubriceras av vissa husmödrar som trev-

nadssysslor. Det gäller framförallt ny- och omsömnad. Den stora efterfrågan på hobbykurser i sömnad och vävning, intresset för mönster och utnyttjandet av maskiner för sömnad (symaskiner finns i nästan alla familjer men även stickmaskiner och andra hjälpmedel har fått ökad spridning) tyder på att vissa "klädvårdande" arbetsuppgifter behållits i hemmen och på att många husmödrar strävar efter att behålla dem där.

Hemmets skötsel

Den höjda bostadsstandarden har radikalt minskat arbetet med att sköta hemmet. Till detta bidrar också de nya redskapen (dammsugare, golvbonare etc.), bättre golvbeläggning, ändamålsenligare bostadsplanering, t. ex. i fråga om förvaringsutrymmen, genomvädringsmöjligheter och ljusförhållanden, mera praktiska möbler och inredning.

Men samtidigt har andra förhållanden kanske bidragit till att öka arbetet. Den höjda standarden gör att det finns flera utrymmen och föremål att ta hand om. Man kräver mera, delvis på grund av den ökade fritiden. Och i och med att familjens anseende utåt kommit att förknippas med hemmets materiella standard, ökas uppgifterna för att inreda och utsmycka hemmet. Den spridning av och efterfrågan på information om hemmets utformning som förekommer visar vilket intresse som finns. En del av sysslorna med hemmets skötsel har en mera trevnadsbetonad karaktär, t. ex. hemmets inredning och utsmyckning.

Inköp

Vilken tid inköpen tar beror bl. a. på varudistributionens struktur. Butikshandeln har under de senaste årtiondena genomgått stora förändringar. Den traditionella speceri-lanthandeln har till stor del ersatts av självbetjäningsbutiker, varuhus och specialbutiker. Butikerna har blivit större och ligger något glesare. Genom förpackningsteknikens utveckling har varorna kunnat delas upp på kvantiteter anpassade till kunderna. Detta har legat till grund för självbetjäningssystemet. För vissa varor har kringföringshandeln fått större betydelse. S. k. hemköp har de senare åren fått ökad spridning, men samtidigt har hemsändningen av varor i andra sammanhang minskat. Vad förändringarna inneburit för det totala inköpsarbetet för olika hushållstyper är svårt att bedöma. Självbetjäningsbutikerna har väl bidragit till att minska väntetiderna, och deras breda sortiment har gjort det möjligt att sam-

tidigt köpa många slags varor. Samtidigt har den ökade specialiseringen av butiker och den minskade hemsändningen ökat inköpsarbetet. Förbättrade kommunikationsmedel och koncentrationen av butiker till shoppingcentra kan dock ha bidragit till att underlätta inköpsarbetet.

Ändrade varusortiment och förpackningssystem, rikligare tillgång i hemmen på kylskåp och frysboxar och goda förvaringsutrymmen har möjliggjort koncentrerade och större inköp, även om dagliga inköp förtfarande är vanligast.

Butikernas begränsade öppettider skapar särskilda problem för husmödrar som vill förena hemarbete och förvärvsarbete. Dessa blir vanligen hänvisade till att göra inköpen under lunchen eller strax före butiksstängningen, då belastningen är störst och väntetiderna längst.

Också inköpen kan indelas i dagliga rutinbetonade inköp och mera trevnadsbetonade inköp, som gäller varor som man köper mera sällan, t. ex. kläder, möbler, glas och porslin och annan hemutrustning.[89] Den höjda levnadsstandarden har givit större utrymme för de trevnadsbetonade köpen.

Personvård

En del av familjens vårdande uppgifter har övertagits av diverse institutioner, t. ex. av skolorna och den halvöppna barnavården, åldringsvårdens och sjukvårdens institutioner. Den halvöppna barnavårdens institutioner, inklusive familjedaghem, berör dock en minoritet av familjerna. Daghemsplatserna täcker några procent av barnen i åldern 2—7 år, medan förskoleplatserna täcker något större del (i städerna drygt en tiondel av barnen i åldern 3—7 år). Dessutom bör man notera andra kollektiva arrangemang för barnens sysselsättning, t. ex. i parker, på bollplaner, idrottsanläggningar och ungdomsgårdar.

Skolornas ansvar för skolbarnen har ökat liksom den tid skolbarnen tillbringar där. Skolluncherna bidrar till att barnet tillbringar en sammanhängande längre tid av dagen i skolan. Den utökade skolplikten och tillströmningen till högre skolor ökar också skolans betydelse för det uppväxande släktets utbildning och vård.

Men institutionerna har inte helt *övertagit* hemmens personvård. Tvärtom har utvecklingen i vissa avseenden lett till en ökning av de vårdande uppgifterna i hemmet. Jämsides med den höjda hygieniska och materiella standarden har det skapats ett mera "barnorienterat" mönster för vård och uppfostran av barnen. Denna uppfostringsideo-

logiska förskjutning går bl. a. ut på att framförallt de små barnen skall ges ett större mått av kärlek, omsorg och tillsyn. Barnpsykologer och läkare har under det senaste årtiondet påpekat vikten av att föräldrarna, och då främst modern, ägnar mycket tid åt barnet.

De ovannämnda studierna visar att den tid modern ägnar åt förskolebarn och skolbarn kraftigt minskar med barnets ålder. Dock har man här endast räknat med den tid som direkt går åt till barnets skötsel. Till detta kommer den allmänna tillsynen som den hemarbetande modern sköter bredvid andra sysselsättningar. De barnavårdande uppgifterna är överhuvudtaget svåra att kvantitativt uppskatta. Dessa uppgifter försvinner inte i och med att barnen börjar skolan (se s. 214). — Dessutom vårdas fortfarande de flesta sjuka människor i hemmet och så kommer att vara fallet inom överskådlig framtid. Hemmiljön har framhävts som lämpligare än sjukhusmiljön i behandlingen av vissa slags sjukdomar. Och sådant arbete faller till största delen på hustruns lott. Den sociala hemhjälpen har ännu alltför liten omfattning för att nämnvärt kunna reducera husmödrarnas sjukvårdande arbetsbörda. Hemsjukvården avspeglas i de förvärvsarbetande kvinnornas högre frånvarofrekvens; när barn eller man är sjuka tvingas hustrun vanligen att stanna hemma.

När det gäller de personvårdande, framförallt då barnavårdande, arbetsuppgifterna är det svårt att skilja på trevnadsgöromål och grundgöromål. En stor del av arbetet med barnen upplevs som starkt lustbetonad av mödrarna och det är svårt att "rationalisera" sådana arbetsuppgifter som gäller kontakten med barnen och moderns förmedling av kärlek, ömhet och trygghet.

Krympningen av hushållen

Denna har naturligtvis lett till en genomsnittlig minskning av hemarbetet och sammanhänger med det minskade antalet barn per familj, den ökade äktenskapsfrekvensen och den ökade hushållssplittringen. Familjehushållet har alltmer begränsats till kärnfamiljen, dvs. make och maka med minderåriga barn. Äldre släktingar, vuxna barn och tjänstefolk som tidigare kunde ingå i det s. k. storhushållet har flyttat ut och bildat enpersonshushåll eller försvunnit på annat sätt.

Termen "hushåll" kan betyda olika saker. Bostadshushåll avser de personer som tillsammans bebor en lägenhet. Inneboende inräknas således i hushållet. Enligt bostadsräkningarna 1936 och 1945 och folk-

räkningarna 1950 och 1960 fördelade sig rikets bostadshushåll på följande sätt på hushåll av olika storlek (i procent).[90]

TABELL 6:4

Procent hushåll med nedanstående antal boende

År	1	2	3	4	5	6	7	8 el. flera	S:a
1936	12,9	21,5	23,2	17,7	11,1	6,4	3,5	3,7	100
1945	14,3	24,9	25,6	17,7	9,1	4,5	2,1	1,8	100
1950	20,7	24,8	23,4	16,8	8,1	3,5	1,5	1,2	100
1960	20,6	27,0	22,1	17,3	8,0	3,1	1,2	0,7	100

Ett genomsnittligt hushåll bestod 1936 av 3,5 personer, 1945 av 3,1, 1950 av 2,9 personer och 1960 av 2,8 (preliminär siffra från urvalsundersökningen).

Denna minskning i hemmets genomsnittliga arbetsbörda, som sammanhänger med hushållets krympning, får inte utan vidare tolkas som en minskning av *husmödrarnas* genomsnittliga arbetsbörda. Minskningen i hushållets medlemsantal kan nämligen delvis ha inneburit ett bortfall av personer som medverkade i hemarbetet (medhjälpande släkting eller hembiträde). Se vidare avsnittet "Arbetsfördelningen i hemmet".

Val av hemarbetsalternativ i överflödets samhälle

Det närmast föregående visar att man inte utan vidare kan säga att hemarbetet genomgående har minskat under de senare årtiondena. I vissa avseenden har en minskning ägt rum medan det i andra skett en ökning. Hemarbetet har i överflödets samhälle fått en annan struktur och den sedvanliga indelningen i olika slags hemsysslor gör kanske inte riktigt dessa nya uppgifter rättvisa. Låt mig beröra några punkter.

En del hemsysslor rör familjens materiella anseende (standard) utåt, och en allt större del av konsumtionen inriktas på att skapa anseende åt familjen. De varor som ingår i denna konsumtion kräver sedan i sin tur skötsel och tillsyn och därmed konsumtion av tjänster.

Den ökande fritiden kräver en mängd konsumtionsvaror av vilka åtskilliga har varaktig karaktär (bil, villa, stuga, båt etc.). Allt detta skall hållas i skick och inköpen måste planeras. För detta måste familjemedlemmarna själva satsa arbetstid, den betalda servicen blir ofta för

dyr. Hemmet blir också med den ökade fritiden i större utsträckning familjens samlingsplats och måste hållas i skick för detta ändamål.

Den höjda levnadsstandarden gör att konsumenten bättre måste orientera sig på varumarknaden. Förändringar och nyheter kommer snabbt och det gäller att känna till kvalitets- och prisskillnader. Dyra och varaktiga konsumtionsvaror ställer särskilt höga sådana krav.

De ökade kraven på hygien och kost, dess variationer och sammansättningar, de delvis ändrade uppfostringskraven skapar utvidgade arbetsuppgifter i hemmet och fordrar omfattande kunskaper.

För att familjemedlemmarna skall fylla sina medborgerliga skyldigheter utåt och tillvarata egna intressen fordras betydande insatser. Man måste t. ex. göra sin självdeklaration, sköta hemmets ekonomi, delta i intresseorganisationer, andra föreningar eller t. o. m. i det politiska livet.

Åtskilligt talar för att man bör utvidga begreppet "hemarbete" och dit räkna också dessa viktiga sysselsättningar. Ofta rör det sig om arbete som inte låter sig så lätt tidsstuderas.

Utvecklingen av hemarbetet har sannolikt varit olika för olika hushållstyper. Nettominskningen torde varit minst framträdande för familjer med små barn. Här saknas information om hur hemarbetet förändrats för olika hushållstyper, både vad det gäller total omfattning och fördelning.

Förändringar i hemarbetets och förvärvsarbetets omfattning, mätt t. ex. i det antal timmar som per hushåll ägnas åt hem- resp. förvärvsarbete, återspeglar förändringar i hushållens beslut när det gäller att utnyttja medlemmarnas arbetstid. Hushållets beslut har naturligtvis inte karaktären av att i små portioner byta ut ett stycke hemarbete mot ett stycke förvärvsarbete; för flertalet gifta mödrar blir det ett val antingen—eller, som direkt hänger samman med familjens sammansättning och därmed med familjecykeln och hustruns livskarriär. Analysen av vilka tänkbara effekter som hemarbetets minskning kan ha haft på gifta kvinnors benägenhet att ta förvärvsarbete måste studeras för olika familjetyper (hushållstyper). Om husmodern minskar det arbete hon lägger ned t. ex. på nysömnad eller ej beror på arbetsfördelningen i hemmet, hennes övriga arbetsuppgifter, de ekonomiska resurserna, hennes sätt att organisera sitt hemarbete och hennes grundinställning, dvs. om hon i det stora hela gått in för att under ifrågavarande period vara förvärvsarbetande eller ej.

Det finns knappast någon generell strävan från familjemedlemmarnas sida att minska varje hemsyssla. I valet mellan att minska eller inte minska en viss hemsyssla ingår många slags hänsynstaganden. Om vi tänker oss att valet träffas på grundval av mera praktiska sådana hänsyn, skulle följande förhållanden tänkas vara av betydelse:

a. Vilken grad av tillfredsställelse ger sysslan i och för sig den hemarbetande, jämfört med andra sysslor och alternativt utnyttjande av tiden?

b. Hur lång tid kräver sysslan och vilken minskning är möjlig?

c. Vad kostar det att minska sysslan ifråga med en viss tid?

d. Vad blir det för kvalitetsskillnader om sysslan minskas?

e. Hur passar sysslan ifråga in i hushållets arbetsorganisation?

Från rationell synpunkt är det bäst att i analysen av olika alternativ räkna med husmoderns och andra familjemedlemmars arbetskostnader. Man kan då t. ex. jämföra vad det kostar familjen att själv framställa en vara eller tjänst med vad det kostar att köpa varan (respektive anlita en tjänst utifrån). I den mån kvalitetsskillnader föreligger får man söka ekonomiskt uppskatta dessa.

Nu kan man inte utgå ifrån att en sådan rationell kalkyl säger något om hur hushållen faktiskt väljer eller hur de kommer att välja. Man har endast tagit hänsyn till en del faktorer som sannolikt inverkar på familjens val (faktorerna b, c och d) men helt förbigått a och e och andra som här inte berörts. Motivet för att vilja minska en viss syssla måste ju bero på vad husmodern tycker om sysslan ifråga och vad det finns för alternativa sätt att utnyttja tiden.

Arbetsfördelningen i hemmet

Jag har i föregående underavsnitt behandlat utvecklingen av hemarbetet utan att närmare beröra eventuella förändringar i arbetsfördelningen i hemmet. Om man vill uppskatta t. ex. den gifta kvinnans genomsnittliga hemarbetsvolym på grundval av uppgifter om det arbete som genomsnittligt utförs inom "fullständiga" familjer, måste man utgå från vissa antaganden om hur stor del av detta hemarbete som utförs av husmodern och hur stor del som utförs av andra personer.

Tidigare berördes minskningen av hushållens genomsnittliga storlek,

och följderna därav diskuterades: en minskad genomsnittlig arbetsbörda i hemmen och därmed sannolikt en minskning av husmödrarnas genomsnittliga arbetsvolym. Men denna förändring har också en annan sida: i den tidigare storfamiljen delades hemarbetsbördan vanligen av flera kvinnor, medan det i den moderna kärnfamiljen är hustrun ensam som får bära lejonparten av den gifta familjens arbetsbörda. Antalet anställda i husligt arbete var 1930 *222 000*, 1940 *158 000*, 1950 *90 000* och 1960 *69 000*. Sätter vi antalet anställda i husligt arbete i relation till antalet flerpersonhushåll, blir förändringen än mera markant (räknat per 1 000 hushåll). 1930 var det *159* och 1960 *34*. En undersökning 1955 visar att mindre än en tiondel av hushållen har betald hemhjälp och att mindre än en tjugondel har daglig hjälp.[91] Förekomst av hemhjälp bland enbart barnfamiljer är något större.

I vilken utsträckning kompenseras då detta av att familjemedlemmarna själva hjälper till mer? De studier som gjorts visar att de övriga familjemedlemmarnas (mannens och barnens) medverkan i hemarbetet genomsnittligt är obetydlig. Vilka förändringar som skett sedan 50-talet känner vi inte till närmare. Vissa iakttagelser tyder dock på att männen idag hjälper till mer än tidigare, men någon väsentlig omfördelning har knappast ägt rum.

LEVNADSNIVÅ

Under de tre senaste årtiondenas höjning av levnadsstandarden har den genomsnittliga realinkomsten för fysiska personer ökat. Det gäller inte bara bruttoinkomsten utan också nettoinkomsten, dvs. den del av inkomsten som återstår sedan skatten dragits av. Samtidigt har det skett en inkomstutjämning. De lägsta inkomsttagarnas inkomster har ökat jämförelsevis snabbare än de högsta inkomsttagarnas, och skillnaden mellan de högsta och de lägsta inkomsttagarnas inkomster har minskat.[92]

Innebörden av denna standardhöjning framgår av den privata konsumtionsutvecklingen, dvs. hur höjningen av individernas realinkomster tagit sig uttryck i anspråktagande av varor och tjänster. Utvecklingen har inneburit en volymmässig ökning inom alla konsumtionsområden, dvs. i konsumtionen av livsmedel, bostäder, kläder, hemutrustning, resor, rekreation, sjukvård och hygien. Undantaget utgörs av hushållstjänster, där det alltså skett en minskning. Ökningen av konsumtionsvolymen har omfattat både en kvantitativ och kvalitativ höjning.[93]

I detta sammanhang bör också den offentliga politik beröras som lett till omfördelningen av inkomst mellan olika skikt, främst då de familjepolitiska åtgärder som lett till en ökning av barnfamiljernas konsumtion. Andra delar av socialpolitiken har syftat till att tillförsäkra medborgarna en viss minimistandard i samband med inkomstbortfall, orsakat av t. ex. ålderdom, olycksfall, sjukdom, arbetslöshet och makes dödsfall.

Detta säger dock ingenting om den *tillfredsställelse som man idag känner med konsumtionsnivån.* Frågan om tillfredsställelsen beror ju inte bara på kvantiteten och kvaliteten hos det konsumerade utan också på de *anspråk* som individerna har, och mycket tyder på att anspråken i många avseenden höjts, t. ex. när det gäller bostäder, hygien, kostens sammansättning etc., kanske i vissa avseenden snabbare än konsumtionsresurserna ökat beroende på reklam och massmedier.

Vad betyder då dessa förändringar i genomsnittlig realinkomstnivå, i inkomstspridning och särskild höjning av speciella gruppers inkomstnivå för kvinnornas förvärvsbenägenhet? — Några undersökningar på bred bas som direkt kastar ljus över detta samband har inte gjorts, utan vi är här huvudsakligen hänvisade till spekulationer.

Ett nära till hands liggande resonemang är följande. Den höjda genomsnittliga levnadsnivån, den relativt snabbare höjningen av de sämst ställdas nivå och höjningen av barnfamiljernas levnadsnivå gör att relativt sett färre kvinnor tvingas ta förvärvsarbete för att höja familjens nivå över minimigränsen (enligt någon rimlig standardbedömning med avseende på t. ex. kost, bostad och kläder). — Detta resonemang förefaller rimligt. Men man kan därför inte dra slutsatsen att den totala styrkan i alla incitament för kvinnorna att ta förvärvsarbete har minskat. Andra incitament kan ha tillkommit. Det finns här anledning att gå tillbaka till den analys som gjordes i samband med analysen av de "familjeekonomiska motiven" (se s. 202 f.). Hustruns inkomst kan leda till en önskad standard eller till bestämda konsumtionsmål.

Frågan om t. ex. barnfamiljens medlemmar upplever en given familjeinkomst som tillräcklig och hustruns inkomstbidrag som behövligt grundas på jämförelser med hur andra familjer har det. En höjning av genomsnittsfamiljens konsumtionsresurser garanterar inte att klyftan mellan anspråk och resurser har minskat. Den standard som nu står på spel i samband med moderns inkomst gäller inte längre livets nödtorft utan snarare familjemedlemmarnas behov att bo bra, att kunna klä sig

väl, att kunna ge barnen en god utbildning och start, tillbringa semestern på önskat sätt, ha bil, semesterstuga, radio och TV, etc. Detta kan upplevas som lika starka behov. När man antar att den höjda levnadsstandarden skapat större trygghet, undervärderar man ibland de mer "umbärliga" behovens betydelse för individen. Risken att förlora standard och anseende kan skapa lika stor "psykologisk otrygghet" som det tidigare hotet mot livsviktiga behov.

I vissa avseenden har dock den yttre tryggheten ökat, åtminstone som förhållandena varit under de senaste decennierna. Vi har haft stabilare sysselsättning, man har tagit större hänsyn till anställdas krav på trygghet; olika åtgärder har ökat tryggheten t. ex. socialförsäkringar och socialhjälp, försäkringsväsendets utveckling och statens stöd och kollektiv reglering inom t. ex. jordbruket. Allt detta kan tänkas bidra till att minska det incitament till att ta förvärvsarbete som har karaktären av en försäkring mot inkomstbortfall (mannens dödsfall, långvarig sjukdom etc.). Det kvarstår dock åtskilliga risker som förefaller i hög grad aktuella för hustrun. Det faktum att ensamstående kvinnor, framförallt frånskilda, för sin försörjning i så stor utsträckning blivit hänvisade till socialvården understryker detta.

FAMILJEROLLNORMERNA

Vi återvänder till de resonemang som fördes i det inledande avsnittet och i tidigare kapitel om könsrollerna. I vilken utsträckning har familjerollnormerna från den tidigare industrialismen i det borgerliga samhället förändrats? Är det fortfarande så att mannen skall vara försörjaren som skyddar familjen utåt och hustrun den försörjda och skyddade som svarar för familjens inre förhållanden, för skötseln av barn och hem? — I det inledande avsnittet antyddes en del "yttre" förändringar som kan tänkas ha bidragit till att förändra familjerollförväntningar och familjerollideal. Jag skall här något beröra sådana förhållanden som gjort sig gällande och som sannolikt bidragit till en uppluckring av den traditionella patriarkalismen.

Det traditionella familjerollidealet har aldrig tillämpats inom stora befolkningskikt, eftersom mödrarna av familjeekonomiska skäl varit tvungna att ta förvärvsarbete. Den socialistiska förkunnelsen har tagit fasta på detta då den talat om den proletära familjen (arbetarfamiljen) där både man och hustru deltar i samhällslivet och aktivt bidrar till familjens försörjning. Denna senare ideologiska aspekt berördes i kapitel 1.

Under vissa perioder har den traditionella ideologien satts ur funktion på grund av hänsyn till nationella värden och samhällsnyttan, t. ex. under sista kriget då hustrurna (även mödrarna) uppmuntrades att ta förvärvsarbete.

Förändringar på arbetsplatser och arbetsmarknaden har skapat ökade sysselsättningsmöjligheter för kvinnorna. Olika yttre hinder för gifta kvinnors förvärvsarbete har undanröjts, t. ex. genom lagstiftning om förbud mot avskedande av kvinnor i vissa situationer och genom att man undanröjt vissa diskriminerande behörighetsregler.

Hustrun har juridiskt likställts med mannen, t. ex. när det gäller ekonomisk myndighet, rättslig ställning i familjen och allmänna medborgerliga rättigheter och skyldigheter (värnplikten undantagen).

Det allmännas politik har gått ut på att underlätta det för mödrar att förena sin hustruroll med förvärvsarbete; man har t. ex. inrättat daghem och vidtagit vissa arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

De ovannämnda förändringarna i familjens ekonomiska funktioner har i vissa avseenden minskat hemarbetet och givit hustrun ökade möjligheter att förena hemarbete och förvärvsarbete. Det faktum att det traditionella hemarbetet förändrats kan ha bidragit till att förändra rådande familjerollideal.

En större jämlikhet mellan könen framträder i uppfostran och utbildning, i umgänget bland barn och ungdomar, i organisationer och på arbetsplatser och i de vuxnas fria umgänge. En uppluckring av vissa av de borgerligt traditionella könsrollnormerna har ägt rum. Föreställningen om kvinnan som den svaga som måste skyddas har t. ex. påtagligt modifierats.

Förhållandet mellan maka och make i äktenskapet har förändrats. Sociologer har rubricerat det som en utveckling från institutionaliserad patriarkalism till jämlikhet och kamratskap. Enligt dominerande föreställningar är äktenskapet något som kommer till stånd genom ömsesidigt tycke och samtycke; båda tänkes spela en betydelsefull roll i det erotiska inledningsspelet med lika rätt till tillfredsställelse och lycka i äktenskapet; båda har rätt till hänsyn och till inflytande i familjens angelägenheter och båda antas spela en aktiv roll i den äktenskapliga samvaron inom ramen för en rolldifferentiering.

När det gäller ogifta kvinnor har traditionella yrkesfientliga föreställningar avskrivits. Hemmadotterinstitutionen är numera sällsynt, och när man gifter sig är vanligen båda parter förvärvsarbetande.

En del organ för det allmänna, vissa fria organisationer och en del andra opinionspåverkande institutioner har propagerat för en profeminististisk ideologi som innebär ett accepterande av kvinnans rätt att fullfölja sin yrkeskarriär även som gift och som moder, och en uppmaning till kvinnorna att satsa på sin yrkeskarriär. Dessa ideologier har jag mera ingående analyserat i kapitel 1.

Inställningen att mannen skall vara familjens försörjare och kvinnan den försörjda har jag alltså kallat "det traditionella familjerollidealet". Det finns kanske anledning att hålla isär olika varianter av detta. I kapitel 1 skiljer jag på den *traditionella* könsrollideologien, som antar att mannen är kvinnan överlägsen och hustruns huvud, och den *romantiska* könsrollideologien, som ser man och hustru som likvärdiga men antar att de till sin natur ändå är olika och att de skall fylla olika roller-funktioner i familjen. Det traditionella familjeidealet i form av traditionell könsrollideologi har spelat ut sin roll, men det kan inte utan vidare sägas om den romantiska varianten. Visserligen borde en del av de ovan nämnda inflytandena ha bidragit till att undergräva den, men det finns också annat som sannolikt har bidragit till dess förstärkande.

Jag tänker här framförallt på de rollideal som dominerat i massmedierna, t. ex. i veckotidningsnoveller, reklam och film. Där är den unga kvinnan huvudsakligen erotisk partner (eller äktenskapspartner), och tyngdpunkten läggs vid skönhet, sex appeal, vackra kläder, charm, erotisk känslosamhet, hängivenhet, romantik, passivitet, en viss underdånighet gentemot mannen, en beredskap att offra allt (även yrke) för kärleken och en betoning av moders-hustru-rollen på bekostnad av yrkesrollen.[94] Denna *glamour-roll* har berett vägen för sådana rollnormer hos den unga kvinnan själv och hos hennes omgivning som försvårar hennes yrkesförberedelse.

Man kan också peka på mera medveten påverkan som betonat vikten av att hustrun stannar hemma och tar hand om barnen. Utgångspunkten har varit kvinnans roll som moder, och det har framförallt varit psykologer, psykiatriker, barnläkare och liknande som betonat vikten för barnets sunda utveckling att modern odelat ägnar sig åt det och ger det så mycket kärlek och öm omvårdnad som möjligt. På extremt håll har man hävdat att moderns förvärvsarbete kan leda till neurosbildning och sociala avvikelser av olika slag hos barnen, och allehanda tråkiga utvecklingstendenser har satts i samband med den ökade yrkesintensiteten bland gifta mödrar.

På radikalt håll har man hävdat att vi i dagens samhälle idealiserar modersrollen och hemmet; det hela är en modersmyt eller moderskult och kvinnans modersroll ges en allt överskuggande betydelse. På konservativt håll har man förnekat att en sådan idealisering ägt rum och tvärtom hävdat att husmodersrollen delvis nedvärderas. Oenigheten i debatten återspeglar väl det förhållandet att familjerollnormerna inte alls är desamma överallt och att de familjerollideal som stora delar av kvinnorörelsen gör sig till tolk för kraftigt avviker från dem vi vanligen möter i t. ex. populär film och litteratur. Vi vet emellertid föga om hur de olika familjerollidealen trängt igenom och accepterats i olika samhällsskikt och olika åldersgrupper.

Familjerollnormerna hänger samman med individens könsmedvetande, och de allmänna könsrollnormer som tidigt grundlagts i socialisationsprocessen blir lätt förankrade i den vuxna personligheten. Det skapar en tröghet i systemet och bidrar till att familjerollnormerna inte så lätt förändras med några av de yttre inflytanden som berördes ovan, t. ex. förändringar i kvinnans juridiska ställning, förändringar på arbetsmarknaden eller propaganda för nya mönster i familjelivet. Det faktum att en allt större del av barnen vuxit upp i hem där hustrun haft mera varaktigt yrkesarbete bidrar sannolikt till att allt flera av de uppväxande positivt identifierar sig med yrkesvänliga moders-hustrurollnormer. Några direkta studier av hur personer som vuxit upp i hem med hemmafruar resp. yrkesarbetande fruar ser på hustruns förvärvsarbete har dock inte gjorts.

Det är överhuvudtaget en viktig fråga vilket inflytande direkta personliga erfarenheter har på bildandet av familjerollnormer jämfört med mera indirekt förmedlade familjerollideal, t. ex. via massmedierna. Vilken effekt har t. ex. det förhållandet att hustrun "måste" ta förvärvsarbete av familjeekonomiska skäl? Och vad betyder det att hustruns "dubbelarbete" blir alltför betungande för familjemedlemmarna och att hon därför väljer att vara hemma? Kommer sådana yttre erfarenheter att påverka familjeidealen så att man accepterar de familjerollideal som man tillämpar? Eller uppstår en klyfta mellan familjerollideal och familjerollförväntningar t. ex. så att mannen accepterar sin egen hustrus förvärvsarbete men tycker att hustrun principiellt bör vara hemma (eller tvärtom)?

En del "informell" erfarenhet tyder på att kvinnans familjerollnormer förändras med uppväxande och åldrande. De yrkesfientliga hustru-

modersrollnormerna tycks vara mera framträdande i ungdomsåren och avta något mot medelåldern. Detta kan, om nu iakttagelsen är riktig, tänkas hänga samman med de allt tidigare äktenskapen, med kärlekslivets dominans i ungdomen och med massmediernas romantiska föreställningar.

FAMILJEN OCH GRUPPRELATIONERNA

Sociologer brukar tala om samhällets "sociala organisation" eller om "social struktur" syftande på strukturen hos de sociala grupperna och det sociala samspelet. Att industrialismen och urbaniseringen medfört och fortfarande medför en förändring av samhällets sociala organisation har påpekats av både forskare och lekmän. Frågan är om inte en del av dessa förändringar, bl. a. den som berör familjen som grupp, är av betydelse för gifta kvinnors förvärvsarbete. — Låt oss se på några av dessa förändringar av gruppstrukturen.

1 *Familjen* har som grupp betraktad minskat i storlek och successivt förvandlats från storfamilj med medlemmar av flera generationer till kärnfamilj bestående av man, hustru och eventuella minderåriga barn.

2 Den vidare kretsen av *släktingar* har fått mindre betydelse som enhet för umgänge, samarbete, hjälp och stöd. Det är endast de direkta äktenskaps- och blodsbanden som medför omfattande umgänge och ömsesidiga förpliktelser.

3 *Grannskapet* har också minskat i betydelse som källa för samvaro, samarbete, stöd och hjälp. Detta har varit påfallande i storstäderna, särskilt i de nya bostadsområdena. Men man kan spåra liknande tendenser på landsbygden där bilismen, massmedierna, den ekologiska differentieringen i centralorter med omland och glesbygdens allt snabbare avfolkning minskat det omedelbara grannskapets betydelse.

Med dessa förändringar i gruppstrukturen har kärnfamiljen kommit att framträda som den allt viktigare primärgruppen för de vuxna individerna. Vid sidan av familjen är det endast arbetsgruppen som i någon större utsträckning kan tillgodose individens behov av en intim, sluten och stabil grupp. Sociologer har vanligen tolkat den ökade äktenskapsfrekvensen som ett tecken på kärnfamiljens ökade betydelse som primärgrupp. Bortsett från familjen, och i någon mån arbetsgruppen, är det huvudsakligen medlemskap i sekundära grupper, massbildningar och tillfälliga grupper och samlingar som präglar individens samvaro med andra individer. Utvecklingen kan beskrivas som en dif-

ferentiering av gruppstrukturen med en koncentration av primärgruppsfunktionen till familjen. Detta har i viss utsträckning förstärkt kontrasterna mellan hem och yrkesliv och därmed också skapat större svårigheter för hustrun att övergå t. ex. från yrkesarbete till att vara helt hemarbetande och ännu mer från att vara helt hemarbetande till att återgå till förvärvslivet efter många års bortavaro. Om kvinnorna även i fortsättningen på ett speciellt sätt inriktas på familjens primärgruppsliv, om rådande rollnormer och rollideal fortsätter att uppmuntra dem att framförallt ägna sig åt hemmet och barnen, om de i samband med att barnen är små för en avsevärd tid helt håller sig borta från sitt yrke och sin karriär och om olikheten mellan hemmets primärgruppsliv och yrkeslivets sekundärgruppsliv ytterligare skärps, så skapas överlag svårigheter för kvinnorna i deras anpassning till förvärvslivet och försvåras mödrarnas återgång till förvärvslivet efter den aktiva moderskapsperioden.

Men den förändrade gruppstrukturen har också en annan effekt som kan öka motivet för de gifta kvinnorna att ta förvärvsarbete. Frågan är om inte den gifta kvinnan i sin roll av enbart hemmafru riskerar att hamna i en isolerad ställning där hon inte ingår i någon arbetsgemenskap och står utanför sekundärgrupper i arbetet. I och med att hon avbryter sin yrkeskarriär och ägnar sig åt hem och barn förlorar hon kontakten med arbetet och arbetsgruppen och med andra sekundära grupprelationer och riskerar att bli bunden till hem och familj. Begränsningen av kontakten till huvudsakligen barn och make kan tänkas medföra en utvecklingshämning under en period då en utveckling vanligen äger rum. Några studier av dessa förhållanden har inte gjorts men de har berörts i kulturdebatten. Man har funnit att denna isolering är särskilt påtaglig i moderna bostadsområden där alla är nyinflyttade, där kontakten med släktingar för många är bruten och där något grannskapsliv inte utvecklat sig. Som motiv för att ha och ta förvärvsarbete åberopar gifta kvinnor ibland kontakten med andra människor, arbetskamrater, kontakten med en "större värld", detta i stället för isoleringen i hemmet.

Förändringar av familjen som rör gifta kvinnors förvärvsarbete

En sammanfattning

Jag har sammanställt några av de ovan berörda pågående förändringarna av familjelivet av betydelse för hustruns förvärvsarbete. Att jämföra betydelsen av de olika förändringarna och kvantitativt uppskatta effekten av dem har inte gjorts. Det förefaller knappast möjligt i forskningens nuvarande läge.

FÖRÄNDRINGAR I FAMILJELIVET MED

STIMULERANDE EFFEKT PÅ GIFTA MÖDRARS BENÄGENHET ATT YRKESARBETA	HÄMMANDE EFFEKT PÅ GIFTA MÖDRARS BENÄGENHET ATT YRKESARBETA
S 1 Den ökade skilsmässofrekvensen har lett till en större risk för gifta mödrar att bli ensamstående och självförsörjande vilket ger kvinnan ett motiv att skaffa sig yrkesutbildning och hålla fast vid sitt yrke.	*H 1* Äktenskapsfrekvensen har stigit, vilket innebär att en allt större del av kvinnorna räknar med att gifta sig, vilket kan minska deras ambition att bli självförsörjande och förbereda sig för ett yrke.
S 2 Den låga äktenskapliga fruktsamheten och det låga genomsnittsantalet barn per gift kvinna skapar gynnsammare förutsättningar för den gifta modern att förena förvärvsarbete med sin hustru-roll.	*H 2* Den höga omgiftesfrekvensen minskar effekten av den höga skilsmässofrekvensen (S 1) och förstärker effekten av den höga äktenskapsfrekvensen (H 1).
S 3 Den låga fruktsamheten i de högre fruktsamma åldrarna och det därmed sammanhängande låga medelbarnantalet per gift kvinna skapar gynnsammare förutsättningar för den äldre gifta kvinnan att återvända till förvärvsarbete efter den aktiva moderskapsperioden.	*H 3* Den sänkta giftermålsåldern, den höga fruktsamheten i lägre fruktsamma åldrar och den lägre medelåldern för gifta barnaföderskor försvårar kvinnornas yrkesförberedelse och yrkesanpassning under den explorativa yrkesperioden, vilket i sin tur negativt påverkar den gifta kvinnans benägenhet att ta förvärvsarbete.

S 4
Den höjda levnadsåldern och biologiska levnadsåldern har bidragit till att ge de äldre gifta mödrarna större möjligheter att vara förvärvsarbetande sedan barnen blivit äldre.

S 5
Förbättrad preventivteknik, bättre sexualupplysning och bättre kontroll av tidpunkten för barnens tillkomst bör öka kvinnornas möjligheter till yrkesarbete.

S 6
Konsumtionens inriktning på mera förädlade varor och från hemarbetssynpunkt mera ändamålsenliga produkter med mindre krav på färdigställande och underhåll har minskat arbetet i hemmet.

S 7
Ökat utnyttjande av kollektiv service t. ex. barninstitutioner har lett till en minskning av hemarbetet.

S 8
Bättre utrustning, planläggning och utformning av hemmet—bostaden, ökad tillgång på arbetsbesparande maskiner och redskap och ändamålsenligare utformning av inredning och möbler har lett till en minskning av hemarbetet.

S 9
En något mera utbredd tendens bland de äkta männen att hjälpa till i hushållsarbetet har bidragit till att minska de gifta mödrarnas hemarbete.

H 4
Den utökade skolutbildningen har bidragit att tillsammans med faktorerna i H 3 sammanpressa den explorativa yrkesperioden och försvåra yrkesanpassningen före giftermål och barnsbörd.

H 5
Den höjda standarden — t. ex. med avseende på hemmets storlek, utrustning och inredning, hygien och hälsovård, barnens tillsyn och vård, kostens variation och kvalitet — har lett till en expansion av vissa arbetsuppgifter i hemmet och därmed skapat hinder för moderns förvärvsarbete.

H 6
Det minskade utbudet på arbetskraft till husligt arbete har minskat de gifta mödrarnas möjlighet att få hemhjälp vid eget förvärvsarbete.

H 7
De sysslor som blivit kvar sedan en del hemmasysslor "minskats och underlättats" har i större utsträckning karaktären av trevnadsgöromål, vilka ter sig attraktiva i jämförelse med sysslorna i många slag av förvärvsarbeten.

H 8
Hushållsminskningen har dock också (jämför *S 10*) inneburit ett bortfall av hushållsmedlemmar som kunnat delta i och underlätta hemarbetet t. ex. far- och morföräldrar.

S 10
Hushållsminskningen och hushållssplittringen har lett till en minskad arbetsbörda i hemmet för hustrun.

S 11
Den höjda levnadsstandarden, reklamen och andra förhållanden har ökat konsumtions- och standardkrav och därmed givit ekonomiska motiv för hustruns förvärvsarbete.

S 12
De åtgärder, t. ex. i form av lagstiftning, som åsyftat att skapa yttre förutsättningar för gifta kvinnors förvärvsarbete har sannolikt bidragit till mera yrkesvänliga hustrurollnormer.

S 13
Utvecklingen mot större jämlikhet i samvaron mellan män och kvinnor, t. ex. inom skolsystemet och i äktenskapet har skapat gynnsammare förutsättningar för yrkesvänliga hustrurollnormer.

S 14
Den propaganda som från olika håll bedrivits för ett mera yrkesvänligt hustrumodersrollideal har sannolikt haft effekt.

H 9
Den höjda privata realinkomsten och inkomstutjämningen har minskat motivet för de gifta mödrarna att ta förvärvsarbete i avsikt att täcka familjemedlemmarnas oumbärliga behov.

H 10
Den ökade sociala tryggheten har minskat motivet för de gifta mödrarna att ta förvärvsarbete som en försäkring för framtiden.

H 11
Äldre familjerollideal med inslag av yrkesfientliga hustrurollnormer har hållit sig kvar i viss utsträckning beroende på deras förankring i tidig socialisation och senare i personligheten.

H 12
En del nya könsrollideal förmedlade av massmedier, förknippade med romantiska föreställningar och kärleksideal med betoning av kvinnans "feminina egenskaper" och "feminina beteenden" har skapat hinder för kvinnan i hennes yrkesförberedelse och lagt grunden till yrkesfientliga hustrurollnormer.

H 13
Nyare psykologiska och psykiatriska föreställningar om betydelsen av moderns direkta och kärleksfulla vård av barnet har betonat den gifta kvinnans modersroll.

S 15
Den moderna kärnfamiljens förhållande till grannskap, andra primärgrupper och sekundära grupper, leder i en del fall till en viss isolering och bundenhet till hemmet för hemmafrun vilket ger motiv för förvärvsarbete.

H 14
En ökad koncentration av primärgruppsfunktionen till familjen med en ökad skillnad mellan familjeliv och yrkesliv och en fortsatt inriktning av kvinnan på en traditionell familjeroll skapar svårigheter för kvinnan att i livskarriären förena hustrurollen med yrkesrollen.

Dessa förändringars effekt på kvinnors förvärvsarbete ter sig naturligtvis olika för olika kategorier kvinnor. Den ovan nämnda ökningen av vissa arbetsuppgifter i hemmet berör sannolikt framförallt mödrar med förskolebarn, medan den ansträngning av familjens ekonomi som de höjda standardkraven lett till särskilt drabbar familjer med barn i tonåren. Egentligen borde ett schema av den typ som ovan presenterats utarbetas för olika familjetyper, men dessvärre saknas material och forskning för att med någon säkerhet utveckla en sådan mera differentierad analys.

Vissa förändringar av förhållandena på arbetsmarknaden och på arbetsplatsen kan tänkas återverka på en del av dessa inflytanden på gifta kvinnors möjlighet att förena yrkesarbete och hemarbete. Förändringarna på arbetsmarknaden tycks klart peka i riktning mot förbättrade möjligheter för kvinnorna att förena hemarbete och förvärvsarbete. Detta har framhävts av 1959 års långtidsutredning.

Den kanske viktigaste förändringen är här arbetstidens förkortning. Vi vet att gifta mödrars villighet att ta förvärvsarbete i hög grad är beroende av arbetstiderna, speciellt arbetstidens längd. En betydande del av de nu helt hemarbetande gifta mödrarna skulle ta förvärvsarbete om de kunde få deltidsarbete, och arbetstidsförkortningen bör förbättra möjligheterna att förena hemarbete och förvärvsarbete. Mannens förkortade arbetstid ökar hans möjligheter att hjälpa till hemma.

Men även andra förändringar kommer att gynna gifta kvinnors förvärvsarbete, t. ex. en fortsatt utjämning av mäns och kvinnors löner, en ytterligare minskning av könsdiskriminerande personalpolitik, ökade möjligheter till deltidsarbete inom vissa områden, en annan inställning vid produktions- och investeringsplanering som gör att man ser annorlunda på de gifta kvinnornas högre rörlighet och olika åtgärder i yrkesvägledning, utbildning och omskolning.

Dock finns det förändringar som sannolikt ökar svårigheterna för de gifta kvinnorna att förena yrkeskarriär med en period som hemmafru. Det ökade tempot i förändringarna på arbetsplatsen och på arbetsmarknaden gör att utbildning och yrkeserfarenhet snabbt blir föråldrade och att således ett avbrott för "hemmafruande" ger ett större handikapp. Likaså leder det ökade kravet på utbildning och vidareutbildning till att de kvinnor som under den förberedande yrkesperioden absorberas av sin glamour- och moderskapsroll blir mer handikappade i konkurrensen med männen.

APPENDIX

Omfattningen av gifta kvinnors förvärvsarbete

INNEBÖRDEN AV KVINNORS YRKESINTENSITET

Jag skall här beröra i vilken omfattning gifta kvinnor de sista årtiondena varit förvärvsarbetande. Intresset gäller här mera det relativa antalet förvärvsarbetande av gifta kvinnor än det absoluta talet. Detta relativa tal kallas i fortsättningen *yrkesintensitet* eller *förvärvsintensitet* och uttrycks i procent av samtliga kvinnor, eventuellt av en viss kategori.

Här uppträder vissa mätproblem som måste uppmärksammas och som försvårar jämförelser både i tiden och mellan olika länder. Osäkerheten om vad man skall mena med att vara förvärvsarbetande (yrkesverksam) blir särskilt allvarlig när man söker komma åt det relativa antalet förvärvsarbetande bland gifta kvinnor. Oklarheterna är flera. En sammanhänger med att en person under en bestämd tidsperiod kan vara partiellt yrkesverksam. Personen kan ha ett deltidsarbete dvs. vara sysselsatt mindre än en normal arbetsvecka (arbetsdag). Personen kan också vara sysselsatt en del av ifrågavarande period. Om vi vill komma åt hur stor del av de gifta kvinnorna som varit yrkesverksamma, måste vi bestämma oss för i vilken utsträckning vi skall ta med partiellt yrkesverksamma, t. ex. hur många timmar i veckan och hur länge under året de minst skall ha varit yrkesverksamma. Vidare: skall vi utgå från förhållandet vid en viss tidpunkt (t. ex. folkräkningstillfället) eller hur förhållandet varit under en period (t. ex. ett år)? Under ett år är det antal som varit yrkesverksamma åtminstone under någon del av året betydligt större än det antal som varit yrkesverksamma vid bestämd tidpunkt. Det senare antalet är större än antalet kvinnor som varit yrkesverksamma under hela året.

Gifta kvinnors förvärvsarbete karakteriseras både av stor rörlighet in och ur arbetsmarknaden (arbetsmarknadsrörlighet) och av partiell yrkesverksamhet. Det är således inte av akademiskt intresse jag fäster uppmärksamheten på mätproblemen. Okunnighet om detta har ofta givit upphov till felaktiga slutsatser i debat-

ten. Jag skall börja med att belysa skillnader i yrkesintensitet som olika definitioner på yrkesverksamhet ger.

En del jämförelser har t. ex. gjorts mellan å ena sidan folkräkningens uppgifter om kvinnors förvärvsarbete och å andra sidan inkomststatistikens uppgifter om kvinnor med inkomst av förvärvsarbete motsvarande år. Som förvärvsarbetande har i folkräkningar räknats den som vid tidpunkten för mantalsuppgiftens avgivande utförde inkomstgivande arbete i den omfattning att det upptog större delen av normal arbetsdag.[95] Vid folkräkningstillfället 1950 hade 30 % av den kvinnliga befolkningen i arbetsför ålder förvärvsarbete, medan enligt inkomststatistiken 42 % av den kvinnliga befolkningen haft inkomst av förvärvsarbete motsvarande år. Det tyder på att av de kvinnor som vid något tillfälle haft en inkomst under året är det grovt räknat ca 30 % som inte haft förvärvsarbete heltid vid folkräkningstillfället. Inom den gifta befolkningen fanns det dubbelt så många kvinnor med inkomst av förvärvsarbete enligt inkomststatistiken som det fanns kvinnor med förvärvsarbete enligt folkräkningen.[96] Det tyder på att folkräkningens uppgifter leder till en stark underskattning av kvinnornas förvärvsarbetsvolym.

Utredningen om kortare arbetstid lät göra en intervjuundersökning bland personer som någon gång 1955 varit anställda. Bland de intervjuade kvinnorna framträdde följande fördelning:

	Antal	%
Arbetat hela 1955	133	70
Arbetat mindre än 12 månader 1955 men dock under januari månad 1955	29	15
Arbetat mindre än 12 månader 1955 och inte under januari månad 1955	28	15
Summa	190	100

Det är således bortåt en tredjedel av de vid något tillfälle under året förvärvsarbetande som haft förvärvsarbete endast en del av året.[97]

Som jämförelse kan nämnas att enligt en amerikansk undersökning en tredjedel av de vid något tillfälle under året förvärvsarbetande kvinnorna haft heltidsarbete som inte sträckt sig över hela undersökningsåret och att en tredjedel av de vid något tillfälle under året förvärvsarbetande kvinnorna arbetade mindre än 35 timmar i veckan.[98]

Bearbetningar av befolkningsregistret 1954 visar att man får mycket varierande yrkesintensitetssiffror för gifta kvinnor beroende på definitionen av förvärvsarbete.[99] Förvärvsintensiteten bland gifta kvinnor var 42 %, om som förvärvsarbetande räknades sådana som haft arbetsinkomst 1954 eller något av de tre närmaste åren. Förvärvsintensiteten bland gifta kvinnor var 31 % om endast de räknades som förvärvsarbetande som haft arbetsinkomst 1954. Förvärvsintensiteten blev 18 %, om man endast räknade de 1954 förvärvsarbetande och satte en undre inkomstgräns (3 000 kronor) som kunde tänkas utesluta dem som arbetat mindre del av normal vecka eller mindre del av året.

Sambeskattningsrevisionen lät göra en del bearbetningar av inkomststatistiken särskilt med hänsyn till de gifta kvinnornas yrkesverksamhet.[100] Räknade man som yrkesverksamma det totala antalet yrkesverksamma gifta kvinnor med inkomst blev yrkesintensiteten för gifta kvinnor: 1954 — 30 %, 1957 — 34 %. Räknade man däremot endast med de gifta yrkesverksamma kvinnor som haft inkomst över 3 000 kronor ("yrkesverksamhet i egentlig mening" enligt utredningen), blev den för gifta kvinnor: 1954 — 16 %, 1957 — 18 %.

Att döma av inkomststatistiken tycks således bortåt hälften av de under ett år vid något tillfälle förvärvsarbetande gifta kvinnorna vara endast partiellt yrkesverksamma. Här måste man dock hålla i minnet bl. a. de felkällor som sammanhänger med att hustrun underlåtit att uppge vissa inkomster. Bristerna i folkräkningsmaterialets och inkomststatistikens uppgifter rörande kvinnors förvärvsverksamhet har varit föremål för en hel del kritik och skall inte här beröras mer i detalj.[101] Det förhållandet att uppgifterna i folkräkningen hänför sig till heltidsförvärvsarbete vid en bestämd tidpunkt gör att man inte kan bilda sig en uppfattning om hur många som endast haft förvärvsarbete vid andra tillfällen under året, hur många som haft mindre än halvtidsarbete, hur många av de vid folkräkningstillfället förvärvsarbetande som endast haft förvärvsarbete under denna del av året etc. Vissa förändringar i definitioner och metoder för insamling av uppgifter gör jämförelser mellan olika folkräkningstillfällen svårtolkade.

KVINNORS YRKESINTENSITET 1930—1950

I den sociologiska debatten kring gifta kvinnors yrkesverksamhet har man inte bara uppehållit sig vid yrkesintensiteten bland samtliga gifta kvinnor utan också vid yrkesintensiteten för särskilda kategorier gifta kvinnor, t. ex. olika åldersgrupper, olika klasser med avseende på äktenskapets ålder, förekomst av minderåriga barn etc. Den tanken har framförts att utvecklingen går mot ett nytt mönster för yrkesverksamhet bland gifta kvinnor som ser ut ungefär så: Först en yrkesverksam period i äktenskapets början innan barn kommit till (period I), sedan en period av enbart hemmafruverksamhet med vård om de små barnen (period II) och till sist en ny yrkesverksam period sedan barnen blivit äldre och inte kräver så mycket omvårdnad (period III). Denna teori har vanligen underbyggts mera av allmänna resonemang än av statistiska data.[102] Det är min avsikt att här även granska vad den svenska statistikproduktionen har att säga om detta "nya mönster" för gifta kvinnors yrkesverksamhet, framförallt då om benägenheten att återvända till yrkesarbetet under period III.

Egentligen avser teorin förhållandena i en familjs livshistoria. För att pröva den fordras att man på något sätt kan följa generationer av familjer med familjernas åldrande. Statistikproduktionen belyser vanligen inte sådana förändringar utan nöjer sig med att presentera vid ett visst tillfälle hur familjer resp. gifta individer (gifta kvinnor) fördelar sig med avseende på äktenskapets varaktighet (durationsklasser) eller de gifta individernas ålder (gifta kvinnor i åldersklasser). Även om vi vid ett visst tillfälle inte finner att familjerna (de gifta kvinnorna) i åldern för period III uppvisar en högre yrkesintensitet än

familjerna (de gifta kvinnorna) i åldern för period II, så utesluter detta ju inte att detta mönster kommer att framträda i framtiden. Det är ju äldre generationer av familjer (mödrar) som nu befinner sig i period III som vuxit upp under andra förhållanden än den nuvarande yngre generationen (t. ex. de i period I eller II), och teorien kan i framtiden tänkas hålla för dessa yngre som vuxit upp under nuvarande betingelser. Denna generationssynpunkt bör man hålla i minnet när man tolkar resultaten av följande statistiska belysning.

Den allmänna yrkesintensiteten (i procent) bland kvinnor var enligt folkräkningarna:[103]

1930	1940	1945	*1950*
34,1	32,3	31,0	33,5

Den allmänna yrkesintensiteten uppvisar inte någon klart stigande tendens. Tvärtom sjunker den fram till 1945 för att öka något 1950.

Nu finns det här flera anledningar att undanta jordbruket. Siffrorna för jordbrukets kvinnliga yrkesintensitet är som tidigare påpekats mer osäkra än andra. Den omläggning som ägde rum vid 1950 års folkräkning gör att det årets siffror inte är jämförbara med tidigare siffror framförallt inte för jordbrukets del. Urbaniseringen har haft en "automatisk" inverkan på den allmänna förvärvsintensiteten bland kvinnor. Förskjutningar i yrkesintensiteten återspeglar i viss utsträckning den omfördelning till tätorternas favör som urbaniseringen inneburit. Yrkesintensiteten (i procent) inom stadsnäringarna bland kvinnorna var enligt folkräkningarna.[104]

1930	1940	1945	1950
43,9	41,1	38,5	39,5

Inte heller här får man belägg för en genomgående ökning i kvinnors förvärvsarbete. Förvärvsintensiteten sjunker fram till 1945 för att därefter något öka 1950. Ökningen 1950 är svagare i denna sifferserie än i den tidigare, vilket sannolikt sammanhänger med att urbaniseringseffekten här inte framträder så mycket.

Under samma period har det skett vissa viktiga demografiska förskjutningar. Bland annat har vi haft en kraftig ökning i äktenskapsfrekvensen och en därmed sammanhängande sänkt giftermålsålder. Man vet att yrkesverksamheten är starkt beroende av kvinnornas civilstånd; medan det stora flertalet av de ogifta är yrkesverksamma, är det endast en minoritet som är yrkesverksam bland de gifta. En ökning av andelen gifta bör således automatiskt leda till en minskning i förvärvsintensiteten. Jag redovisar därför yrkesintensiteten för stadsnäringarna inom civilståndskategorierna gifta, ogifta och förut gifta (på s. 256):[105]

TABELL 6:5

Yrkesverksamma kvinnor i stadsnäringarna i procent av kvinnor, fördelade på ålder och civilstånd

Ålder	Gifta				Ogifta				Förut gifta				Samtliga			
	1930	1940	1945	1950	1930	1940	1945	1950	1930	1940	1945	1950	1930	1940	1945	1950
15—20	12,4	14,7	19,2	28,5	54,4	62,9	67,1	67,3	(33,3)	(28,6)	(52,6)	(100,0)	54,0	62,0	65,6	65,6
20—25	15,7	19,3	21,6	29,6	81,3	84,8	86,4	87,7	55,6	64,6	75,8	77,8	68,9	66,8	63,0	65,0
25—30	16,7	18,9	18,4	23,2	85,5	86,5	88,7	90,9	64,4	70,1	77,1	81,7	53,9	46,6	40,8	43,0
30—35	14,9	16,0	14,8	18,1	84,9	84,4	86,0	89,3	63,9	69,5	75,3	71,8	41,6	36,5	31,2	32,0
35—40	13,5	14,6	14,6	17,9	83,6	82,8	83,7	86,8	62,3	66,0	72,0	77,8	36,6	34,4	30,6	30,5
40—45	12,7	13,2	14,9	19,7	81,3	80,9	81,5	83,0	58,4	58,5	66,5	72,7	35,2	33,3	32,5	32,4
45—50	11,1	11,4	13,5	20,4	79,1	78,3	78,4	79,9	51,2	53,4	58,4	64,7	33,3	32,1	32,7	36,1
50—55	8,8	9,2	10,6	17,0	69,5	72,2	74,5	75,2	35,6	43,4	49,4	59,9	29,3	30,2	31,0	36,4
55—60		6,6	7,5	18,1		62,0	63,4	67,9		32,3	36,0	42,7		25,8	26,9	30,7
60—65	5,3	4,4	4,2	6,6	49,6	42,4	44,7	46,2	20,7	20,5	22,2	24,7	21,0	18,5	19,1	20,9

Källa: *R. Meidner:* Svensk arbetsmarknad vid full sysselsättning, tabell II: A, B och C, ss. 87, 89 och 91.
Folkräkningen 1950 del VI, tab. L för gifta 1950.

	1930	1940	1945	1950
gifta	12,6	13,6	14,2	19,0
ogifta	73,6	75,3	76,8	77,6
förut gifta	40,6	42,1	46,6	52,5

I dessa sifferserier framträder en konstant ökning av kvinnornas yrkesintensitet i samtliga civilståndskategorier. Den sänkning som framträtt i den allmänna yrkesintensiteten synes således direkt sammanhänga med den ökade äktenskapsfrekvensen. Den relativa ökningen är kraftigast för de gifta och förut gifta.

Utvecklingen av förvärvsintensiteten inom olika åldersklasser för samtliga civilståndsklasser redovisas i tabell 6 : 5. Förändringen har varit olika för olika åldrar. Den nedåtgående tendensen från 1930 till 1945 framträder framförallt för de mest fruktsamma åldrarna (20—35 år). De yngstas (15—20-åringarnas) förvärvsintensitet ökar fram till 1940. De äldre kvinnorna (över 50 år) uppvisar en ökande tendens under 40-talet.

De giftas förvärvsintensitet ökar från 1930 till 1950 inom alla åldersgrupper, starkast dock i de yngre åldrarna (upp till 25 år). För åldrarna 25 till 35 år framträder dock en nedgång 1945, sannolikt sammanhängande med fruktsamhetstoppen i mitten av 40-talet.

De ogiftas förvärvsintensitet ökar framförallt i de yngre åldrarna. De ogifta under 30 år ökar i förvärvsintensitet under både 30- och 40-talet, medan de mellan 30 och 40 år ökar huvudsakligen under 40-talet.

Bland de förut gifta är det en påtaglig ökning i förvärvsintensitet i alla åldrar under 30- och 40-talen. Åldersgruppen 15—20 år är så liten bland de förut gifta att den närmast kan förbigås.

Tabellen ger vid handen att sambandet ålder—yrkesintensitet har förändrats. 1930 avtar förvärvsintensiteten stadigt med ålder för samtliga kvinnor över 20 år. 1950 tenderar förvärvsintensiteten att avta med ålder i de mest fruktsamma åldrarna (25—35 år) men ökar därefter något och håller sig på denna något högre nivå fram till 55-årsåldern. En liknande tendens framträder bland de ogifta. 1930 avtar yrkesintensiteten stadigt efter den mest fruktsamma perioden. 1950 framträder en ökning i förvärvsintensitet när kvinnan kommer upp i 40-årsåldern och förvärvsintensiteten sjunker först efter 55-årsåldern. Här ges således ett belägg för en *svag* tendens till återgång under period III i överensstämmelse med teorien om den gifta kvinnans nya mönster för yrkesverksamhet.

GIFTA KVINNORS YRKESINTENSITET 1950—1960

Under 50-talet har man sökt utnyttja inkomststatistiken för att komma åt omfattningen av de gifta kvinnornas yrkesintensitet. Sambeskattningsrevisionen stöder sig på detta material när den hävdar att vi under 50-talet haft en "anmärkningsvärd ökning" av yrkesintensiteten bland gifta kvinnor.[106]

Det relativa antalet samtaxerade gifta kvinnor i procent av taxerade gifta män framgår av följande uppställning.[107]

	Antalet samtaxerade kvinnor i procent av antalet taxerade gifta män	Antalet samtaxerade yrkesverksamma kvinnor i procent av antalet taxerade gifta män
1951	30,6	25,0
1952	31,7	26,4
1953	31,9	26,8
1954	33,9	28,0
1955	35,9	29,8
1956	36,8	30,5
1957	38,2	31,8
1958	39,3	31,9
1959	41,0	33,3
1960	43,1	35,0

Nu visar sig denna sifferserie mycket besvärlig att tolka. Höjningen av statliga ortsavdrag och tillämpningen av schablonavdrag har inverkat. Inkomststatistiken kommer sannolikt att överskatta en ökning av antalet sysselsatta genom att en större andel av de sysselsatta med inflation och realinkomstökning kommer att uppnå en viss lägsta nettoinkomstnivå (1 200 kronor). Omfattningen av hustruns förvärvsarbete framgår inte.

Räknar vi som förvärvsarbetande endast sådana gifta kvinnor som är yrkesarbetande och vars inkomst överstiger 3 000 kronor får vi följande yrkesintensitetssiffror för åren 1954—1960:

1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960
15,9	17,4	18,6	19,8	20,7	21,7	23,5

En sådan jämförelse i tiden är inte helt adekvat med hänsyn till att 3 000 kronor haft olika värde vid de båda tillfällena; gränsen 1954 borde sättas lägre än 1960. Vad som ytterligare försvårar tolkningen av skillnaderna är bristen på information om åldersfördelningen. Här ingår alla gifta par, oavsett om de ligger över eller under pensionsåldern. Inkomststatistiken kan inte sägas ge en klar bild av hur förändringarna varit i de gifta kvinnornas yrkesintensitet. Den tyder dock på en viss ökning av antalet förvärvsarbetande gifta kvinnor.

Enligt inkomststatistiken för 1960 utgjorde inkomsttagarnas procentuella andel i folkmängden bland gifta kvinnor:[108]

Ålder	20—24	25—29	30—34	35—39	40—44	45—49	50—54	55—59	60—66
%	40,9	46,1	44,8	45,6	47,0	45,2	42,0	35,4	33,3

Denna yrkesintensitets variation med ålder kan knappast sägas ge något klart belägg för det "nya mönstret" med ökad yrkesverksamhet i 40-årsåldern.

1959 års långtidsutredning har låtit göra en särskild bearbetning av inkomststatistiken för gifta kvinnliga inkomsttagare och jämfört åren 1954 och 1959.[109] Det relativa antalet förvärvsarbetande bland gifta kvinnor åren 1954 och 1959 var:

År	Ålder år —19	20—24	25—29	30—34	35—39	40—49	50—66	67—	Samtliga
1954	14,9	34,8	38,6	37,1	32,9	33,7	20,0	6,0	29,1
1959	16,9	37,7	42,1	40,8	41,1	40,3	27,2	6,0	34,1

En ökning i yrkesintensiteten bland gifta kvinnor synes ha ägt rum i alla åldersklasser, framförallt i åldrarna 35—49 år. Men någon markant tendens att återvända till förvärvslivet efter 40-årsåldern framträder inte.

Yrkesintensiteten bland gifta kvinnor belyses också av Arbetsmarknadsstyrelsens arbetskraftsundersökningar 1959 och 1960 (stickprovsundersökningar). Tabell 6: 6 visar en del uppgifter från dessa undersökningar. Liksom inkomststatistiken inbegriper yrkessarbetande här också partiellt yrkesverksamma. Till skillnad från inkomststatistiken gäller arbetskraftsundersökningen sysselsättningen vid en given vecka under året och omfattar även s. k. medhjälpande familjemedlemmar även om de inte haft kontant inkomst, förutsatt att arbetstiden under veckan uppgått till minst 15 timmar. Lika litet som inkomststatistiken ger dessa siffror belägg för teorien om en tendens till återgång till förvärvslivet vid 40 års ålder. Det tycks vara en relativt konstant grupp av förvärvsarbetande kvinnor i de olika åldrarna med undantag för de äldre yrkesverksamma åldrarna där yrkesintensiteten ligger betydligt lägre. Yrkesintensitetens storleksordning tycks vara densamma i arbetskraftsundersökningen som vid inkomststatistiken. Det är drygt fyra tiondelar av de gifta kvinnorna som är yrkesverksamma i vid bemärkelse. Av dessa har omkring hälften dvs. drygt två femtedelar av samtliga arbete på heltid. Håller vi oss endast till de gifta kvinnor som har barn under 7 års ålder ligger siffran betydligt lägre. Bland dessa förvärvsarbetande gifta mödrar har deltidsarbetet en betydligt större omfattning.

TABELL 6: 6

Yrkesintensiteten (relativa arbetskraftstal) bland gifta kvinnor enligt Arbetsmarknadsstyrelsens arbetskraftsundersökningar 1959—1960.

Ålder	nov. 1959	maj 1960	nov. 1960
18—24 år	42	46,2	42,2
25—34 år	36	48,7	43,1
35—44 år	44	45,8	43,3
45—54 år	38	46,4	45,0
55—64 år	24	30,3	26,5
14—64 år	37	43,9	40,8

TABELL 6 : 7

Graden av förvärvsarbete bland förvärvsarbetande gifta kvinnor

Andel i %	maj 1960	nov. 1960
Som arbetat mindre än 35 timmar i veckan	47,1	48,4
Som arbetat mindre än 15 timmar i veckan	15,1	12,8

TABELL 6 : 8

Yrkesintensiteten (relativa arbetskraftstal; nov. 1960) för gifta kvinnor med hemmavarande barn under 7 år fördelade efter ålder

14—24	25—29	30—34	35—39	40—44	45—
25	31	32	22	30	26

Källa: Arbetskraftsundersökningarna maj 1960 och nov. 1960.

Även andra undersökningar av stickprovskaraktär belyser gifta kvinnors yrkesintensitet under 50-talet. Undersökningen av hushållens konsumtion 1958, som var begränsad till löntagarfamiljer bestående av äkta makar, gav vid handen en total yrkesintensitet på 30 % för de gifta kvinnorna. Förvärvsarbetande hustru hade där definierats: om kvinnan under observationsperioden (en månad) hade inkomstbringande sysselsättning som omfattade i genomsnitt minst en tredjedels normal arbetsdag. Yrkesintensiteten beräknades där både för åldersgrupper med avseende på hustruns ålder och äktenskapets ålder (duration). Inte heller där tenderade yrkesintensiteten att ligga högre för de gifta kvinnor som var i sådan ålder att de med hänsyn till barnen kunde tänkas återvända till förvärvslivet. Yrkesintensiteten var betydligt lägre för gifta kvinnor med förskolebarn än för övriga (19 % mot 34 % där barn fanns men ej under skolåldern).[110]

En annan stickprovsundersökning år 1957 som rörde hushåll med åtminstone ett barn under 16 år uppvisade en yrkesintensitet bland mödrarna på 33 %; därav 13 % på heltid (minst 42 timmar per vecka) och 20 % på deltid.[111] Yrkesintensiteten bland de gifta mödrarna visade sig ha ett starkt samband med barnets ålder. Yrkesintensiteten var 8 % bland mödrar med barn födda undersökningsåret och omkring 40—45 % bland mödrar med yngsta barnet 10 år och däröver.

I samband med folkräkningen 1960 gjordes en intervjuundersökning bland 3 500 hushåll varvid man bl. a. registrerade hushållsmedlemmarnas yrkesverksamhet. I tabell 6 : 9 presenteras en del uppgifter rörande de gifta kvinnornas yrkesverksamhet.[112] Det är 45—50 % av de gifta kvinnorna som vid folkräkningstillfället eller under någon del av året haft förvärvsarbete. Av de förvärvsarbetande kvinnorna är det drygt 50 % som har kortare arbetstid än 35 timmar/vecka och 20—25 % som har mindre än 15 timmar/vecka. Inte heller i detta stickprov visar de äldre gifta kvinnorna (45 år och däröver) någon tendens att förvärvsarbeta i större utsträckning än de 25—44-åriga gifta kvinnorna.

TABELL 6:9

Gifta kvinnors förvärvsarbete enligt intervjuundersökning vid folkräkningen 1960

Gifta kvinnor fördelade efter graden av förvärvsarbete veckan 2—8 okt. 1960.

Grad av förvärvsarbete	Ålder 15—19 n	%	20—44 n	%	45—64 n	%	Samtliga n	%
Förvärvsarbetande minst halv normal arbetstid	4	25	570	39	373	31	947	35
Förvärvsarbetande mindre än halv normal arbetstid minst en timme pr vecka	0	0	164	11	169	14	333	12
Ej förvärvsarbetande	12	75	744	50	656	55	1412	53
Samtliga	16	100	1478	100	1198	100	2692	100

Gifta kvinnor fördelade efter graden av förvärvsarbete 1.10.59—30.9.60.

Grad av förvärvsarbete	Ålder 15—19 n	%	20—44 n	%	45—64 n	%	Samtliga n	%
Heltidsarbetande större delen av året*	9	53	535	36	346	29	890	33
Deltidsarbete större delen av året**	—		147	10	162	14	309	12
Utan förvärvsarbete större delen av året	8	47	789	54	684	57	1481	55
Samtliga	17	100	1471	100	1192	100	2680	100

* Minst halv normal arbetstid.

** Minst en timma, dock mindre än halv normal arbetstid.

Förvärvsarbetande gifta kvinnor fördelade efter ålder samt efter arbetstid i förvärvsarbete veckan 2—8 okt. 1960.

Antal förvärvsarbetande efter arbetstid i förvärvsarbete	Ålder 15—24	25—44	45—59	60—n	Summa
—14	16	22	22	29	22
15—34	11	33	33	43	33
35—49	71	37	37	19	37
50—n	2	8	7	9	8
Totalt	100	100	100	100	100

Källa: Stencil. Intervjuundersökning i samband med 1960 års folkräkning och vissa uppgifter från motsvarande råtabeller.

Till sist en sammanfattning av vad utvecklingen resulterat i. Siffrorna hämtade ur den preliminära redovisningen av folkräkningen 1960.

TABELL 6 : 10

Relativa andelen förvärvsarbetande kvinnor inom olika ålders- och civilståndsklasser åren 1950 och 1960.

Ålder	Andelen förvärvsarbetande i % av samtliga inom resp. grupp								
	Ogifta		Gifta		Förut gifta		Samtliga		Båda könen
	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	
År 1950									
—14 år	0,3	0,2	—	—	—	—	0,3	0,2	0,3
15—19 „	74,3	55,5	96,4	24,9	—	..	74,4	54,3	64,5
20—24 „	88,7	78,0	97,5	26,0	—	76,4	90,0	57,3	73,7
25—29 „	93,5	80,6	98,6	20,2	97,0	77,7	96,1	37,2	67,0
30—34 „	94,8	78,6	99,4	15,5	97,7	75,6	98,1	27,3	63,1
35—39 „	93,3	75,7	99,5	15,1	97,4	75,9	98,3	26,2	62,6
40—44 „	91,1	74,1	99,4	16,4	96,4	72,2	97,9	28,5	63,4
45—49 „	88,6	73,0	98,8	16,5	95,2	67,4	97,1	30,8	63,6
50—54 „	85,1	70,0	97,6	13,5	92,7	57,9	95,5	29,7	62,0
55—59 „	81,5	63,5	94,9	9,6	87,9	44,6	92,5	26,3	58,2
60—64 „	70,2	45,6	82,2	5,2	74,4	26,8	79,7	18,9	47,7
65—69 „	51,5	28,2	58,9	2,4	49,6	14,6	56,4	11,8	32,9
70— „	24,0	10,3	28,5	1,0	16,6	5,8	23,7	5,4	13,8
Summa	42,6	30,9	90,5	14,5	51,3	29,1	65,2	23,2	44,1
År 1960									
—14 år	0,6	0,3	—	—	—	—	0,6	0,3	0,4
15—19 „	53,5	48,5	71,8	28,2	—	—	53,5	48,0	50,8
20—24 „	70,3	74,2	92,0	34,8	..	79,5	74,2	58,2	66,2
25—29 „	88,3	82,8	96,6	29,4	89,6	72,4	93,1	42,5	67,7
30—34 „	89,7	80,0	98,3	28,5	85,3	74,7	95,9	36,7	68,6
35—39 „	88,6	77,4	99,0	28,9	89,0	75,9	96,8	36,0	66,7
40—44 „	88,0	77,1	98,9	29,5	88,1	76,7	96,9	37,4	67,7
45—49 „	85,8	70,9	98,3	28,7	88,9	72,0	96,0	37,0	66,7
50—54 „	83,4	72,1	97,6	24,9	88,6	66,9	95,0	36,1	65,2
55—59 „	73,9	64,5	95,4	18,9	81,9	50,5	91,4	31,5	61,1
60—64 „	68,1	45,7	85,8	10,3	73,3	29,6	82,1	21,3	50,8
65—69 „	39,8	21,0	54,5	3,8	38,9	11,4	50,3	9,6	28,7
70— „	13,0	4,2	16,6	0,9	6,9	1,4	12,9	1,9	6,8
Summa	35,9	28,0	87,6	24,1	45,6	28,0	61,0	26,2	43,5

Källa: Bostads- och sysselsättningsförhållanden m. m. enligt 1960 års folk- och bostadsräkningar. Urvalsundersökning. (Stencil 1962)

Eftersom 1960 års folkräkning ännu inte föreligger i fullständigt skick, har jämförelsen 1950—1960 inte kunnat ske inom olika bebyggelsetyper eller näringsgrenar. De skillnader som framträder i översikten ovan sammanhänger delvis med den fortgående urbaniseringen (ökningen av tätorternas andel, framförallt de större tätorterna). Som jämförelse kan noteras att männens yrkesintensitet i alla ålders- och civilståndsklasser låg högre 1950 än 1960. Vi bör också vara medvetna om vissa skillnader mellan de båda folkräkningarna som gör att siffrorna inte är helt jämförbara. Begreppet "medhjälpande familjemedlem" gavs en annan innebörd vid 1960 års folkräkning. Då utgick man från en viss observationsvecka, medan man vid 1950 års folkräkning utgick från en dag. Kontrollen av uppgifter kan också sägas ha varit mera omfattande vid 1960 års folkräkning. En del av dessa förhållanden kan tänkas ha bidragit till en skenbar höjning av kvinnornas yrkesintensitet. Vi vet emellertid inte något med säkerhet.

Både för män och kvinnor var yrkesintensiteten bland de ogifta i åldrarna 15—24 år betydligt högre 1950 än 1960 sammanhängande med att betydligt fler studerade i dessa åldrar 1960. Bland gifta kvinnor framträder inte någon tendens till lägre yrkesintensitet i dessa åldrar 1950 än 1960. Skillnaden i yrkesintensitet mellan 1950 och 1960 är för samtliga kvinnor liten (15—19 år 4,2 % och 20—24 år 1,9 %) medan skillnaden mellan 1950 och 1960 är betydligt större för samtliga män (15—19 år 20,9 % och 20—24 år 15,8 %). De kvinnor som gifter sig utbildar sig mera sällan och den höjda giftermålsfrekvensen i dessa yngre åldrar bidrar till en lägre utbildningsfrekvens.

Bland de ogifta kvinnorna i åldrarna 25—65 år ligger yrkesintensiteten genomgående några procent högre 1960 än 1950 med undantag för dem i åldern 45—49 år. Yrkesintensiteten bland ogifta kvinnor bildar 1960 en med åldern över 25 år sjunkande serie (fortfarande med undantag för åldersgruppen 45—49 år).

Yrkesintensiteten bland förut gifta kvinnor ligger högre 1960 än 1950 för dem i åldern över 40 år.

Yrkesintensiteten bland gifta kvinnor över 20 år är markant högre 1960 än 1950. Tendensen i de olika åldersgrupperna med angivande av både absolut och relativ ökning i yrkesintensitet är följande:

Ålder	År		Ökning 1950—60 i yrkesintensitet	
	1950	1960	Absolut	Relativ
20—24	26,0	34,8	8,8	34
25—29	20,2	29,4	9,2	46
30—34	15,5	28,5	13,0	84
35—39	15,1	28,9	13,8	91
40—44	16,4	29,5	13,1	80
45—49	16,5	28,7	12,2	74
50—54	13,5	24,9	11,4	84
55—59	9,6	18,9	9,3	97
60—64	5,2	10,3	5,1	98
65—69	2,4	3,8	1,4	54

Det tyder på att från början fler av de gifta kvinnorna har förvärvsarbete 1960 än 1950 (drygt en tredjedel) i åldersgruppen 20—24 år 1960 och att den 1950 med åldern delvis sjunkande yrkesintensiteten inte framträder så tydligt 1960. Fler kvinnor håller sig kvar i förvärvslivet. Fortfarande framträder dock ingen klar tendens bland kvinnorna att återvända till förvärvslivet efter 40-års-åldern. Kvinnorna i åldern 40—49 år har inte någon påtagligt högre yrkesintensitet än de i åldern 25—34.

Här ingår dock jordbruket och landsbygden, där gifta kvinnor har begränsade möjligheter till yrkesarbete. Håller vi oss endast till tätbebyggelsen, finner vi bland gifta kvinnor en klarare tendens till återgång till förvärvslivet i 40-årsåldern (år 1960):[113]

20—24	25—29	30—34	35—39	40—44	45—49	50—54	55—59	60—64
39,1	32,7	31,9	33,0	34,2	34,4	29,9	23,2	12,8

Fortfarande gäller att det endast är en minoritet av de gifta kvinnorna som förvärvsarbetar i folkräkningens mera stränga bemärkelse (mer än halvtid vid viss tidpunkt och med kontantlön). Den relativa ökningen 1950—1960 är dock betydande och ligger i åldersklasserna 30—64 över 75 %. I absoluta tal har yrkesintensiteten ökat mer än 10 % i åldersklasserna 30—54 år.

Den ökade yrkesintensiteten bland gifta resp. ogifta kvinnor i olika åldersklasser över 25 år har bidragit till att yrkesintensiteten ökat inom olika åldersklasser bland samtliga kvinnor över 25 år. Den har därmed mer än väl förtagit effekten inom åldersklasserna av den stigande äktenskapsfrekvensen som ju leder till en minskad yrkesintensitet bland samtliga kvinnor. Förändringen i åldersfördelningen mellan 1950 och 1960 har dock haft en ogynnsam effekt på kvinnornas förvärvsintensitet vilket gör att yrkesintensiteten för samtliga gifta kvinnor oberoende av ålder förändrats absolut med endast 3 % mellan 1950 och 1960.

Noter

1 Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete m. m. SOU 1938: 47, avd. 1, kap. 1.
B. Gustafsson: Manligt—kvinnligt—kyrkligt i 1800-talets svenska folkliv, kap. 2 och 3, Stockholm 1955.
K. G. Hildebrand: Några synpunkter på kvinnofrågornas historiska utveckling i Kvinnan, samhället, kyrkan, Stockholm 1958.

2 *E. W. Burgess—H. J. L. Locke:* The family from institution to companionship, kap. 16, New York 1953.

3 *M. Zelditch:* Role differentiation in the nuclear family. A comparative study i *T. Parsons* och *R. F. Bales:* Family, socialization and interaction process, s. 337—351, Illinois 1955.

4 De historiska perspektiven på kvinnans roll har behandlats i flera uppsatser av *B. Hanssen,* t. ex.: Hemmafru i samhället, Svenska dagbladet 28 november 1952, och Hemmafru i historiska perspektiv, Perspektiv 1954: 5. Jämför också *K. M. Olsson:* Kvinnan i arbetslivet. Strukturell bakgrund och faktiskt engagemang i Kvinnan, samhället, kyrkan, s. 36—37, Stockholm 1958.

5 *A. Myrdal—V. Klein:* Woman's two roles, kap. 1, London 1956, och *G. Hermelin:* Kvinnorna i arbetslivet, Stockholm 1941.

6 Jfr Betänkande SOU 1938: 47, kap. 1.

7 Några engelska undersökningar visar på ett övertygande sätt att även bland förvärvsarbetande gifta kvinnor den inställningen dominerar att den gifta kvinnans viktigaste uppgift är i hemmet och förvärvsarbetet är något helt underordnat denna hennes primära roll. *V. Klein:* Working wives, London 1958, och Woman wife and worker, London 1960. Samma tendenser finns belagda i en tysk undersökning *E. Pfeil:* Die Berufstätigkeit von Müttern, s. 155—271, Tübingen 1961. Liknande tendenser framträder i svenska undersökningar, t. ex. *E. Dahlström* och *B. Wärneryd:* Flyttning, arbetsplats och arbetsmarknad. Stencil, Personaladministrativa rådet, 1959.

8 *O. G. Glick:* American families, s. 92—93. A volume in the Census monograph series 1957.

9 Studier i Sverige belysande husmödrars motiv för att ha (ta) eller inte ha (ta) förvärvsarbete: Statistisk undersökning rörande Stockholmsfamiljer, s. 22, Stockholm 1947. *E. Dahlström:* Trivsel i Söderort, s. 148—159, Stockholm 1951. Daghem och förskolor, s. 95—97, SOU 1951: 15. *S. Hultgren—I. Stoltz:* Äktenskapet och lyckan, Stockholm 1956. Kvinnans åtta roller, SIFO, Stockholm 1956 (stencil). *B. Westholm:* Kvinnovardag, s. 87—109, Stockholm 1957. *E. Dahlström:* Mödrar i hem och förvärvsarbete, Sveriges Radio, Göteborg 1959 (stencil).

10 *C. Boalt—G. Carlsson:* Mor och barn från morgon till kväll, Stockholm 1948—49.

11 Statistisk undersökning rörande Stockholmsfamiljer, s. 19, Stockholms stads statistik 1947.

12 *E. Dahlström:* Trivsel i Söderort, s. 149, Stockholm 1951.

13 *C. O. Cederblad:* Statistisk undersökning av personer med låga inkomster. Material från en specialbearbetning av inkomststatistiken och befolkningsregistret för år 1958. Statistisk tidskrift nr 11 1960, s. 68 ff.

14 *C. A. Anderson:* Employment, occupation and socio-economic status of Swedish wives in relation to occupation and status of husbands, Statistisk tidskrift 1957, s. 5.

15 *E. Dahlström:* Mödrar i hem och förvärvsarbete, avsnitt 4, Göteborg 1959 (stencil).

16 Familjebeskattningen, SOU 1959: 13, avsnitten om särbeskattning och sambeskattning, s. 48 och 55 ff.

17 Familjebeskattningen, SOU 1959: 13, s. 42—47.

18 *E. Pfeil:* Die Berufstätigkeit von Müttern, s. 76—154, Tübingen 1961.

19 Samhället och barnfamiljerna, SOU 1955: 29, bil. 3 och kap. 4.

20 Hemmen och samhällsplaneringen, SOU 1956: 32 s. 41 ff.

21 För en sammanfattning av äldre studier se *C. Boalt* och *G. Carlsson:* Mor och barn från morgon till kväll, HFI-meddelanden 1948—49, och Familjeliv och hemarbete, SOU 1947: 46, kap. 4. Nyare studier är t.ex. *L. Holm:* Familj och bostad, Stockholm 1956, *L. Holm:* Hem, arbete och grannar, Konsumentinstitutet meddelar 1958: 4, *B. Westholm:* Kvinnovardag, Stockholm 1957, *E. Dahlström:* Mödrar i hem och förvärvsarbete, Sveriges Radio, Göteborg 1959 (stencil) samt 1 000 husmödrar om hemarbetet, Konsumentinstitutet meddelar, nr 9 1961. Betydelsefull information ges också i Hushållens konsumtion år 1958, s. 235—260, Stockholm 1961.

22 1000 husmödrar om hemarbetet. Konsumentinstitutet meddelar nr 9, 1961, tabell 49 s. 66.

23 Hushållens konsumtion år 1958, s. 235—260, Stockhom 1961.

24 1000 husmödrar om hemarbetet, a.a. s. 76 f.

25 1000 husmödrar om hemarbetet, a.a. kap. 4.

26 *L. Holm:* Hem, arbete och grannar, a.a. s. 50—63.

27 1000 husmödrar om hemarbetet, a.a. s. 62.

28 *L. Holm:* Hem, arbete och grannar, a.a. s. 50—63.

29 *E. Dahlström:* a.a. 1959, avsnitt 5.2.

30 Se not 9.

31 *E. Dahlström:* a.a. 1959, avsnitt 4.

32 *E. Dahlström:* a.a. 1959, avsnitt 4.

33 *E. Pfeil:* a.a., s. 409.

34 Jfr *T. Caplow:* The sociology of work, s. 260 ff, Minneapolis 1954. Jag har lånat en del synpunkter muntligen framförda av *Carin Boalt* vid en SNS-konferens i Tylösand 1961.

35 *T. Parsons—E. A. Shils et alt.:* Toward a general theory of action, s. 80 ff., Harvard 1951, och *T. Parsons, Bales et alt.:* Family, socialization and interaction process, kap. 2—3, New York 1955.

36 *E. Dahlström:* a.a. 1959, avsnitt 4.

37 *E. Dahlström:* a.a. 1959, avsnitt 5.1 och 5.3.

38 *E. Pfeil:* a.a. s. 78 ff.

39 Se not 7.

40 *A. Myrdal—V. Klein:* a.a., s. 142.

41 *E. Dahlström:* a.a. 1959, avsnitt 3 och 5.3.

42 Intervjuundersökning i samband med 1960 års folkräkning. Stencil, tabell 28.

43 *E. Dahlström:* a.a. 1959, avsnitt 4. I den ovannämnda tyska undersökningen uppgav 23 % av de förvärvsarbetande gifta mödrarna att deras män direkt ogillade deras förvärvsarbete.

44 *M. W. Weil:* An analysis of the factors influencing married women's actual or planned work participation. American sociological review, 1961: 1, s. 91 ff.

45 *G. Karlsson:* Adaptability and communication in marriage, s. 186, Uppsala 1951.

46 *G. Karlsson:* a.a., s. 185.

47 *S. Hultgren—I. Stoltz:* Äktenskapet och lyckan, s. 29, Stockholm 1956.

48 *S. Hultgren—I. Stoltz:* a.a., s. 79.

49 *E. Dahlström:* a.a. 1959, avsnitt 6.4.

50 *T. Parsons:* Essays in social theory, s. 94, Glencoe, Ill., 1954, och *M. Gendall:* A proposal for study in the labor force participation of married woman in Sweden, Stockholm 1959 (stencil).

51 *W. J. Goode:* After divorce, s. 72—73, Glencoe, Ill., 1956.

52 *I. Dahlsgård:* Udearbejdets problematik, i Familien og samfundet, s. 126, Köpenhamn 1958.

53 Citerad i *E. Pfeil:* a.a. s. 384 not.

54 *E. Dahlström:* a.a. 1959, avsnitt 5.3 och 6.4.

55 *G. Boalt:* Familjesociologi, s. 106 ff, Stockholm 1959.

56 *R. O. Blood—R. L. Hamblin:* The effect of the wive's employment on the family power structure, *D. M. Heer:* Dominance and the working wife, i Social forces, vol. 36, 1958, maj, och *L. W. Hoffman:* Some effects of the employment of mothers on family structure. Ann Arbor 1956 (stencil).

57 *E. Dahlström:* a.a. 1959, avsnitt 4 och 6.1.

58 *E. Dahlström:* Trivsel i Söderort, s. 214—222, Stockholm 1951, och *L. Holm:* Hem, arbete och grannar, s. 40—48, Stockholm 1958.

59 Jfr t.ex. *E. Dahlström:* a.a. 1959, avsnitt 4.

60 *E. Bott:* Family and social network, London 1957.

61 *M. Young—P. Willmott:* Family and kinship in East London, London 1957.

62 *E. Dahlström:* a.a. 1959, avsnitt 4.

63 Women's life and labour, kap. 1, London 1952.

64 *E. Dahlström:* a.a. 1959, avsnitt 4.

65 *E. Pfeil:* a.a., s. 222.

66 Historisk statistik, tab. A 20 och Folkräkningen 1960 III, tab. 1, s. 4.

67 Befolkningsrörelsen år 1960, s. 6.

68 *C.-E. Quensel:* Befolkningsutvecklingen med särskild aspekt på familjebildning och familjestorlek, i *E. Dahlström* (Red.): Svensk samhällsstruktur i sociologisk belysning, Stockholm 1959, och Befolkningsrörelsen år 1960, s. 6.

69 *G. Karlsson:* Familjen i *E. Dahlström* (Red.): a.a. 1959, tab. 11 och 19 och Befolkningsrörelsen 1960.

70 Befolkningsrörelsen 1960, s. 7.

71 Historisk statistik, tab. A 18, och Statistisk årsbok 1961, tab. 16.

72 Historisk statistik, tab. B 8, och Befolkningsrörelsen år 1960, s. 12.

73 *C.-E. Quensel:* a.a. 1959, avsnitt 3.2.4 och Befolkningsrörelsen år 1960, tab. 5 s. 10 och tab. D, s. 5.

74 *C.-E. Quensel:* a.a. 1959, avsnitt 3.2.3 och Befolkningsrörelsen år 1960, s. 11.

75 1959 års socialhjälpsundersökning, Sveriges officiella statistik, 1961, s. 21 ff. Utredning angående socialhjälpen i Stockholm, Stadskollegiets utlåtande och memorial 1960: 86, s. 80 ff.

76 *C.-E. Quensel:* a.a. 1959, avsnitt 3.3.1.

77 Utredningar av *Hyrenius,* i Samhället och barnfamiljerna, SOU 1955: 29, s. 139.

78 *C.-E. Quensel:* a.a. 1959, avsnitt 3.3. s. 43 och uppgifter ur råtabellen från 1960 års folkräkning, urvalsundersökningen.

79 Befolkningsrörelsen respektive år, framförallt 1960, s. 17.

80 *C.-E. Quensel:* a.a. s. 35, och Befolkningsrörelsen år 1960, s. 18.

81 Befolkningsrörelsen år 1960, s. 21.

82 Befolkningsrörelsen år 1960, tabell 18, s. 30—31.

83 Statistisk årsbok respektive år.

84 Svensk ekonomi 1960—65, SOU 1962: 10, s. 159.

85 *A. Myrdal—V. Klein:* a.a., s. 23 ff.

86 *R. Bentzel:* Den privata konsumtionen i Sverige, Stockholm 1957.

87 *R. Bentzel:* a.a., kap. 7.

88 Hemmen och samhällsplaneringen, a.a., s. 72—83.

89 *R. Bentzel:* a.a., kap. 6.

90 Bostäder och hushåll, Stockholm 1952, tab. 75, Folkräkningar 1950, VI, s. 61 f. och Bostads- och sysselsättningsförhållanden m. m. enligt 1960 års folk- och bostadsräkningar. Urvalsundersökningen. (Stencil 1962.)

91 *B. Westholm:* Kvinnovardag, s. 83, Stockholm 1958.

92 *R. Bentzel:* Inkomstfördelningen i Sverige, Stockholm 1952.

93 *R. Bentzel:* Den privata konsumtionen i Sverige 1931—65, kap. 1, Uppsala 1957.

94 *E. Dahlström:* Könsrolluppfattningen i veckotidningsnoveller. Göteborg 1960 (stencil).

95 Folkräkningen 1950, del IV, s. 3.

96 *C.-E. Quensel:* Antalet förvärvsarbetande gifta kvinnor, Ekonomisk tidskrift, 1954: 4, och Balanserad expansion, Bilagor, SOU 1957: 10, s. 48—49.

97 Utredningen om kortare arbetstid. Bilagor: Särskilda utredningar, SOU 1956: 21, Stockholm 1956.

98 Woman power, s. 49. National manpower council, New York 1957.

99 Statistisk tidskrift 1958: 1, s. 32.

100 Familjebeskattningen, Förslag avgivet av 1957 års sambeskattningsrevision, SOU 1959: 13, s. 33.

101 Se t. ex. Arbetsmarknadsstatistikkommitténs betänkande, SOU 1952: 34, kap. 9, och *R. Meidner:* Svensk arbetsmarknad vid full sysselsättning, s. 38—39, Stockholm 1954.

102 Se t. ex. *A. Myrdal* och *V. Klein:* Woman's two roles, kap. 3, London 1956. Senare publikationer i USA har dock belyst och belagt en del sammanhang, t. ex. *P. C. Glick:* American families, New York 1957.

103 *R. Meidner:* a.a., ss. 86—99.

104 *R. Meidner:* a.a., s. 86—99.

105 *R. Meidner:* a.a., s. 86—99.

106 Familjebeskattningen, SOU 1959: 13, s. 45.

107 Skattetaxeringarna samt fördelning av inkomst och förmögenhet taxeringsåren 1952—1961.

108 Skattetaxeringarna samt fördelning av inkomst och förmögenhet taxeringsåret 1961, tab. 10, och Folkräkningen den 1 nov. 1960, tab. 1 och 2.

109 Svensk ekonomi 1960—65. Betänkande av 1959 års långtidsutredning. SOU 1962: 10, s. 155, tab. 7.

110 Hushållens konsumtion år 1958, s. 235 ff., Stockholm 1961.

111 1000 husmödrar om hemarbetet, s. 18 ff., Stockholm 1961.

112 Intervjuundersökning i samband med 1960 års folkräkning, juli 1961 (stencil).

113 Uppgifter hämtade från råtabeller, 1960 års folkräkning, urvalsundersökningen.

7. ENSLIGE KVINNER I YRKESLIVET

av Harriet Holter

De gifte kvinners situasjon er bestemmende for de ensliges

I kapitel 5 presenterte vi til slutt en oversikt over kvinnelige livsmønstre, med særlig henblikk på formene for yrkestilknytning. Og det blev nevnt at det hyppigste rollemønstret er "hjemmeværende husmor": etter en forholdsvis kortvarig utdannelse og yrkesdeltakelse går kvinnen over til husmor- og morsoppgaver og blir i hjemmet i en lang periode av sitt liv. I noen tilfeller finner vi husmorrollen kombinert med korte yrkesperioder, og noen ganger forsøk på en dobbeltrolle som mor—yrkeskvinne.

"Kvinnen i familien" ble drøftet i forrige kapitel. I dette kapitel skal vi ta opp livs- og yrkessituasjonen for de kvinner som *ikke* gifter seg, dvs. vi skal diskutere *de ensligstilte kvinner.*

Vi skal med en gang nevne en del viktige momenter i vår diskusjon. For det første: det er et ganske *stort antall* kvinner som forblir ugifte og/eller barnløse, dvs. som ikke kommer inn i den rollen som av de fleste anses som den viktigste for kvinnen og som ofte gir henne full beskjeftigelse 15—20 år av hennes liv. — I Norge er den gjennomsnittlige giftemålsalderen for kvinner ca. 26 år, og nesten 4/5 av de kvinnene som gifter seg i Norge gjør dette før de er fylt 30 år. Her i landet var det i 1950 i alt ca. 912 000 kvinner over 30 år, og av disse var 318 500 ikke gift, dvs. ca. 20 % av dem var "enslige" i vår forstand (ca. 174 000 ugifte, ca. 125 000 enker og ca. 20 000 skilte og separerte). Det er således et ikke helt lite antall personer det her er tale om.

For det andre: vi vet at en stor del av den kvinnelige yrkesbefolkning består av ugifte (og barnløse) kvinner. I Norge kan vi regne med at 80—90 % av den kvinnelige yrkesbefolkning er ugift. Av disse kan man anslå ca. halvparten til å være over 30 år gamle.

For det tredje skal vi hevde at selv for de kvinner som ikke går inn i kvinnens vanlige familierolle, er denne vanlige familierollen med og bestemmer deres yrkessituasjon. Vi skal prøve å vise at de enslige kvin-

ners yrkessituasjon utgjør en fra visse synspunkter uheldig konsekvens av den nåværende kjønnsrolleutforming i vår kultur, dvs. kjønnsrolleutformingen er dysfunksjonell for denne gruppen kvinner.[1]

De enslige kvinners livssituasjon

"Enslig" er en betegnelse som brukes om en voksen person som ikke har stiftet familie. Det betyr ikke det samme som "ensom". "Ensomhet" ser vi enten som et psykisk fenomen, en subjektiv følelse, eller som en beskrivelse av en geografisk eller fysisk tilstand (fravær av andre mennesker). Enslighet og ensomhet kan henge sammen, men gjør det ikke nødvendigvis.

Å være enslig betyr her først og fremst at man ikke har de spesielle plikter og rettigheter — at man ikke har de roller — som en s.k. avlsfamilie eller *egen-familie* (family of procreation) fører med seg. Det betyr da på samme tid at man ikke deltar i mange av de former for interaksjon som slike familieroller innebærer. Det er sannsynlig at dette "fravær av egen-familie" arter seg forskjellig for menn og kvinner, nettopp fordi kjønnsrollene er forskjellige.

Som det har vært nevnt i tidligere kapitler er det mye som tyder på at et sosialt press[2] i retning av familiestiftelse heller er økende i vår tid enn avtagende.

Dette skyldes nok dels økonomiske forhold. For mange mennesker er ekteskap, eller i alle fall familiestiftelse, et økonomisk spørsmål, og når det almindelige velstandsnivå stiger, finner vi at ekteskap inngås tidligere og hyppigere. Men god økonomi er bare en nødvendig, men ikke tilstrekkelig betingelse for at folk skal ønske å gifte seg. En annen nødvendig betingelse er at ektestand og familieliv skal virke tiltrekkende — *eller* at den enslige stand skal være *avskrekkende.*

I vårt samfund gir den enslige stand økonomiske fordeler og personlig frihet — kort sagt større muligheter for selvutfoldelse enn det vel har vært vanlig for alminnelige mennesker noen gang før. Likevel er det vår hypotese at den ensliges kår i psykologisk og sosial forstand i dag er dårligere enn før, og at den enslige i dag risikerer å være mer løsrevet, ensom og kontaktløs — fordi det ikke lenger er plass til den voksne enslige innenfor familiegruppen. Egen-familien er i dag nesten den eneste sosiale institusjon, gruppe eller enhet som ennå er *ubetinget forpliktet overfor den enkelte som person,* men bare overfor "kjernemed-

lemmene". Slektsbånd og naboskapets bånd er i dag meget svake (dvs. de gjensidige forpliktelser er meget svakt fundert). "Samfunnets" forpliktelser er riktignok steget tilsvarende i "ytre" henseender — ved sykdom, ulykker, alderdom — men samfunnet kan ikke erstatte den personlige, "ansikt-til-ansikt"-kontakt *og* forpliktelse. Fordi den alminnelige menneskelige samhørighetsfølelse utenom kjernefamilien av mange grunner er svekket, blir kjernefamilien stående som en institusjon som skal dekke hele individets primære kontakt- og følelsesmessige behov. Den som faller utenfor kjernefamilien risikerer å bli tilskuer til et intenst familieliv der hver lille kjernefamilie er seg selv nok.

Dette gjelder til en viss grad både menn og kvinner. Men det er grunn til å tro at når kvinner er ensligstilte er dette som oftest ikke ønsket av dem selv. Når derimot menn er enslige er det ofte — men naturligvis ikke alltid — fordi de selv i en viss forstand ønsker det.[3]

Det er i og for seg en rekke forskjellige årsaker til at folk ikke er gift, og hva de selv bevisst ønsker eller ikke ønsker kan ofte skjule ganske kompliserte motiver. Både hos menn og kvinner, gifte som ugifte, kan man i mange tilfelle under de bevisste ønsker finne mer dyptgående angst eller aggresjon overfor det annet kjønn, narcissisme eller masochisme, latent homoseksualitet (event. lesbiske tendenser), promiskuitet, motvilje mot forpliktelser osv., alt sammen faktorer som gjør ekteskap og familiestiftelse vanskelig, enkelte ganger umulig.

Men hvis vi holder oss til de bevisste ønsker vil vi antakelig både blant ugifte menn og ugifte kvinner finne *en* gruppe personer som ikke ønsker å være gift, og *en* gruppe som ville foretrekke å være gift. Og det er sannsynlig at den siste gruppen er forholdsvis større blant enslige kvinner enn blant enslige menn. Vi har ingen systematiske data som kan belyse en slik hypotese, men vi skal nevne et par momenter som taler for at den er rimelig.

For kvinner er ekteskap satt opp som en viktigere målsetting enn for menn. Dette har vi diskutert også i tidligere kapitler. Direkte eller indirekte vil unge piker og kvinner lære at det anses særlig viktig, naturlig og ønskelig at de gifter seg. Kvinner blir sosialt mer anerkjent hvis de gifter seg, og med en passende partner. Kvinner vil ofte meget fort få merke dette i sine nærmeste omgivelser. Ja, det kan tenkes at den amerikanske psykolog Douvan har rett når hun hevder at kvinners identitet, deres jeg-følelse, ofte er forankret i ekteskapet: "Whose wife am I?". Det ikke å gifte seg kan således for en kvinne ha mer dyptgående og

omfattende implikasjoner enn for en mann, den enslige posisjon kan bli symbol på at *man ikke har lykkes* og at man ikke har noen sosial identitet — mer for kvinner enn for menn.[4] Dernest kan vi minne om de sosiale regler for initiativ i forholdet til det annet kjønn som vi diskuterte i kapitel 5. Siden kvinner er avskåret fra de mer direkte former for initiativ og må innta en mer avventende holdning når det gjelder ekteskap, har de mindre muligheter enn menn for å gå aktivt, direkte og søkende til verks hvis de ønsker å gifte seg. Også dette forhold rimeliggjør vår hypotese om at det er fler ugifte kvinner enn menn som *helst* ville vært gift — menn har lettere for å gjøre noe for å oppnå dette mål.

Endelig må nevnes at selve den ensliges situasjon nok er noe vanskeligere for kvinner enn for menn, og at kvinner således av mer praktiske grunner tilskyndes til ekteskap. For det første er jo den vanlige familie slik ordnet at det er ektemannen som tar seg av familiens "ytre" relasjoner: foruten å være forsørger vil ofte ektemannen ha lært at en rekke praktiske oppgaver utad hviler på ham. Tilsvarende vil kvinner av og til være uvant med å ordne opp utad, med å representere seg selv så å si — eller i alle fall ha en viss uvilje mot det fordi det er underforstått at dette skulle egentlig en mann gjøre.

Like viktig er det vel at de rådende sosiale normer ofte bidrar til at enslige kvinner er *ensommere* enn enslige menn, særlig når det gjelder omgang med det annet kjønn. De vanlige ideer om hvilke egenskaper som er tiltrekkende hos kvinner bidrar til dette, og bl.a. forestillingen om at kvinnen skal være den yngre i et kjærlighetsforhold innskrenker de noe eldre kvinners mulighet for partnere mye mer enn tilfelle er for eldre menn. I tillegg kommer den herskende seksualmoral som bedømmer kvinner strenger enn menn. Tilfeldige, kortvarige forbindelser kan — i alle fall i en del miljøer — skade en kvinnes anseelse mens de ofte øker en manns.

Men formelt rammer den kristne seksualmorals krav om absolutt avholdenhet utenfor ekteskapet menn like mye som kvinner. Etter den samme moralkodeks er også den ugifte stand å betrakte som et *kall*. Etter et norsk representativt kirkelig syn er det slik at "Regelen er at man skal gifte seg, men noen har likevel et kall til å forbli ugift". I denne forbindelse nevnes også hvor sterkt behov samfunnet har for de ugiftes innsats: "I sykepleien, i skolen, i all slags sosialt og kristelig arbeid er det et veldig behov for ugifte mennesker". Og spesielt om

den ugifte kvinne heter det at "dette kirkens syn på de ugiftes liv som et kall fra Gud har gitt særlig den ugifte kvinnes liv en ny verdi, som dessverre er ukjent utenfor den kristne kulturkrets."[5]

At ikke alle finner disse tanker omsatt i praksis innen kirken selv, finner vi en antydning om i en artikkel av en norsk kvinnelig teolog. Etter en kort redegjørelse for bl.a. utviklingen av den katolske og den lutherske kirkes holdning til ekteskap og enslighet, spørres det her om det er "vår lutherske kirkes syn som har ført til en overvurdering av familiestanden på bekostning av den enslige stand? Har kirken i sin forkynnelse fortiet den ensliges kall?"[6]

Vi skal ikke her ta opp noen debatt om seksualmoral, men nøye oss med å konstatere at kirken som institusjon og moraldannende instans har utformet et syn på den enslige stand, kirken har en løsning å tilby. At denne løsning for mange er uantakelig og illusorisk bl.a. på grunn av kravet om seksuell avholdenhet og de sosiale realiteter som vi ellers diskuterer i dette kapitel, vil vel imidlertid kunne hevdes med atskillig styrke.

Tanken om å snu drawback'ene ved den ensliges situasjon om til en fordel, er imidlertid ikke kirken alene om. Det pekes ofte nettopp på de muligheter for utfoldelse og innsats som den enslige stand kunne by på. Vi skulle vente at nettopp de enslige — menn og kvinner — har anledning til samfunnsmessig og yrkesmessig aktivitet. Det lille vi har av data tyder imidlertid ikke på at disse muligheter blir utnyttet.

Det er først og fremst når det gjelder politisk aktivitet at det her finnes visse holdepunkter. — Det synes å være et gjennomgående trekk i de fleste land at kvinner stort sett er mindre politisk aktive enn menn: de har f.eks. en lavere valgdeltakelse og er sjeldnere medlemmer av politiske partier.[7] Det ser videre ut som om politisk deltakelse i partier og politiske organisasjoner er mer utbredt blant gifte enn blant ugifte, og at dette gjelder både menn og kvinner. Dette sier oss kanskje noe om at "enslighet" både hos menn og kvinner gir en følelse av å være "utenfor" og bringer isolasjon og interesseløshet overfor resten av samfunnet. Det kunne tenkes å være en seleksjonsfaktor tilstede her, dvs. at de som allerede tidlig har tendenser til kontaktløshet og utenforfølelse heller ikke gifter seg. Norske data for enker og enkemenn tyder imidlertid på at det er "enslighet" som slår ut i valgdeltakelsen i alle fall.

Norske data om valgdeltakelse gir imidlertid en tydelig forskjell mellom ugifte menn og ugifte kvinner: ugifte menn er hyppigere "hjem-

mesittere" enn ugifte kvinner, og særlig markert er forskjellen i kategorien "separerte og skilte".[8] Hvis valgdeltakelse er en indikator på politisk interesse er således de ugifte kvinnene mer interessert enn de ugifte menn. Dette går *mot* vår tidligere antydete hypotese om at "enslighet" betyr mer utenforkjensle og sosial isolasjon for kvinner enn for menn. Men data om valgdeltakelse synes likevel ikke å være nok til å forkaste den.[9] Men vi skal merke oss at enslige kvinner fremdeles deltar langt mindre enn gifte kvinner: f.eks. i det norske materialet nevnt før finner vi at 25,5 % av de ugifte kvinnene ikke stemte, mot 13,7 % av de gifte.

Slike data kan selvsagt tolkes på forskjellige måter, manglende valgdeltakelse *behøver* ikke bety isolasjon og utenfor-følelse, men manglende interesse for akkurat den politiske sektor av samfunnslivet. Når gifte kvinner stemmer mer enn ugifte kan dette være resultat av et press fra ektemenn og ikke nødvendigvis uttrykk for mer følelse av tilhørighet og interesse. Det kan tenkes at kvinnene generelt har sin tilhørighet og interesse forankret i andre institusjoner enn de politiske, og at det er dette vi ser uttrykt i valgdeltakelses-statistikken.

Det som forøvrig er noenlunde sikkert er at enslige kvinner, mer enn gifte kvinner og mer enn enslige menn, stemmer med sentrumspartier og konservative partier, dvs. at de — *når* de er politisk interessert — stort sett har en konservativ innstilling. Og for å sitere en svensk oversikt: "det förefaller (därför) som om civilståndets inverkan på partisamhörigheten skulle vara en nära nog helt feminin företeelse".[10] Når kvinnene er gift, påvirkes de av sine menn og dras bort fra de konservative partier som ellers synes å tiltrekke dem sterkest.

Noen sikre data om forskjeller "enslige — gifte" i aktivitet og deltakelse i organisasjoner eller foreninger ellers, er vanskelig å finne. Det er vel sannsynlig at enslige kvinner mer enn enslige menn er aktive i religiøst og sosialt arbeid, og at det først og fremst er i disse sektorer de har sin tilhørighet og gjør en innsats.

En norsk undersøkelse av fritidsinteresser hos voksne viser forskjeller mellom kvinner og menn, og dessuten mellom gifte og ugifte av begge kjønn.[11] Forskeren peker bl.a. på at en sammenlikning mellom ugifte og gifte menn og kvinner tyder på at det å være ugift ikke betyr det samme for interessene hos menn som hos kvinner. De ugifte kvinnene er betydelig mer interessert i religiøs aktivitet enn både gifte kvinner, gifte og ugifte menn. For menn slår ekteskapelig status overhode ikke

ut i religiøs interesse, men derimot i differensiellt kinobesøk og kameratsamvær.

I en svensk undersøkelse av industriarbeidere finner vi noen holdepunkter når det gjelder enslige kvinner.[12] Det ser etter denne undersøkelsen ut som om ugifte kvinner omgås mer med venner og kolleger, mindre med slektninger enn gifte. Ugifte kvinner tilhører noe oftere enn gifte kvinner foreninger, særlig religiøse foreninger, men også fagforeninger.

Enslige kvinner i yrkeslivet

Som nevnt før består den største delen — i Norge 80—90 % — av den kvinnelige ervervsbefolkning av ugifte kvinner.[13] Omtrent halvparten av disse er over 30 år, dvs. kvinner som med stor sannsynlighet ikke kommer til å gifte seg.[14] Dette vil igjen si at den gruppe som vi her kaller enslige kvinner utgjør noe under 15 % av den totale ervervsbefolkning (i Norge). Samtidig finner vi at ervervsprosenten for ugifte kvinner (Norge 1950) ligger på ca. 65 %, for gifte på 5,7 %.

I Norge finner vi forholdsvis mange ugifte kvinner i slike yrker som sykepleie, husarbeid, butikkarbeid, industriarbeid, og et høyt prosenttall ugifte kvinner i det hele blant kontor- og butikkfunksjonærer. Derimot er andelen av ugifte kvinner forholdsvis liten blant høyere funksjonærer. — Etter en engelsk undersøkelse fra 1947 var det atskillig færre enslige kvinner enn gifte og før-gifte kvinner i personlig servise-yrker, og litt fler i de fleste andre næringsgrupper. Samme undersøkelse tyder på at man finner de ugifte kvinnene særlig i rutinemessig kontorarbeid, de er etter de engelske data sjeldnere enn gifte beskjeftiget i ufaglært fabrikkarbeid. De ugifte er noe oftere enn de gifte kvinnene å finne i slikt overordnet arbeid som inspeksjon, lavere arbeidsledelse, teknisk og profesjonspreget arbeid. Men det er færre ugifte enn gifte kvinner i helt ledende stillinger. Det ser altså ut som om bildet er noe forskjellig i England og i Norge.

Det ser videre ut til å være klart at de enslige kvinnene utgjør en *stabilere arbeidskraft* enn de gifte kvinnene. Etter f.eks. norske undersøkelser er fraværet mindre for ugifte enn for gifte kvinner både i industribedrifter og i handel og kontor-firmaer. Forskjellen mellom gifte og ugifte er imidlertid størst i industrien.[15] En undersøkelse av fraværet i en enkelt norsk bedrift i tiden 1954—55 viser at ugifte kvinner har

både færre og kortere fravær enn gifte kvinner.[16] Liknende resultater har man funnet i Sverige, f.eks. i en meget grundig undersøkelse av personalet ved en del forsikringsselskaper.[17] De svenske data er mer detaljert enn noen norske, og viser at de ugifte kvinnenes mindre fravær — i forhold til de gifte — finnes i de fleste aldersklasser (et unntak danner aldersgruppen 50—54 år).

Ugifte kvinner har imidlertid etter alle data fremdeles mer fravær enn menn. For menn gjelder det forøvrig at forskjellen gifte — ugifte er nokså liten, og etter noen undersøkelser er fraværet større for gifte enn for ugifte menn, andre undersøkelser gir et motsatt resultat.[18]

Både for gifte og ugifte kvinner utgjør sykefraværet den største delen av forskjellen mellom menns og kvinners fravær. Permisjonsfraværet er også høyere for kvinner, og undersøkelser tyder på at pass og stell av barn og slektninger er den viktigste grunn til dette fravær. Også for ugifte kvinner er stell av pårørende av stor betydning for fraværet fra arbeidsplassen, og overstiger langt den betydning "stell av pårørende" har for gifte og ugifte menn.[19]

Etter fraværsstatistikken er ugifte kvinners *syke*fravær lavere enn for gifte kvinner, men det er vel tvilsomt om dette egentlig betyr at gifte kvinner er mer eller alvorligere syke enn ugifte. Det er vel, som påpekt i Strøms undersøkelse, større grunn til å tro at fraværsprosenten for de gifte fremdeles omfatter en del skoft som i virkeligheten er begrunnet i de gifte kvinners arbeidsbyrde i hjemmet. Som kjent er den gjennomsnittlige levealder høyere for kvinner enn for menn,[20] og høyere for gifte enn for enslige, både blant menn og kvinner. Når kvinner likevel stort sett synes å være mer syke enn menn, kan det som nevnt før være forskjellige forklaringer på dette: kvinner lider hyppigere enn menn av lettere sykdommer, de oppsøker hyppigere lege og er mer tilbøyelige til å pleie sine sykdommer, det er mer tillatt for kvinner enn for menn å ta sine fysiske plager alvorlig.[21] Den kortere levealder for enslige (både menn og kvinner) tyder imidlertid på at "enslighet" i det lange løp likevel er mer en påkjenning enn en helsebringende tilstand.[22]

Når det gjelder "turn-over" finner vi i de før nevnte svenske undersøkelsene en sammenlikning mellom to grupper arbeidstakere: "stabile" og "ustabile" kvinner. Det viser seg å være atskillig fler ugifte blant de "stabile" enn blant de "ustabile".[23] Materialet er lite, men gir vel en bekreftelse på noe man kunne vente: at voksne, enslige kvinner mer enn gifte kvinner er innstilt på en langtids-tilpasning til yrkeslivet.

Hvordan er enslige kvinners holdninger og tilpasning til arbeidet for øvrig? Også om dette har vi lite data, men vi skal diskutere det som foreligger.

Den engelske økonom Zweig diskuterer ugifte kvinner og deres arbeidssituasjon.[24] Zweig intervjuet 72 "single girls" på 20 ulike arbeidsplasser og summerer opp sine inntrykk ved å dele intervjupersonene i tre kategorier: ugifte i 20—30 års alderen, ugifte i 30—50 års alderen og de eldre. Det er særlig den midterste kategorien som interesserer oss her, men vi skal også se litt på Zweig's uttalelser om de to andre.

Zweig finner i gruppen "ugifte 20—30 år" de fleste tilfeller av dårlig tilpasning til arbeidet, sykdom, nervøsitet og apati. — Den neste gruppen, "ugifte 30—50 år", er "ryggraden i den kvinnelige ervervsbefolkning". Disse har gitt opp håpet om å gifte seg, og konsentrerer seg om arbeidet, sier Zweig. I denne gruppen finner Zweig også kvinnelige arbeidsledere, bestyrerinner og inspektører (7 av 31). Her finner vi dem som er stolte av sitt minimale fravær, som er mer interessert i forfremmelse enn kvinnene i de andre gruppene, og som har lang ansiennitet i sin bedrift eller firma. Kvinnene i denne gruppen bodde gjerne for seg selv, noen med sine foreldre eller søsken. De fremhevet stadig verdien av personlig frihet og har "rationalised their spinsterhood into a code of values and standards and stand by them, and in those values 'freedom' comes first". Deres økonomiske uavhengighet var hellig for dem, de tålte ingen nedlatende behandling, var både stolte og nærtagende. De er også, sier Zweig, mer intelligente, mer interesserte og informert med hensyn til politiske og sosiale spørsmål enn andre kategorier av kvinner.

Den eldste gruppen ugifte (eldre enn 50) var til dels av en noe annen type enn 30—50 års-gruppen, kanskje ikke minst fordi denne aldersklasse av kvinnelige industriarbeidere helt tilhører en generasjon som har opplevd arbeiderklassens ganske anderledes harde vilkår i tidligere tider. De er, etter Zweig's mening, takknemlige for det de har og det de får, og er stort sett tilfredse med arbeidsforholdene.

Disse engelske observasjonene er imidlertid ikke gitt i en slik form at det er mulig å vurdere dem som data. Vi får ingen oversikt over metoder eller resultater. Undersøkelsen lider dessuten av en svakhet som går igjen i de fleste studier av kvinner i yrkeslivet: det foreligger ingen systematisk sammenlikning med *mannlige* yrkesutøvere. De spesielle trekk ved *kvinnenes* situasjon kommer derfor ikke tydelig frem,

de sammenliknes som oftest med den enkelte forfatters mer eller mindre tilfeldige eller stereotype oppfatning av menns arbeid og livssituasjon.

En del av Zweig's iakttagelser stemmer imidlertid med de resultater som kommer fra en atskillig mer systematisk studie av kvinner i industrien: en svensk undersøkelse av psykologen Andreas Lund.[25] Denne undersøkelsen er spesielt interessant fordi den analyserer kvinnenes forhold både til "livssituasjonen" og "arbeidssituasjonen", og fordi den gjør bruk av grundig utarbeidede metoder.

Også Lund finner at yrkesarbeid betyr mer for ugifte enn for gifte kvinner. Ugifte legger mer vekt på forhold som angår yrkesarbeidet — gifte mer på sin hjemmesituasjon. De ugifte synes dårligere tilpasset til livssituasjonen i sin alminnelighet enn gifte, men er like godt tilpasset til arbeidet, trives like godt med arbeidet som de gifte kvinnene. De ugifte er mer interessert i fremtidsmuligheter i arbeidet enn de gifte, og mindre interessert f.eks. i arbeidstidens lengde. De ugifte er dessuten mer utilfredse med forfremmelseutsiktene enn de gifte. Forholdet til arbeidskameratene betyr mer, *og* er mer problematisk for ugifte enn for gifte. Det synes som om ugifte er mer følsomme for normene på arbeidsplassen enn de gifte.

Vi skal her særlig merke oss at — i alle fall etter disse data — de ugiftes eventuelle dårlige tilpasning til livssituasjonen *ikke* slår igjennom og gir dårlig tilpasning også til arbeidet. Dette står i motsetning til hovedtendensen i Lunds materiale forøvrig, der man nettopp finner en sammenheng mellom "dårlig livssituasjons-tilpasning" og "dårlig arbeidssituasjons-tilpasning". Disse data — som jo har interesse langt utover en beskrivelse av gifte og ugifte kvinner — viser altså at enkelte typer av "dårlig livssituasjon" virker anderledes enn andre typer, og at denne "virkning av livssituasjonen" antakelig er betinget av den enkeltes avhengighet av arbeidet. For den ugifte kvinne betyr yrkesarbeidet så mye at hun ikke kan tillate sin "dårlige livssituasjon" å influere på forholdet til arbeidet. *Eller* det kan tenkes at arbeidssituasjonen gir henne muligheter for å søke tilfredsstillelse av behov som livssituasjonen ellers ikke dekker, og som den gifte ikke er innstilt på å søke i arbeidssituasjonen.

I likhet med Zweig finner Lund at visse aldersgrupper av ugifte synes være dårlig tilpasset til arbeidet, og den svenske undersøkelsen gir atskillig mer detaljerte funn på dette punkt.

Det ser, etter Lund, ut som om alderen 27—33 år er en spesielt kritisk

alder for de enslige kvinnene, og det synes som om ønsket om å få barn er særlig manifest og tildels urovekkende i denne periode. Betydningen av forholdet til foreldrene er også markert større for de ugifte i denne aldersgruppen. Alderen 27—33 år synes videre å være et vendepunkt for mange typer av innstillinger. Omkring 30-års alderen spiller spørsmålet om ektefelle og barn en stor rolle for de ugifte, økonomien en mindre rolle enn i både tidligere og senere aldersklasser. *Etter* denne alder øker betydningen av slike ting som arbeid, arbeidskamerater, lønn, fremtidsmuligheter, kort sagt: vi må tro at etter 30-års alderen orienterer de enslige kvinnene seg mot yrkeslivet og engasjerer seg i sitt arbeid og sin arbeidsplass.

Det er således mye som tyder på at Zweig har rett når han sier at de enslige kvinnene (dvs. ugifte over 30 år) er ryggraden i den kvinnelige ervervsbefolkning. Denne gruppen av yrkesutøvere er ganske stabil arbeidskraft. Viktigere er det kanskje at enslige kvinner synes å være betydelig mer engasjert i sitt arbeid enn gifte kvinner, og selv om vi ikke kan belegge det med tall er det rimelig å tro at yrkesarbeid betyr like mye for enslige kvinner som det vanligvis gjør for menn. De spredte undersøkelser som ble diskutert ovenfor tyder på at enslige kvinner ser sitt arbeid på lang sikt — i motsetning til mange gifte — de er interessert i forfremmelser og i forholdene på arbeidsplassen. Også på dette punkt har de således holdninger som vel likner de vanlige yrkesholdninger hos mange menn. Det blir dessuten ofte hevdet at enslige kvinner er en gruppe yrkesutøvere som er tilbøyelig til å identifisere seg sterkt med det firma de er ansatt i, at de er spesielt lojale arbeidstakere.

Dette siste spørsmål kunne i og for seg fortjene en undersøkelse. Det ligger nær å tenke seg at ugifte kvinner har et større udekket behov for tilhørighet enn gifte kvinner, og at de søker dette behov tilfredsstillet på arbeidsplassen — mens gifte kvinner forankres i familiegruppen.

Men ikke enhver arbeidssituasjon gir de samme muligheter og former for identifisering med andre mennesker. Blant arbeiderne i en industribedrift går følelsene av tilhørighet og solidaritet i retning av arbeiderkollektivet, fagforeningen — ofte i motsetning til "bedriften" i betydningen "ledelsen". I et funksjonærmiljø derimot er bedriften, firmaet, ledelsen oftere identifiseringsobjekter for de ansatte. Vi vil således foreslå — som en hypotese — at enslige kvinnelige arbeidstakere i funksjonærmiljø er mer identifisert med firmaet enn gifte kvinner, i fabrikkmiljø mer med fagforeningen enn de gifte kvinnene.[26]

Videre ville vi vente at enslige kvinnelige arbeidstakeres identifisering med den større enhet stort sett er like sterk som vanlige mannlige arbeidstakeres, men at den likevel har et litt annet psykologisk innhold — noe som igjen eventuelt henger sammen med en del typiske trekk ved den alminnelige kvinnerolle i vår kultur. Det kan f.eks. tenkes at kvinners (i dette tilfelle enslige kvinners sammenliknet med menns) identifisering oftere er forankret i *personer,* mindre ofte i bedriften, kollektivet eller foreningen. Dessuten er det rimelig å tro at kvinner, mer enn menn, identifiserer seg "oppover" eller "nedover", dvs. enten med autoritetspersoner eller f.eks. med barn og hjelpeløse, mens menn oftere identifiserer seg med "likestilte".

Vi skal komme mer inn på disse synsmåter i et senere kapitel. Hovedsaken her er en — etter vår mening rimelig — påstand om at enslige kvinnelige arbeidstakere på over 30 år fra arbeidslivets synspunkt representerer arbeidskraft likeverdig med den mannlige. De utgjør en ervervsgruppe med mange av de egenskaper som man ellers sier seg å belønne i arbeidslivet. — Hvordan møter arbeidslivet denne gruppen?

Arbeidets velsignelse?

Blir denne gruppen arbeidstakere møtt med de samme innstillinger som mannlige arbeidstakere fra arbeidslivets side? På dette spørsmål tror jeg vi trygt kan svare "nei". Det synes ganske opplagt at *ingen* gruppe av kvinner, hverken enslige eller gifte, i arbeidslivet i sin alminnelighet behandles og belønnes etter samme prinsipper som mannlige yrkesutøvere, uansett alder, ansiennitet, bransje. Unntakelser er antakelig noen typer av akademisk utdannede kvinner, og til dels offentlig ansatte kvinner.

Det er f.eks. alminnelig kjent at kvinner oftest ikke oppnår kvalifiserte *og* overordnede stillinger, heller ikke når de er enslige *og* kvalifiserte *og* selv ønsker slikt arbeid. Særlig innen det private næringsliv er man redd for å slippe kvinner til i mer krevende arbeid. Dette gjelder ugifte såvel som gifte. Det ser således ikke ut som det er kvinnenes familierolle, deres plikter og oppgaver i hjemmet, som er den *umiddelbare* årsak til arbeidslivets motvilje mot en bredere utnyttelse av den kvinnelige arbeidskraft.

De spredte opplysninger vi har om bedriftslederes holdninger til kvin-

nelig arbeidskraft, og som både Stina Thyberg og jeg refererer mer inngående i andre deler av denne bok, tyder på at kvinnene jevnt over oppfattes som f.eks. "uinteresserte", "usaklige" og "ustabile" arbeidstakere. — Det fremheves f.eks. fra svensk arbeidsgiverhold at kvinner ikke er like interessert i sitt arbeid som menn, og at de foretrekker rutinearbeid.[27] I denne forbindelse er de gifte kvinners dobbelte arbeidsbyrde nevnt, og videre har man uttalt at "de ogifta kvinnorna ... icke räknar med att kvarstanna i förvärvsarbete hela sitt liv, varför de icke engagerar sig djupt i detta". Det har etter rapporten å dømme, ikke falt naturlig for dem som er blitt spurt å nevne de ugifte eldre kvinnenes situasjon eller holdninger. — Heller ikke i en norsk intervjuundersøkelse av oppfatninger av kvinnenes yrkesegenskaper fant man noen tegn på at gruppen "enslige kvinner" ble sett på som særlig forskjellig fra andre kvinner — som yrkesutøvere.[28] Her er det dessuten påfallende at kvinnenes familierolle sjelden nevnes som forklaring på det som mange av intervjupersonene oppfatter som spesielt kvinnelig yrkesatferd. De fleste av intervjupersonene ser kvinnenes atferd på arbeidsplassen mer som personlige egenskaper som de fleste kvinner har, *uansett deres forhold til ekteskap og familiedannelse.* — I den engelske undersøkelsen nevnt før finner vi heller ikke at bedriftsledere etc. synes å differensiere mellom enslige kvinner og andre.[29]

Det er da nærliggende å anta at bedriftsledere og andre som har den vesentlige inflytelse på kvinners muligheter i yrkeslivet, slår de enslige voksne kvinnene sammen med andre mer familie-orienterte kvinner, møter dem med de samme forventninger, skepsis eller fordommer, — og behandler dem på samme måte.

Hvis det er slik at de enslige er mer yrkesorientert enn andre kvinner, synes næringslivet enten å overse dette, eller å ha andre innvendinger mot denne gruppen.

Det er flere momenter som må nevnes i denne forbindelse. For det første hevder bedriftsledere og andre overordnede ofte at "vi kan ikke vite om en kvinne kommer til å gifte seg eller ikke — vi kan ikke vite tidlig nok om vi kan satse på henne". Dette er i og for seg en vanskelighet i mange tilfeller, men forklarer ikke f.eks. hvorfor en enslig kvinnelig bank- eller forsikringsfunksjonær i *40-års alderen* ikke kan rykke opp til fullmektig like godt som en ung forholdsvis uerfaren mann.

For det andre er det da sannsynlig — som nevnt før — at bedriftslederes syn på de enslige kvinner som arbeidstakere helt overveiende

er bestemt av deres oppfatning av kvinnelige arbeidstakere *i sin alminnelighet,* det er et nokså bestemt, mer eller mindre realistisk, syn på et slags *gjennomsnitt av den kvinnelige arbeidskraft* som ligger bak vurderingen av den spesielle gruppe vi diskuterer her. *Man er ikke vant til når det gjelder mannlige arbeidstakere at skillet gift-enslig kan være viktig, og tillemper det heller ikke på kvinner.* Synet på den kvinnelige arbeidskraft er antakelig også mindre nyansert enn når det gjelder menn, man synes mindre beredt til å skjelne mellom dyktige og udyktige, interesserte og uinteresserte. "Fordi de fleste kvinner er ustabil arbeidskraft, skal *alle* kvinner ha lavere lønn enn menn" — for å sette argumentet på spissen.[30] Med de lønnssystemene som i dag preger moderne industri er det forståelig at man ledes til å "tenke i gjennomsnitt" både når det gjelder menn og kvinner. Tariffert lønn er imidlertid ikke det eneste uttrykk for vurdering av arbeidstakere, og det kan med god grunn hevdes at den "gjennomsnittlige" tankegang gjør seg gjeldende også når det gjelder kvinner og forfremmelser, eller ansettelser i det hele.

Vi må da endelig spørre: er denne oppfatning av "den gjennomsnittlige kvinnelige yrkesutøver" en realistisk oppfatning — og stemmer det med faktiske forhold når man stilltiende går ut fra at enslige kvinner har de samme yrkesegenskaper som kvinner flest?

Vi kommer her inn på spørsmål som skal belyses nærmere nedenfor og som vanskelig kan besvares noe så nær tilfredsstillende før vi har gjennomført diskusjonen i kap. 9. Vi må derfor her bare *antyde* en rimelig tankegang.

Mye tyder på at kvinner flest har en del yrkesegenskaper som er uheldige *etter de gjengse standarder i yrkeslivet.* Kvinner har imidlertid også en del yrkesegenskaper som, etter de samme normer, må anses for gode.[31] Det er *sannsynlig* at enslige voksne kvinner er mindre preget av de "uheldige" yrkesegenskapene enn de unge og de gifte, og mer likner på den mannlige arbeidskraft i sin atferd på arbeidsplassen. Det er imidlertid lite rimelig å tro at de er *helt* lik den mannlige arbeidskraft.

Vi kan nevne flere grunner som taler for at den siste antakelse kan være holdbar:

- En del av de kvinnelige yrkesegenskaper er grunnlagt i de tidlige personlighetsformende livsfaser — i barne- og ungdomsårene.
- En ganske stor del av de voksne enslige kvinnene har helt opp til 30-års alderen vært innstilt på å gifte seg og har ikke ved utdannelse og holdning satset på yrkeslivet. Når kvinnen i voksen alder krever at

yrkeslivet skal satse på *henne* har hun ikke alltid den yrkesmessige bakgrunn som en mann i samme alder har. Det må en *omstilling* til fra hennes side.

● Også hos enslige kvinner kan man antakelig finne bevisste eller ubevisste forestillinger om at deres "egentlige" plass er i hjemmet. Som påvist av Lund kan deres "livssituasjon" være problematisk, eller i alle fall spesiell, noe som kan gjøre dem bitre og vanskeligere å samarbeide med enn vanlige mannlige yrkesutøvere.

Og hermed er vi tilbake til vår innledende påstand: at det vanlige kjønnsrollemønster som er utformet særlig med tanke på at kvinnen i enhver forstand hører hjemme som mor og hustru i en tradisjonell familie — dette kjønnsrollemønster bestemmer langt på vei også de enslige kvinners yrkessituasjon. Både kvinnene selv og deres arbeidsmiljø tar bevisst eller ubevisst sitt utgangspunkt i dette kjønnsrollemønster. Virkningene av dette er en manglende utnyttelse av en betydelig del av arbeidsstokken samt en psykisk og sosial belastning av de enslige kvinner: de får *ikke* en rimelig del av "arbeidets velsignelse".

Noter

1 "Funksjoner" og "dysfunksjoner" av kjønnsrollene er diskutert i kap. "Kjønnsroller og sosial struktur".

2 "Sosialt press" er her brukt i sosiologisk betydning, som en norm med tilhørende sanksjoner.

3 Women. Ed. by *A. M. Krich.* Chapt. 8. N.Y. 1953.

4 Denne tankegang kan synes urimelig i betraktning av de svære identitetsproblemer som hos menn knytter seg til seksuell potens. Her må man imidlertid bl.a. ta hensyn til at menns seksuelle utfoldelse ikke i samme grad som kvinners — etter gjengse oppfatninger — er knyttet til ekteskapet. Men jeg tror ikke at forestillinger om en persons potens (eller frigiditet) er avhengig av om vedkommende er gift eller ikke.

5 Pastor *A. Johnson:* Kirken og kjønnsmoralen I og II. Arbeiderbladet 2. og 3. februar 1960.

6 Cand.theol. *A. Brevig:* Ektestanden og den enslige stand. Aftenposten 27. des. 1957.

7 Se *S. Rokkan:* Citizen participation in political life. International social science journal. Vol. XII, No. 1, 1960.

8 Stavanger folkeregister og statistiske kontor: Kommunevalget 1959. Vi finner for øvrig her en forskjell mellom intervju-svar og faktisk "turn out" innen gruppen "enslige" som kan tolkes slik: det synes særlig å være mennene som syns de bør svare at de stemmer ved valgene (svar på intervjuspørsmål), mens de faktisk blir hjemme. (På spm. om man har bestemt seg for å stemme ved kommende valg, svarer 85 % ensl. menn (ugifte + enkem.) "ja", 72 % av ensl. kvinner (ugifte + enker, frask.) svarer "ja").

9 I mer detaljert formulering er vår hypotese den at utvalget av ugifte kvinner er forskjellig fra utvalget av enslige menn, idet vi i den siste gruppen hyppigere finner at deres "enslighet" er nevrotisk betinget, om enn i en viss forstand mer frivillig enn for de enslige kvinner. Blant enslige menn vil vi finne mer dyptgående isoleringstendenser, blant enslige kvinner en mer åpen og bevisst følelse av ensomhet. — Det er naturligvis et nokså langt sprang mellom slike resonnementer og data om valgdeltakelse, det er atskillige "mellomliggende" data som trengs før vi event. kan se dem i sammenheng. Som før nevnt må vi antakelig også regne med visse langtidsvirkninger av "ensslighet", uansett det psykologiske utgangspunkt for valget eller situasjonen.

10 *E. Håstad:* Gallup och den svenska väljarkåren. Uppsala 1950.

11 *E. Nilsen:* Interesser hos voksne. Oslo 1958.

12 *T. Segerstedt — A. Lundquist:* Människan i industrisamhället. Vol. II. Stockholm 1955.

13 I de fleste andre vestlige land enn Sverige og Norge er den gifte delen av den kvinnelige ervervsbefolkning atskillig større, og den ugifte tilsvarende relativt mindre. Jfr. f. eks. *A. Myrdal:* Women's two roles, s. 44—72. London 1956.

14 I Norge i 1946 utgjorde denne gruppe ca. 44 % av den kvinnelige ervervsbefolkning. Jfr. Innstilling fra Likelønnskomiteen 1958.

15 Innstilling fra Likelønnskomiteen 1958, s. 63 ff.

16 *A. Strøm:* Fraværet ved en norsk bedrift i etterkrigsårene. Arbeidsgiveren nr. 4, 22. febr. 1958.

17 *E. Henriksson:* Frånvaro från arbetet, Stockholm 1954.

18 Man kan f. eks. sammenlikne Henrikssons data (op. cit.) med resultatene fra en annen svensk undersøkelse, SAF—LO: Betänkande avgivet av Arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning. Stockholm 1951.

19 Jfr. data fra den svenska undersøkelsen som Arbetsmarknadskommitténs kvinnoutrednings kommitté utførte i 1950. Arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning, s. 46, Stockholm 1951.

20 Til og med for nonner sammenliknet med patere. Jfr. *R. B. Vance — F. C. Madigan:* Differential style of life of men and women. N.Y. 1955.

21 Jfr. ovenfor kap. "Kjønnsroller og sosial struktur".

22 Det er teoretisk mulig at "enslighet" og "lavere levealder" betinges av samme bakenforliggende faktor, f. eks. "dårlig helse".

23 *A. Lund:* Kvinnor i industriarbete, s. 31. Utg. av SNS. Stockholm 1954.

24 *F. Zweig:* Women's life and labour. London 1952.

25 *A. Lund:* Op.cit.

26 Etter Segerstedt og Lundquists undersøkelser i Huskvarna og Katrineholm er ugifte kvinner hyppigere enn gifte medlemmer av fagforeninger. Når det gjelder tillitsverv etc. finner de imidlertid ikke noen forskjell mellom gifte og ugifte kvinner. Op.cit. vol. II, s. 171—173.

27 Arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning. SAF—LO. Stockholm 1950, s. 35—41.

28 *H. Holter:* Kvinner i arbeidslivet. Stens. Oslo 1958.

29 *F. Zweig:* Op.cit. s. 85—95.

30 Tankegangen kommer forøvrig klart frem f. eks. i særuttalelser fra representanter for Norsk Arbeidsgiverforening i Likelønnskomiteens innstilling av 1958. Representantene nevner innledningsvis at man i og for seg innser det urimelige i den.

31 Som vi skal ta opp nærmere siden tenker man ofte mindre på å belønne de siste enn å betale lavere for de første.

8. KVINNORNA PÅ ARBETSMARKNADEN I SVERIGE

av Gösta Dahlström

Yrkesintensitet

Arten av kvinnans yrkesaktivitet är avsevärt annorlunda nu än för ett par årtionden sedan och förändras alltjämt successivt. Kvinnornas yrkesintensitet (andelen yrkesverksamma av alla i arbetsför ålder) ökas starkt och deras andel av alla yrkesverksamma i skilda branscher stiger samtidigt. Men utvecklingsbilden är så pass komplicerad att den inte kan beskrivas bara med dessa två trender.

Jordbrukets tillbakagång har minskat kvinnans förvärvsinsatser. Inom det agrara samhället deltog t.ex. kvinnor i mycket stor utsträckning — och gör det fortfarande i det moderna jordbruket — i sysslor som inte rimligen kan räknas till hemarbetet. Det finns också andra faktorer som inverkat på och stört bilden av en jämnt ökad kvinnlig yrkesintensitet och sysselsättningsandel. En förskjutning har skett så att färre kvinnor nu arbetar som medhjälpande familjemedlemmar. Desto flera är i stället självständigt förvärvsarbetande. Giftermålsfrekvensen har förändrats, befolkningens ålderssammansättning likaså. Variationer i nativiteten och i skilda näringsgrenars expansionstakt samt konjunkturmässiga fluktuationer har också åstadkommit kastningar i kvinnornas förvärvsarbetsfrekvens. Det senaste kriget medförde en ökad efterfrågan på kvinnlig arbetskraft. — Det är således många orsaker till att man inte kan tala om vissa bestämda, jämna utvecklingstrender.

De tillgängliga siffrorna antyder också att utvecklingstendensen varit oenhetlig. Den sammanlagda yrkesintensiteten har sålunda tidvis sjunkit och tidvis ökat. Tabell 8:1, som för tiden 1930—1950 beräknats och redovisats av Rudolf Meidner och vidare kompletterats med vissa siffror från 1960 års folkräkning, belyser detta. Meidner konstaterade att kvinnornas andel av den totala yrkesverksamma befolkningen avsevärt minskade mellan 1930 och 1945. Även yrkesintensiteten sjönk, men tidsjäm-

förelsen härvidlag är inte helt tillförlitlig på grund av omläggningar av folkräkningsmetodiken.

TABELL 8 : 1

Yrkesintensiteten för kvinnor och män i åldern 15—65 år för åren 1930—1960 med uppdelning efter civilstånd

År	Ogifta	Gifta	Förut gifta	Summa
		KVINNOR		
1930	59,1	9,0	47,4	34,1
1940	61,0	10,1	43,6	32,3
1945	63,9	10,9	46,6	31,0
1950	68,1	15,6	52,3	33,6
1960	ca 66,0	26,4	ca 55,0	38,8
		MÄN		
1930	90,0	97,6	91,6	93,7
1940	88,9	96,9	87,6	93,1
1945	86,4	97,1	88,3	92,6
1950	85,9	97,1	89,2	92,9
1960	ca 72,0	ca 97,0	ca 84,0	87,0

Källor: Rudolf Meidner, Svensk arbetsmarknad vid full sysselsättning, Stockholm 1954; Statistiska Centralbyrån, Folkräkningen 1960. Beträffande år 1950 har de hos Meidner redovisade urvalssiffrorna utbytts mot de numera tillgängliga totalsiffrorna. — Folkräkningssiffrorna är baserade på snabbstatistiken, som avser ett 3,7 procents stickprov.

Trots att yrkesintensiteten 1930—1945 steg för både gifta och ogifta kvinnor, sjönk samtidigt genomsnittssiffrorna, främst på grund av att andelen gifta samtidigt steg avsevärt (de har ju hela tiden haft mycket lägre yrkesintensitet än de ogifta). Man kan även observera att yrkesintensiteten steg inom vissa åldersklasser trots att den totala yrkesintensiteten gick ned (Meidner, s. 36).

Giftermålsfrekvensen har alltså spelat en avgörande roll för yrkesintensitetens minskning. Å andra sidan steg de gifta kvinnornas yrkesintensitet kraftigt mellan 1945 och 1950; till detta bidrog speciellt den starka arbetskraftsefterfrågan. En viss omläggning av redovisningen av gifta kvinnor i jordbruket ligger emellertid också bakom denna förändring.

Under 1950-talet har yrkesintensiteten fortsatt att stiga bland gifta respektive ogifta kvinnor. Även totalt för hela gruppen kvinnor har nu en ökning inträffat. En kraft som håller yrkesintensiteten nere är den utvidgade utbildningen. Den gör sig gällande främst bland ogifta. Tendensen kan avläsas i den minskade yrkesverksamheten bland ogifta män.

Med reservation för smärre förskjutningar i de begrepp som befolkningsstatistiken rör sig med innebär denna stegringstendens en väsentlig successiv förändring av kvinnans ställning i arbetslivet och hennes yrkesroll. Enligt folkräkningarna ökade antalet yrkesverksamma kvinnor med 166 000 under 1950-talet medan männens antal sjönk med 17 000.

Det förhållandet att kvinnorna betydligt oftare har arbete tillfälligt eller på deltid innebär att arbetskraftstillskottet mätt i arbetad tid varit ganska moderat. Samtidigt som kvinnornas yrkesverksamhetsgrad stigit, har den allmänna arbetstiden förkortats. Deltidsarbetet har ökat i omfattning, vilket i sig själv torde ha stimulerat flera till att gå ut i förvärvsarbete.

Enligt 1960 års folkräkning[1] var andelen "med mindre än halv normal arbetstid" 17,5 procent bland kvinnorna mot endast 2,3 procent bland männen. Det är främst gifta kvinnor som söker sig till deltidsarbete, drygt 25 procent bland de gifta. Tyvärr är det ogörligt att med siffror belysa deltidsarbetets expansion i tiden. Inom vissa arbetsområden, t.ex. sjukvården, detaljhandeln och kontorsarbetet, har emellertid ökningen varit särskilt stark.

Tillfällighetsarbetets nuvarande omfattning har också belysts av kontrollundersökningen i samband med 1960 års folkräkning, från vilken följande tabell redovisas.

TABELL 8: 2

Personer i åldrarna 15—64 år fördelade efter kön, civilstånd och sysselsättningens omfattning under tiden 1 oktober 1959—30 september 1960

	Män	Gifta kvinnor	Ogifta kvinnor	Summa
Heltidsarbete större delen av året ..	42,8	10,6	10,8	64,2
Deltidsarbete större delen av året ..	0,3	3,7	0,6	4,6
Utan förvärvsarbete större delen av året	7,3	17,5	6,6	31,3
därav utan arbete hela året	...	...	...	23,4
Summa	50,2	31,8	18,0	100,0

Av dem som haft arbete under en mindre del av året är uppskattningsvis 2/3 kvinnor. "Tillfällighetsarbetare" i denna mening kallas personer som under året går in på eller lämnar arbetsmarknaden, säsongarbetande samt personer som av andra skäl arbetar oregelbundet under kortare perioder. I viss utsträckning motsvarar detta tillfällighetsarbete de gifta kvinnornas intresse av en flexibel arbetstid och det fyller en funktion motsvarande deltidsarbetets.

En viss belysning har därmed getts åt den speciella deltids- och tillfällighetskaraktären hos kvinnornas yrkesverksamhet just nu; företeelsen har alltid funnits, men det är inte möjligt att här belysa tidstendensen speciellt. Men det bör påpekas att arbetstagarnas preferenser och önskan om rörlighet mellan hemarbete och förvärvsarbete inte helt förklarar tillfällighetsarbetets spridning; denna beror också på förhållanden på arbetsmarknadens efterfrågesida. Handeln har säsong-, vecko- och dagsvariationer; vinstläget och därmed behovet av en mer eller mindre noggrann arbetskraftsbudgetering samt speciella åtgärder från myndigheternas och organisationernas sida kan också inverka.

Den genomsnittligt kortare veckoarbetstiden för kvinnor i förvärvsarbete jämfört med män har belysts på senare tid i labour forceundersökningarna och i samband med den senaste folkräkningen. Ungefär en tredjedel av kvinnorna arbetade år 1960 34 timmar eller mindre per vecka, medan endast ca 8 procent av männen hade sådan reducerad arbetstid.

Tidigare kapitel har behandlat de socialpsykologiska faktorer som påverkar kvinnans speciella beteende visavi arbetsmarknaden. Förvärvsarbetet har en delvis annan motivation och ställning hos kvinnan än hos mannen. Bl.a. dessa förhållanden leder till att de kvinnliga yrkesarbetande är antingen relativt unga eller något äldre, att de är starkt representerade bland ogifta och att de såsom gifta är starkast representerade bland dem med få minderåriga barn eller inget barn. De gifta kvinnornas förvärvsarbetsintensitet är också beroende av mannens yrkes- och inkomstförhållanden. Den faktiska sammansättningen av gruppen förvärvsarbetande kvinnor, med avseende på olika egenskaper, är dock beroende av *både* utbud *och* efterfrågan. Detta är viktigt att beakta vid förklaringen av den successiva utvidgningen av kvinnans yrkesroll.

Kapitel 6 har belyst utvecklingen främst från "utbudssidan" genom en närmare analys av vad som hänt och händer inom familjen. Som komplettering skall vi här behandla den andra sidan. I stort kan för-

ändringarna särskilt tillskrivas följande faktorer: handelns, förvaltningens och förädlingsindustrins framväxt och jordbrukets tillbakagång; strukturomvandlingar som ökat efterfrågan på kvinnlig arbetskraft; urbaniseringen som fört en viss sysselsättningsreserv i kontakt med de större städernas arbetsmarknad och efterfrågan på arbetskraft; arbetstekniska förändringar, som i regel men inte i varje detalj medfört mindre kroppsansträngning och därmed större anpassning till kvinnans arbetsförutsättningar. — Låt oss också nämna att utvecklingen inom industrin mot kontinuerlig drift förut minskade kvinnornas användbarhet på grund av nattarbetsförbudet, som 1962 upphävdes i sin gamla form. Flera utvecklingsfaktorer utöver dessa kan förvisso dras fram.

Yrkesstruktur

Till kvinnans yrkesroll hör en speciell yrkesinriktning, och de förvärvsarbetande kvinnorna är koncentrerade till vissa branscher och yrkeskategorier. Visserligen finns det många yrken där kvinnor och män används till samma arbetsuppgifter, men på flera delområden av arbetsmarknaden sysselsätts *antingen* kvinnor *eller* män. Yrkesstrukturerna för de båda könen kommer att här belysas dels genom en översikt av dem i dagsläget, dels genom en diskussion av den rörlighet och variabilitet som finns med i denna bild. De förändringstendenser som rått eller alltjämt råder behandlas också, främst som hållpunkter för en framtidsbedömning.

För kvinnornas del dominerar områdena sjukvård, socialvård, kontorsarbete och butiksarbete. Sammanlagt sysselsätts på dessa områden inemot 500 000 kvinnor. Inom industrin, frånräknat kontorspersonalen, arbetar drygt 200 000 kvinnor. De områden som traditionellt förs till tjänstemannasidan dominerar. Så gott som helt kvinnliga yrken är biträdes- och sjuksköterskeyrkena i kroppssjukvården, en del läraryrken, såsom förskollärar- och småskollärareyrkena och vissa fackläraryrken, telefonistarbete, butiksarbete i vissa grenar av handeln m.m. De yrken där en något så när jämn blandning sker utgör en begränsad del av arbetsmarknaden.

Många branscher inom industrin är utpräglat endera "manliga" eller "kvinnliga". Flertalet kvinnliga industriarbetare hör hemma i textil- och konfektionsindustri, livsmedels-, kemisk-teknisk, grafisk och elektroteknisk industri. Den tyngre industrin har nästan uteslutande manlig

personal. Den ovannämnda siffran för de industrianställda kvinnorna (exkl. kontorspersonal), dvs. drygt 200 000 år 1960, inkluderar industriella hemarbetare men inte deltids- och tillfälligt arbetande. Totala antalet yrkesverksamma kvinnor kan uppskattas till 985 000 vid samma tid enligt folkräkningsdefinitionen. I arbetskraftsundersökningarna har med en mer vidsträckt definition ca 1 280 000 registrerats som förvärvsarbetande.

En viktig distinktion i industrin är den mellan yrkesarbetare och icke yrkesarbetare. Kvinnorna återfinns nästan helt i den senare gruppen. Studerar man yrkesstrukturen närmare inom olika industrigrenar, finner man uppdelningar efter kön som ytterligare förstärker intrycket av en strikt tudelning. Men verklig blandning av kvinnliga och manliga anställda förekommer på sina håll, bl.a. i textil- och delar av livsmedelsindustrin.

I yrkesstrukturen för män och kvinnor avspeglar sig givetvis den arbetsmarknadslagstiftning som ända fram till den 1 juli 1962 särskilt berört kvinnorna, dvs. främst de äldre förbuden mot nattarbete i industri och hantverk samt mot underjordsarbete.

Ett gemensamt drag för kvinnornas sysselsättning på flertalet områden är att de oftast har rutinmässigt arbete, medan mer kvalificerade befattningar nästan alltid innehas av män. Här finns givetvis ett direkt samband med kvinnornas genomsnittligt lägre utbildningsstandard, särskilt i fråga om yrkesutbildningen, men detta förklarar bara en del. Det finns exempel på kvinnliga grupper med både lång allmän skolning och god yrkesutbildning som utför relativt okvalificerat arbete. Det är ett ganska vanligt problem på arbetsmarknaden att kvinnorna inte får anställningar som motsvarar deras utbildning och kapacitet, och på en del håll får kvinnorna särskilt stark känning av detta.

Man har sett exempel på att det utvecklas föreställningar om att kvinnor resp. män är särskilt lämpade för vissa arbeten (eller att arbetena är lämpade för dem) samtidigt som den faktiska arbetsfördelningen inrättas därefter. — Det går inte att dra någon gräns i tiden för en ny och annorlunda utveckling därvidlag. Dock medförde redan första världskriget smärre ändringar i form av ökad efterfrågan på kvinnlig arbetskraft. Industrins expansion på jordbrukets bekostnad, handelns, samfärdselns och den allmänna förvaltningens tillväxt innebar en betydande utvidgning av efterfrågan på kvinnlig arbetskraft. Antalet kvinnor anställda i husligt arbete växte ända fram till omkring 1930 för

att därefter hastigt falla. Detta är ett tecken på att kvinnornas sysselsättningsmöjligheter började växa ikapp arbetsutbudet.

Yrkena har småningom också förändrats avsevärt. Helt nya arbeten har kommit till, andra har fallit bort. Detta betyder inte a priori att de nya fysiskt lättare yrkena kommit att öppnas för kvinnorna.

Det senaste kriget — framförallt de sista åren — och de första efterkrigsåren medförde en starkt förändrad arbetsmarknadsbalans. Dels verkade mobiliseringen, dels demografiska faktorer och slutligen näringsgrensförändringarna på det sättet att efterfrågan på kvinnlig arbetskraft steg betydligt starkare än motsvarande arbetsutbud. Därtill kom den successiva övergången till en full sysselsättning. Flera exempel visar att traditionell rekryteringspolitik efter kön ändrades under denna tid. En del yrken inom industrin rekryterades med kvinnor i brist på män. Så småningom växlade tendensen något. Under senare delen av 1950-talet har således befolkningens ålderssammansättning särskilt kraftigt bidragit till att öka utbudet av kvinnlig arbetskraft, samtidigt som en del branscher med stort kvinnligt inslag fått en mer dämpad arbetskraftsutveckling, t.ex. textilindustrin, livsmedelsindustrin och detaljhandeln. En betydande faktor som medverkat till att hålla tillbaka arbetskraftsbehovet är kontorsrationaliseringen.

Men kvinnornas yrkessfär har trots detta fortsatt att växa: kvinnoandelen i vissa yrken har ökat, det har skett en tillväxt av yrken med stort kvinnligt inslag och man har öppnat nya yrken för kvinnorna — det sistnämnda har dock knappast haft någon större kvantitativ betydelse.

Den här översikten ger anledning till några synpunkter. Tidvis har utvecklingen gått mot ökad differentiering av yrkesstrukturen mellan könen, tidvis åt motsatt håll. Det sista har iakttagits främst under efterkrigstiden med dess höga och jämna sysselsättning. Motsatt tendens har — fast mera osäkert — också varit begränsad till en relativt kort period. Det var i ett skede i anpassningsprocessen efter 1800-talets kvinnorättsliga revision. Hela tiden har emellertid kvinnornas sysselsättningsmöjligheter ökat som en följd av industrins, servicenäringarnas och förvaltningens expansion. Om denna ökning alltid varit större än ökningen av kvinnornas arbetsutbud är tveksamt. Så har emellertid varit fallet de senaste tre, fyra årtiondena, vilket framförallt avspeglas i det husliga arbetets tillbakagång, den allmänna relativa höjningen av kvinnolönerna och den successivt ökade yrkesintensiteten. Det har inte funnits möjlighet att avgöra olika attityders och rollföreställningars inverkan på den skisse-

rade arbetsmarknadsutvecklingen, men mycket talar för att attityderna vuxit fram och försvunnit på grund av ändrade yttre omständigheter. Man kan i det historiska förloppet iaktta ett samspel mellan faktisk arbetsmarknadssituation och rådande åskådningar men det är ofta omöjligt att tilldela den ena eller andra faktorn en mera grundläggande betydelse.

Utvecklingstendenser under de senaste årtiondena

De väsentligaste faktorerna bakom ändringen av kvinnornas yrkesstruktur har varit de successiva förskjutningarna mellan näringsgrenarna samt urbaniseringen, som stått i samband därmed.

Även inom avgränsade yrkeskategorier har förskjutningar ägt rum, sammanhängande med t.ex. arbetstekniska omläggningar och förändringar i företagens rekryteringssituation. Det är omöjligt att i efterhand "förklara" förskjutningarna i könsarbetsfördelningen med olika orsaksfaktorer, utan man får i stort sett nöja sig med att konstatera vilka förändringarna varit.

Industrin

En jämförelse mellan 1931 och 1951 års företagsräkningar, vilka noggrant ger en uppdelning efter bransch och befattning samtidigt, visar att förskjutningar i andelen kvinnor av alla anställda ägt rum inom små och relativt homogena delgrupper. Förändringen är inte enhetlig. I vissa kategorier minskar kvinnoandelen, inom andra har den ökat. Proportionen kvinnor har sålunda gått tillbaka inom textil- och sömnadsindustrin, vilken som ett exempel belyses i tabell 8:3.

Samma tendens gick igen i stora delar av livsmedelsindustrin, speciellt i mejerier, i kex- och spisbrödsfabriker samt inom chokladindustrin. Men en rakt motsatt tendens gällde för kvarnindustri, slakterier och charkuterier, kafferosterier m.m. — Vidare har en nedgång av kvinnoandelen kunnat avläsas mellan 1931 och 1951 i ett mindre antal delbranscher, t.ex. i päs-, kuvert- och kartongfabriker, handskfabrikation och gummifabriker (i den senare från 61 till 34 % av arbetarantalet.

I många industrigrenar har emellertid ökningstendenser kunnat avläsas. Mycket klart framträder en tendens mot ökad andel kvinnor bland produktionsarbetarna i metall- och verkstadsindustrin. Den gäller så gott som alla delbranscher inom detta stora och heterogena område.

TABELL 8:3

Andelen kvinnor (i promille) bland alla anställda inom två olika personalkategorier. Vissa grenar av textil- och sömnadsindustri 1931 och 1951 (enligt företagsräkningarna)

De två kategorierna är dels arbetare i den egentliga produktionen, dels tekniskt, vetenskapligt och konstnärligt utbildad driftspersonal, inklusive verkmästare och förmän som inte deltar i arbetet.*

	1931		1951	
	Förmän m fl.	Arbetare	Förmän m fl.	Arbetare
Ullspinnerier	34**	592**	40	581
Ylleväverier			130	541
Kombinerade yllefabriker			50	483
Bomullsspinnerier	23	590	37	489
Bomullsväverier			34	470
Kombinerade bomullsfabriker			66	487
Trikåfabriker	307	807	333	750
Trikåstickning	—***	960		
Lin- och hampberedning	0	666	22	177
Linnefabriker			0	453
Jutefabriker			0	552
Textil hemslöjd	918	936	907	872
Repslagerier o. bindgarnsfabriker	0	526	0	411
Herrkonfektion	86	790	314	829
Dam- och barnkonfektion	640	916		
Vitvarukonfektion	533	952	587	898
Korsettfabriker			681	947
Hattfabriker	571****	780****	565	710
Mössfabriker			218	875

* Större delen av den medtagna icke-arbetargruppen utgörs av verkmästare och förmän. Hopslagningen av de olika kategorierna har gjorts för att öka graden av jämförbarhet mellan de båda företagsräkningarna.
** Avser ylle- och shoddyfabriker.
*** Inga förmän eller tekniker fanns enligt företagsräkningen.
**** Inklusive reparationsverksamhet.

Självfallet betyder denna uppgång här också en stor ökning i absoluta tal på grund av branschens totala storlek.

Genom tjänstemannagruppernas expansion har det totala antalet sysselsatta kvinnor starkt ökat. Tyngdpunkten ligger här på kontorspersonalen, framförallt med rutinartat arbete. Andelen kvinnliga tekniker har ökat något, men denna tendens har varit svag. Bland arbetsledare och merkantil personal har andelen kvinnor stagnerat eller minskat svagt. Bland kontorspersonalen i allmänhet har det emellertid på många håll skett en övergång från manlig till kvinnlig personal. Tendenserna *inom* de olika delkategorierna har således inte varit entydiga.

De skiljaktiga tendenser som kunnat iakttagas torde få sättas i samband främst med den tekniska utvecklingen och övergången från mer hantverksmässiga former till industritillverkning och massproduktion. Denna metod- och branschrationalisering leder på vissa håll till ökade förutsättningar för kvinnornas sysselsättning, på andra däremot till motsatsen — i varje fall så som dessa förutsättningar allmänt uppfattats. Det kan vara värt notera att kvinnoandelen gått ned i sådana grenar som från början haft en betydande kvinnlig sysselsättning. I flera grenar med låg kvinnoandel har denna däremot ökat. Det som framförallt bidragit till att öka den totala kvinnliga sysselsättningen är det ökade antalet tjänstemän av olika slag.

HANDEL OCH SAMFÄRDSEL

Eftersom det här är fråga om yrkesområden med en relativt sett hög kvinnoandel och förhållandevis snabbt expanderande totalsysselsättning, får det totala sysselsättningstalet för kvinnorna just här successivt stora tillskott. Utvecklingen är en följd av många olika, delvis motsatta tendenser, som inte alla kan belysas siffermässigt. Inom detaljhandeln pågår exempelvis en stark strukturomdaning. Självbetjäningssystemet tränger fram, varuhusens andel av försäljningen blir större; specialbutiker med ett "smalt" och "djupt" sortiment blir också vanligare, samtidigt som lanthandeln och andra traditionella butikstyper går tillbaka. Butikspersonalens antal har på senare tid stagnerat och tillfälligt gått ned — kvinnornas andel därav har ökat något. Inom försäkringsväsendet, bankväsendet och större handelsföretag stiger behovet av kontorspersonal starkt. På detta område, framförallt i de största företagen, bidrar emellertid kontorsautomatiseringen till att hålla tillbaka expansionen i någon mån. En undersökning inom arbetsmarknadsstyrelsen av

kontorsautomationen inom försäkringsbranschen antydde att anskaffningen av elektroniska databehandlingsmaskiner inte medförde en minskning men troligen en minskad ökning av personalbehovet.

UNDERVISNING

I ett tidigare skede hade lärarområdet en mycket strategisk betydelse för förändringarna av kvinnans yrkesroll. Lärarområdet framstod som det enda större yrkesområdet med kvalificerat, intellektuellt betonat arbete, där också kvinnor kunde räkna med goda anställningsvillkor. Kvinnornas andel av lärarkåren har successivt ökat. Lärarbanan har av den anledningen haft en mycket stor dragningskraft på den kvinnliga ungdomen, vilket starkt bidragit till ökningen av andelen kvinnor i högre utbildning.

Av sammanlagt ca 70 000 lärare av olika slag är för närvarande ungefär 40 000 kvinnor. Så gott som alla småskollärare, sömnads-, hushålls- och vissa andra övningslärare samt medlemmarna av några yrkeslärarkategorier är kvinnor. Vissa övnings- och yrkeslärayrken är på motsvarande sätt helt manliga.

Kvinnoandelen har stigit inom flera lärarkategorier och befinner sig i växande. För intagningen till folkskollärarseminarium gäller f.n. regeln att inte mer än 50 procent får vara kvinnor. Tidigare låg gränsen lägre. Andelen kvinnor fortsätter att stiga bland läroverkslärare och universitetslärare. Bland lärare i läroämnen vid läroverken är den ca 35 procent i genomsnitt för alla skolor.

HÄLSO- OCH SJUKVÅRD, SOCIAL ANSTALTSVÅRD

Hälso- och sjukvårdsväsendet, vars personal till övervägande delen är kvinnlig, befinner sig i en stark utbyggnad. Den totala kvinnliga sysselsättningen får således här ett stort tillskott. Inom kroppssjukvården finns ca 35 000 biträden och 20 000 sjuksköterskor — så gott som alla kvinnor. Av de ca 7 000 yrkesverksamma läkarna är ungefär 15 procent kvinnor. Andelen kvinnliga studerande vid medicinsk högskola eller fakultet är högre, ca 24 procent, och stiger för närvarande successivt.

På grund av ett stort, länge eftersatt vårdbehov pågår en snabb utbyggnad av mentalsjukvården. Här används huvudsakligen manlig vårdpersonal på manliga avdelningar och kvinnlig vårdpersonal på kvinnliga avdelningar. Av läkare med psykiatrisk inriktning utgör kvinnor en förhållandevis stor andel.

Vårdområdet har liksom undervisningen spelat en viktig roll i utvecklingen av kvinnornas yrkesroll. Arbetet har ansetts knyta an till arbetsuppgifterna i hemmet och vara en lämplig sysselsättning före äktenskapet. Före andra världskriget kunde gifta sjuksköterskor inte stå kvar i tjänst inom kroppssjukvården utan fick lämna anställningen i samband med giftermålet. Trots att själva yrkesperspektivet inte var speciellt gynnsamt sökte sig emellertid många flickor till sjukvårdsarbetet. Lönen var låg; arbetet under utbildningstiden betalades inte.

Genom en lag 1939 blev det förbjudet att låta giftermål och barnsbörd vara avgörande för anställningen. Denna förändring fick ganska stor inverkan på kvinnornas arbetsmarknadssituation. Effekten framträder kanske allra tydligast just på sjukvårdsområdet. Under kriget började gifta sjuksköterskor användas och de har sedermera kommit att utgöra en allt större del av kåren. På detta sätt har en tidigare inte alls utnyttjad reserv med god yrkesutbildning kommit att utnyttjas, vilket verksamt bidragit till en snabb utbyggnad av sjukvården efter kriget. Under efterkrigstiden har man kunnat observera en uppgång i sjuksköterskornas giftermålsfrekvens, vilken tidigare troligen hölls tillbaka av den traditionella personalpolitiken. Genom att inrätta deltidstjänster har man tillgodosett speciella önskemål hos en del gifta sjuksköterskor. Numera är befattningarna mera differentierade och det finns något större befordringsmöjligheter, vilket kan ses som ett uttryck för att yrkesrollen mer och mer betraktas som bestående under hela den arbetsföra åldern. Bristen på sjuksköterskor, mätt t.ex. med antalet vakanta tjänster, är relativt stor och torde främst få tillskrivas bristen på överensstämmelse mellan investeringar i sjukhusanläggningar och utbyggnaden av utbildningskapaciteten. Givetvis bidrar också lönesättningen, den långa och obekvämt förlagda arbetstiden och andra anställningsvillkor till att hålla nere yrkesverksamhetsgraden bland sjuksköterskorna. Intresset bland den kvinnliga ungdomen för yrket är emellertid stort, vilket bl.a. kan avläsas i att en mycket stor del av flickorna anger vårdyrkena i sina yrkesvalsplaner i skolornas avgångsklasser.

Bristsituationen har knappast motsvarighet på sjukvårdsbiträdesområdet. Här har en väsentlig förändring inträffat under 1950-talet i och med att en fast organiserad yrkesutbildning kommit till stånd i stället för upplärning i arbetet som tillämpades tidigare. Utbildningen omfattar dock inte alla som nyrekryteras. För närvarande är kapaciteten ca 1 400 utbildade per år, vilket torde motsvara ungefär hälften av behovet.

ALLMÄN FÖRVALTNING

Av de statsanställda utgör kvinnorna en förhållandevis stor del och återfinns också här i hög grad i vissa speciella befattningar, medan andra befattningar är helt eller delvis manliga. Genom den snabba expansionen av den statliga sektorn har kvinnornas sysselsättningstal fått ett stort tillskott.

Den i många fall tillämpade uppdelningen strikt efter kön grundas inte på formella regler. Endast i ett fåtal yrken kan kvinnor inte få anställning. Behörighetslagen av år 1923 bestämmer att kvinna är likställd med man med vissa uppräknade undantag. Personalpolitiken är således i stora drag lik den privata sidans, när det gäller könsfaktorn vid rekrytering, befordran och lönesättning.

Ett väsentligt undantag medför dock de kompetensregler som gäller för vissa statliga befattningar. Genom dessa har vissa utbildningskrav fixerats och grunderna för personurvalet vid rekrytering formellt bundits i viss utsträckning. Detta är många gånger ett stöd för likställdheten. Det faktum att de statliga organens personalpolitik kan bli föremål för riksdagens kontroll torde också ha en viss betydelse.

Kvinnoandelen har successivt stigit i de större grupperna av högre statstjänstemän. Inom affärsverken har ingen större förändring registrerats men ett viktigt steg har tagits i och med att viss verksutbildning öppnats för kvinnor.

Den kommunala förvaltningen har inte bundits av samma behörighetsregler som tidigare gällde för statstjänsten. Den kommunala personalpolitiken har emellertid i hög grad följt den statliga. Man finner i den kommunala förvaltningen samma tendens till tjänsteuppdelning efter kön som kännetecknar den statliga. Den statliga förvaltningen har dock mer kontakt med storstadsarbetsmarknaden än den kommunala, och rekryteringssituationen är således inte genomgående densamma.

Inom den kommunala sektorn har man på en del håll under senare tid ägnat ökat intresse åt personalutbildningen. Detsamma gäller f.ö. den statliga förvaltningen. Genom att nya utbildnings- och befordringsvägar skapats har också kvinnliga tjänstemän fått större möjligheter till egentlig yrkeskarriär. Så har t.ex. socionomutbildningens expansion bidragit till att öka andelen kvinnor i högre kommunala befattningar.

Uppdelningen av arbetsmarknaden i två delmarknader har här belysts. Det är givetvis intressant att i detalj studera hur yrkena delas upp

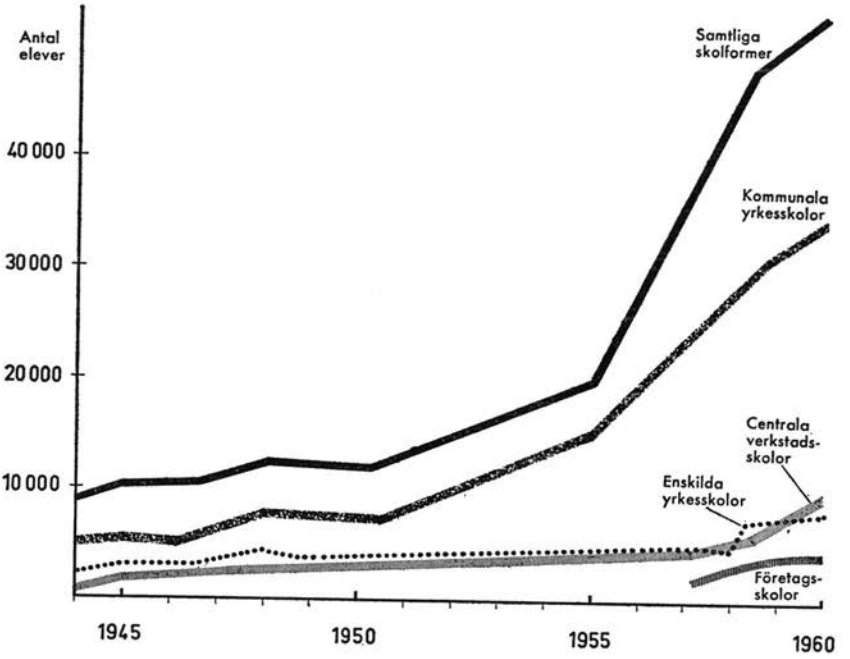
mellan utpräglat "manliga" och utpräglat "kvinnliga". Man skall emellertid hela tiden ha i minnet att vissa förändringar sker. För prognossyften och från arbetsmarknadspolitisk synpunkt vore det av intresse att bedöma vad denna rörlighet över traditionella könsgränser beror på och hur den skulle kunna påverkas. För närvarande är vi dock knappast i stånd att besvara den frågan.

Vissa tendenser beträffande kvinnornas utbildning

Det är närmast en självklarhet att utbildningen är starkt avgörande för yrkesstrukturen och yrkesrollen. En viktig fråga är dock i vilken ut-

DIAGRAM 8 : A

Yrkesutbildningens expansion



Källa : Statistisk Tidskrift, 1961 : 6, s. 362.

sträckning förändringar i utbildningsväsendet främst är en följd av och anpassning till inträffade förändringar i arbetsmarknad och yrkesstruktur *eller* är tämligen autonoma företeelser som påverkar arbetslivet. Bedömer man 1950-talets utveckling, som inneburit en stark omdaning av utbildningsväsendet, kommer man troligen fram till att båda dessa situationer förelegat. Bakom yrkesutbildningsväsendets starka expansion (se diagram 8:A) har således bl.a. legat näringslivets ökade krav på yrkesutbildad personal. Å andra sidan har då och då framstötar gjorts för att förbättra ungdomsgruppernas utbildningsmöjligheter utan direkta hänsyn till det omedelbara arbetskraftsbehovet.

Några inslag i utvecklingen som haft betydelse för kvinnornas yrkessituation skall vi kommentera närmare. Det gäller först den ökade andelen kvinnor inom den högre allmänna undervisningen. Tabell 8:4 belyser tendenserna i stora drag.

TABELL 8:4

Kvinnor med olika slags examina åren 1930 och 1960

	Andel kvinnor i procent 1930	1960	Absolut antal kvinnor 1960
Akademisk examen (avlagda prov)	ca 15	28	1 463
därav hum. fakultet	..	46	772
nat. fakultet	..	23	139
Studentexamen	21	47	4 292
därav real	7	25	940
allm.	—	54	1 442
latin	29	69	1 910
Flickskola	100*	99½	13 597**
Realexamen (ej praktisk)	35	52	11 965
Folkhögskola (elevantalet i årskurs II) ..	60	62	5 305

* Absolut antal elever 1930: 23 262.
** 7- och 6-åriga linjer.

Andelen kvinnor som går igenom högre undervisning har alltså ökat starkt, samtidigt som det skett en viss förskjutning mellan olika skolformer. Ökningen sammanhänger delvis med tendenserna till humanistöverskott bland studenterna. Yrkesstrukturen är så pass trög att det

ökade antalet kvinnliga akademiker inte sugs upp utan gör sig gällande främst på läraområdet och inom vissa ämneskombinationer inom universiteten. Av stor vikt är att kvinnornas andel har ökat på sådana områden som läkar- och tandläkarutbildning, samhällsvetenskaplig och handelshögskoleutbildning. Inom de tekniska högskolorna har under 1950-talet kvinnoandelen ökat i mindre utsträckning. Det bör i det här sammanhanget nämnas att av ingenjörsgruppen inom industrin mindre än en procent är kvinnor. I offentlig tjänst är andelen något större.

Den omfattande reformverksamhet inom skolväsendet som skett och kommer att fortsättas under 1960-talet får säkerligen stora konsekvenser för flickornas och pojkarnas val av utbildning. Den nya skolan kommer visserligen att innehålla en del könsdifferentierande moment som kan bidra till att det tidigare mönstret bibehålls, men det är troligt att den förlängda skolgången med sammanhållna klasser och den medvetna

TABELL 8:5

Personer födda 1945 eller tidigare fördelade efter kön och ålder samt efter högsta allmän utbildning

Högsta allmän utbildning	*Ålder*					
	15—24	25—34	35—44	45—64	65—	S:a
	MÄN					
folkskola, enhetsskola ...	76,7	78,7	84,3	85,1	92,7	84,2
folkhögskola	1,9	2,5	3,7	3,0	1,6	2,6
realskola, motsv.	16,3	9,6	6,6	5,2	2,0	7,6
flickskola	—	—	—	—	—	—
studentexamen	4,3	7,9	4,6	4,4	2,5	4,7
ingen eller okänd utbildn.	0,8	1,3	0,8	2,3	1,2	0,8
	KVINNOR					
folkskola, enhetsskola ...	69,8	75,5	79,0	87,4	90,7	81,6
folkhögskola	4,3	6,6	6,1	3,8	1,2	4,3
realskola, motsv.	18,9	12,0	7,5	2,3	0,7	7,3
flickskola	4,1	2,3	3,9	4,5	5,2	4,1
studentexamen	2,3	3,2	3,1	1,4	0,9	2,0
ingen eller okänd utbildn.	0,3	0,3	0,4	0,6	1,2	0,5

Källa: Kontrollundersökningen vid 1960 års folkräkning.

strävan att utveckla *allas* studieintresse leder till en ännu snabbare ökning av flickornas fortsättningsutbildning. Beträffande gymnasieutbildningen föreligger planer på en speciellt stark utbyggnad av fackgymnasierna i relation till det allmänna gymnasiet. Inom detta skall latinlinjens expansion hållas tillbaka till förmån för övriga linjer. De framtida tendenserna och då inte minst yrkesorienteringens och yrkesrådgivningens ökade betydelse i den nya skolan, *kan* komma att starkt påverka och utvidga kvinnornas yrkessfär.

YRKESUTBILDNINGSSTANDARD

En snabb utveckling har kännetecknat både det allmänna utbildningsväsendet och yrkesutbildningen. Under 1950-talet, särskilt de senare åren av decenniet, har yrkesutbildningen i vissa avseenden byggts ut kraftigt. Här skall vi särskilt belysa två aspekter: dels kvinnornas yrkesutbildningsstandard överhuvudtaget jämförd med männens, dels kvinnors och mäns inriktning på olika yrkeslinjer. Som ett allmänt omdöme gäller att skillnaden mellan omfattningen av kvinnornas och männens yrkesutbildning är betydligt större än den som gäller allmän utbildning. Inriktningen på olika yrkeslinjer är starkt skiljaktig och nästan en direkt avspegling av den traditionella yrkesfördelningen på arbetsmarknaden. I en del fall kan det t.o.m. misstänkas att utbildningsväsendet bidrar till att konservera arbetsmarknadens yrkesstruktur.

SKOLMÄSSIG OCH ANNAN UTBILDNING

Innan vi går in på att redogöra för antalet manliga och kvinnliga elever i olika typer av yrkesutbildningsanstalter måste ett grundläggande metodproblem beröras. Om vi tar ett genomsnitt av Sveriges befolkning, konstateras att endast en mindre del har "yrkesutbildning". En gräns har då dragits dels gentemot "allmän utbildning", dels gentemot yrkeserfarenhet som inte kallas "utbildning" (i detta fall gentemot "ej skolmässig yrkesutbildning"). Den sistnämnda gränsdragningen är ganska snäv och inte genomgående relevant i näringslivet. Det stora problemet för vår del är att förekomsten av skolmässig utbildning på ett område i allmänhet gör det lättare för kvinnorna att komma in i yrket. Framför allt gäller detta hela yrkesarbetarområdet i industrin, men också en del andra kvantitativt ganska betydande sektorer. När man därför utelämnar den icke skolmässiga yrkesutbildningen — som för övrigt är mycket svår att få överblick över — tappar man bort ett område där kvinnorna

har speciellt svårt att få yrkesutbildning. Dessa statistiskt icke belysta områden kommer i det följande att uppmärksammas i viss utsträckning.

Som framgår av tabell 8:6 har männen i allmänhet yrkesutbildning i betydligt större proportion än kvinnorna. En genomgående tendens är att de ej gifta kvinnorna har en högre andel med yrkesutbildning än de

TABELL 8:6

Yrkesutbildning och förvärvsarbete bland män och kvinnor födda 1945 eller tidigare

Ålder	Andel med yrkesutbildning, i procent		
	män	kvinnor gifta	kvinnor ogifta
15—24	14,7	18,0	
25—44	35,3	24,2	28,4
45—64	21,2	14,5	24,0
65—	16,4	8,0	12,2
Totalt	24,4	18,7	19,2

Källa: Intervjuundersökningen i samband med 1960 års folkräkning.

TABELL 8:7

Förekomst av förvärvsarbete (minst halv normal arbetstid) bland personer med respektive utan yrkesutbildning

Ålder	Andel med förvärvsarbete, i procent		
	män	kvinnor gifta	kvinnor ogifta
		utan yrkesutbildning	
15—24	56,9	54,2	
25—44	95,6	35,2	76,3
45—64	90,1	30,5	51,6
65—	75,0	29,9	45,1
		med yrkesutbildning	
15—24	79,3	72,9	
25—44	96,6	46,7	88,8
45—64	90,8	34,7	73,5
65—	85,3	40,9	71,2

Källa: Intervjuundersökningen i samband med 1960 års folkräkning.

gifta kvinnorna. Tabellen antyder också hur pass stora generationsskillnaderna är i fråga om yrkesutbildningsstandarden. Denna förskjutning måste — som den framgår av tabell 8:6 — tolkas med försiktighet, eftersom förskjutningen mot *skolmässig* från annan yrkesutbildning inverkar i det avseendet.

Har då skillnaderna i fråga om skolmässig yrkesutbildning mellan kvinnor och män utjämnats med tiden? — Någon definitiv förskjutning mellan åldersgrupperna i det avseendet kan knappast fastslås med ledning av det här materialet. Möjligen kan man skönja en svag tendens och detta överensstämmer med andra observationer. Åldersgruppen 15—24 år, som innehåller många studerande och värnpliktiga, är mindre upplysande i det här sammanhanget.

De anförda siffrorna berör befolkningen i dess helhet. Eftersom kontrollundersökningen vid den senaste folkräkningen också belyste sambandet mellan yrkesutbildning och förvärvsarbete, kan den yrkesverksamma befolkningen studeras särskilt. Tabell 8:7 visar att yrkesverksamheten genomgående är högre bland personer med än bland dem utan skolmässig yrkesutbildning. Detta har flera förklaringar, som är uppenbara och inte behöver tas upp här. Observera dock den starka skillnaden i yrkesverksamhetsgrad mellan de kvinnor som har resp. saknar skolmässig yrkesutbildning. Detta gäller som synes både de gifta och övriga. I vissa delkategorier är yrkesintensiteten nära 50 procent högre bland de yrkesutbildade. Gruppen deltidsarbetande som inte är medtagen i tabell 8:7 består mest av gifta kvinnor. Tar man hänsyn även till denna utelämnade kategori, förändras bilden något.

Vi går därefter över till frågan om yrkesutbildningens inriktning på olika linjer för kvinnor respektive män. Som bakgrund har vi den ganska strikta uppdelningen mellan "kvinnliga" och "manliga" arbetsuppgifter i yrkeslivet och den begränsade rörligheten mellan områdena. Yrkesutbildningen är i hög grad en inkörsport till arbetsmarknaden. I stor utsträckning går man dock som tidigare visats inte igenom en skolmässig yrkesutbildning. I sådana fall kan yrkeskunskapen fås genom lärlingsanställning eller genom mer eller mindre systematiska lärdomar under arbetets gång. En central fråga är: påverkar yrkesutbildningsväsendet yrkesstrukturen på arbetsmarknaden, speciellt kvinnornas yrkesinriktning och yrkesrörlighet?

Det kan vara lämpligt att starta resonemanget kring den frågan med att diskutera den icke skolmässiga utbildningen. Man har här ett mini-

mum av organisation och institutioner, som kan spela en roll i sig själva. Huvudprincipen är att personalen instrueras för de aktuella och närmast framförliggande uppgifterna. Tekniska omläggningar drar med sig inträning av nya rutiner. Ser man över en persons hela aktiva period, finner man att detta kan leda till en serie mer eller mindre omvälvande yrkesbyten. Själva utbildningen kan inte sägas ha en självständig inverkan på yrkesstrukturen i detta fall. Situationen präglas av att inlärningen specialiseras starkt. Men så småningom kan den enskilde yrkesutövaren bli ganska mångsidig; hon eller han kan råka ut för många omplaceringar. Det finns en tendens vid denna typ av utbildning att rekrytera manliga hellre än kvinnliga, bl.a. med hänvisning till avgångsriskerna.

Ett mera rationellt utbildningssystem skulle givetvis byggas på att de som nyrekryteras till arbetsmarknaden får en sådan utbildning som stämmer överens med de framtida arbetsförhållandena. Det kan ytligt sett te sig företagsekonomiskt vågat men vara samhällsekonomiskt riktigt. Inte heller i ett sådant system kan utbildningen sägas påverka arbetsmarknadens yrkesstrukturer. Det är emellertid svårare att realisera än det låter. Arbetskraftens utbildning påverkar i sig själv den arbetstekniska utvecklingen genom inställningen till vardagsrationalisering och teknisk utveckling i allmänhet. Dessutom är det svårt att även i övrigt blicka in i framtidens arbetsmarknad, och därtill kommer en viss naturlig tröghet i utbildningssektorn på grund av tillgången på lärare etc.

Vad det gäller arbetsfördelningen mellan kvinnor och män har yrkesutbildningen i ett avseende direkt påverkat yrkesstrukturerna. Det gäller sådana tjänster, till övervägande delen offentliga, där det funnits kompetenskrav och där man ordnat särskild utbildning. De snävt företagsekonomiska synpunkterna har här kommit i bakgrunden och kvinnorna har kunnat hänvisa till sin rätt till utbildning och anställning. Sedan kvinnliga lärare och högre tjänstemän småningom blivit vanligare, har detta som förut nämnts medfört ett ökat utbildningsintresse hos den kvinnliga ungdomen.

Inom vissa delar av yrkesutbildningen kan man finna belägg för att verksamheten konserverat kvinnornas speciella yrkesstruktur: den starka tonvikten på hushållsundervisning i den kommunala yrkesutbildningen, ensidig rekrytering av pojkar till verkstadsskolorna, av flickor till olika slags sköterskeskolor, småskoleseminarier m.m. Men det går knappast att bevisa något eftersom yrkesutbildningsanstalterna i regel kan

hänvisa till att "det aktuella behovet", som det redovisats av näringslivet, och att elevplatsansökningarna talar för ett bibehållet rekryteringssystem. På en del punkter har man kunnat påvisa direkta hinder för en fördomsfri rekrytering, t.ex. olämpliga lokaler, speciell formulering av annonser och information m.m.

Den yrkesutbildning som ges förbereder i stor utsträckning kvinnorna för en speciell yrkesroll och inriktning i arbetslivet. Framförallt får en stor grupp enbart yrkesutbildning för hemarbetet. (Det bör påpekas att

TABELL 8:8

Kvinnorna i yrkesutbildningsväsendet (läsåret 1959—60)

	Antal elever		%
	Kvinnor	Totalt	
H.T.L., gymnasium	117	2 640	4,5
H.T.L., fackskola	3	602	0,5
Handelsgymnasier	1 275	2 364	54,0
Folkskolesem., folkskollärarlinje	230	478	48,0
Folkskolesem., folkskollärarlinje, vidareutb.-linje	16	16	100,0
Folkskolesem., småskollärarlinje	1 087	1 087	100,0
Yrkesskolornas heltidskurser:			
Minst 5 månaders varaktighet			
Teknisk utbildning	201	2 105	9,5
Industri och hantverk*	1 341	13 168	10,2
Kontor och handel	7 442	9 875	75,2
Husliga områden	5 012	5 389	93,2
Vårdyrken	1 347	1 356	99,4
Övriga	113	1 064	10,6
Mindre än 5 månaders varaktighet			
Teknisk utbildning	14	59	23,7
Industri och hantverk	1 078	1 446	74,5
Kontor och handel	149	218	68,4
Husliga områden	928	933	99,4
Vårdyrken	176	176	100,0
Övriga	28	157	17,8

*Skolor med deltidskurser***	Kvinnor	Totalt	%
Tekniska aftonskolor	23	1 466	1,6
Förberedande kurser	15	658	2,3
Industri och hantverk	2 730	20 253	13,5
Kontorsutbildning	27 075	35 543	76,2
Detaljhandelsutbildning	3 812	10 054	
Husligt arbete	42 451	43 247	98,0
Vårdyrken	301	301	100,0
Språkkurser	5 036	7 577	66,4
Naturvetenskapliga ämnen	41	298	13,8
Övriga	206	916	20,6
Sjuksköterskeskolor	ca 2 000	ca 2 000	100,0
Tandsköterskeskolor	200	200	100,0
Lantmannaskolor	ca 250	2 750	ca 10,0
Lantbruksskolor		150	1½
Lanthushållsskolor	ca 2 340	ca 2 340	100,0
Alnarps lantbruksinstitut	4	123	3,0
Skogsskolor	—	140	0,0
Sjöbefälsskolor	—	800	0,0
Seminarier för utbildning av barnavårds-, handarbets-, lanthushålls- och skolkökslärarinnor samt lärarinnor i vävnad och sömnad	ca 280	ca 280	100,0

* Av de kvinnliga eleverna i industri- och hantverksutbildning m.m. återfinns 83 procent i utbildning för textil-, sömnads-, sko- och läderarbete m.m.; motsvarande linjegrupp upptar ca 6½ procent av pojkarna.
** Antal elever vid kursens slut någon gång mellan 15/10 1959 och 15/10 1960.

i en del fall är hushållsutbildning kombinerad med annan yrkesutbildning.) När man senare vill gå över till förvärvsarbete saknar således många en för arbetsmarknaden avpassad yrkesutbildning. Vi kan med ledning av detta förutspå samhällets omskolningsverksamhet och vuxenutbildning en arbetsfylld framtid långt in på 70- och 80-talen.

Få kvinnor återfinns i teknikerutbildning och utbildning för yrkesarbetare i industri och hantverk. En utveckling mot ökad andel kvinnor i sådan undervisning torde pågå, men det sker mycket långsamt. De berörda yrkesutbildningsinstanserna syns dock numera vara inställda på att försöka höja andelen snabbare.

Det sagda tyder på att yrkesutbildningen troligen bidrar till att konservera yrkesstrukturen och kvinnornas plats i den. Detta gäller åtminstone en del av yrkeslinjerna. Men det finns vissa linjer där motsatsen gäller och där t.o.m. utbildningsåtgärderna påverkar rekryteringspraxis på längre sikt. En ändring i fråga om utbildningen kan ändra på kvinnornas arbetsmarknadssituation mera allmänt, men en sådan reform är svår att genomföra på kort sikt. Skälen därtill berörs något i nästa avsnitt.

ELASTICITET OCH TRÖGHET I UTBILDNINGSVÄSENDET

Varför har då yrkesutbildningen för kvinnorna inte förändrat sig snabbare? Efterkrigstiden med dess höga grad av sysselsättning har ju kännetecknats av brist på speciellt yrkesutbildad personal, kanske främst på utbildade inom de manligt dominerade yrkesområdena. Det är paradoxalt att denna bristsituation inte oftare och inte snabbare lett till en ändrad utbildnings- och rekryteringspolitik; arbetsgivarnas traditionella attityder kan knappast ha varit så starka att de skulle ha kunnat hindra en företagsekonomiskt välmotiverad inriktning på den kvinnliga arbetskraften. Förklaringen torde emellertid till stor del ligga i tröghetsmoment i själva utbildningssystemet. Vi gör en kort utvikning till den frågan här, eftersom den både haft och kommer att ha stor betydelse för arbetsmarknaden.

Det är självfallet omöjligt för en arbetsgivare att satsa på kvinnlig personal till kvalificerade befattningar i stället för manlig, om det inte finns kvinnor med den aktuella utbildningen att tillgå. Av SNS enkät hos olika större företag (Jämför här liksom i övrigt Stina Thybergs kapitel, s. 377 ff.) framgår att man då och då befinner sig i den situationen. Om företagen kan uttrycka sitt behov för utbildningsinstanserna och dessa omedelbart lägga om elevrekryteringen skulle saken emellertid så småningom repareras. Men detta kan ta ett eller ett par år — beroende på utbildningstidens längd. Detta är ett ofrånkomligt tröghetsmoment.

I vissa fall torde kontakten mellan näringslivet och utbildningsinstanserna var goda. När företagen och branscherna själva handhar utbildning finns givetvis goda möjligheter till direkt påverkan och även i andra fall finns näringslivsrepresentanter anknutna till utbildningen. Dessa kan givetvis förmedla synpunkter på åtgärder att försöka rekrytera fler kvinnliga elever till utbildningen. Något omdöme huruvida dessa kontaktvägar fungerat på ett acceptabelt sätt när det gällt kvinn-

lig elevrekrytering kan inte fällas här i brist på sakunderlag. Troligen ser den enskilde arbetsgivaren i en bristsituation ofta inte anledning att omedelbart anmäla önskemål och synpunkter på utbildningen till utbildningsinstanserna, eftersom detta inte löser hans eller hennes aktuella problem.

Att utbildningsväsendet uppvisar en viss tröghet kan emellertid också ha sin orsak i andra förhållanden. — I en del fall, t.ex. i verkstadsskolorna, kan lokalerna ha varit olämpligt inrättade med tanke på kvinnliga elever, i andra fall kan antagningsbestämmelserna, t.ex. krav på viss förpraktik, ha utgjort hinder. På teknikerområdet är det t.ex. svårt för flickor att få lämplig praktik. Förutom hinder av det slaget kan det finnas viss ovana och tveksamhet inför nyordningar hos rektorer och lärare. När det gäller utbildningsanstalterna i offentlig regi uppstår ibland dröjsmål i samband med anslagsfrågor, konsultationer med de centrala instanserna om förändrade instruktioner o.d. Naturligtvis är detta inte något som enbart gäller frågor om inriktningen av kvinnors respektive mäns utbildning. När det gäller djupt rotade vanor uppstår emellertid ofta vissa extra dröjsmål. Räknar man samman alla olika anledningar till tidsutdräkt, finner man att det sannolikt ofta måste ta några år innan en omläggning ger utslag på arbetsmarknaden. Och det är ofta tillräckligt lång period för att den akuta bristsituationen skall ha mildrats eller helt försvunnit.

Det har pekats på att önskemålen om utvidgad yrkesutbildning för kvinnor fått konkurrera med andra utbildningsbehov om knappa ekonomiska resurser. Ibland har hindren således helt enkelt bestått i brist på elevplatser, lärare, lokaler osv. Viss utbildning, t.ex. i sömnad och vävnad och i hushållsarbete, har dock varit relativt väl utbyggd. Det har funnits utbildade lärare och speciella lokaler, vilka inte kunnat ställas om omedelbart och inriktas efter nya utbildningsbehov. Här finns av naturliga skäl en ganska stor tröghet.

Man skall dock inte underskatta möjligheterna till ändringar i utbildningsväsendet. Speciellt i sådan yrkesutbildning som sköts av företag eller branscher samt inom bildningsförbunden och andra privata organisationer, kan det finnas avsevärd elasticitet. Här kan man t.ex. snabbt få kontakt med yrkeskunnig undervisningspersonal, man kan använda egna lämpliga arbetslokaler och smidigt lösa anslagsfrågor.

Löneförhållanden

KVINNORNAS RELATIVA LÖNELÄGE

En uttömmande beskrivning av kvinnolönernas relativa läge i Sverige för närvarande är svår att göra. I princip skulle man vilja kontrollera alla lönepåverkande faktorer för att kunna renodla könsfaktorn. Man skulle ta hänsyn till ålder, utbildning, yrkeserfarenhet, dyrort, normal arbetstid, frånvaro och mycket mer, men detta är inte möjligt och i stället får man ofta utgå från genomsnittstal, där sådana faktorer inverkar på ett inte fullt känt sätt.

Tabell 8:9 innehåller genomsnittslöner för män och kvinnor i vissa grupper på olika delar av arbetsmarknaden. Det är mest fråga om stora grupper, inom vilka kvinnornas fördelning på arbetsuppgift, ålder, övertidsvolym osv. skiljer sig från männens. Man finner att den relativa kvinnolönen varierar starkt från ett område till ett annat, men detta är således inte uttryck för den egentliga könslöneskillnaden utan det visar främst att de båda könen inte är lika jämförbara i de olika grupperna, som också är antalsmässigt olika. Att den relativa kvinnolönen är lägre bland industri- och handelstjänstemän än i de övriga medtagna grupperna avspeglar således främst det förhållandet att dessa grupper är mer differentierade och att inom dem kvinnorna i hög grad är utskiktade till rutinmässiga och lågt betalda yrken. Delvis sammanhänger detta med åldersfördelningen. Denna utskiktning finns i varje grupp men har olika stor omfattning.

Det faktum att siffrorna är ett eller ett par år gamla inverkar inte nämnvärt på talen för det relativa kvinnolöneläget. Lönesiffrorna från åren 1962—65 kommer däremot troligen att visa en annan bild. Den högsta relativa kvinnolönen i tabell 8:9 finner man bland restaurangtjänstemännen. En av orsakerna till detta är att vi där valt ut relativt homogena grupper med avseende på tjänsteställning och således ringa utrymme för utskiktning. Men ett skäl är också att restaurangyrkena hör till dem där likalönsprincipen tidigt tillämpats och kvinnorna har relativt god tillgång till yrkesutbildning. Det är ett område med mer påtaglig konkurrens mellan könen.

De angivna industrigrenarna har ordnats efter fallande manlig timlön. Man finner att den relativa kvinnolönen tenderar att stiga, något som torde ha flera förklaringar. En av dessa är att olika stor konkur-

TABELL 8:9

Genomsnittslöner för män och kvinnor samt det relativa kvinnolöneläget i vissa större grupper. Uppgifter från 1960 (1961)

	Kvinnor	Män	Relativ kvinnolön
Egentliga lantarbetare utan naturaförmåner, timförtjänst	3.22	3.76	85,6
Industriarbetare, total genomsnittlig timförtjänst för vuxna, vissa grenar			
malmgruvor	—	9.14	—
elektro-teknisk industri	4.70	6.41	73,3
choklad- och konfektindustri	4.36	5.99	72,8
mjukbrödstillverkning	4.57	5.75	79,5
sömnadsindustri	4.16	5.39	77,2
bomullsindustri	4.29	5.26	81,6
Arbetare i byggnads- och anläggningsverksamhet	—	7.70	—
Industritjänstemän, genomsnittliga månadslöner, maj 1961			
teknisk personal	988	2 065	47,8
kontorspersonal	922	1 731	53,3
arbetsledare	1 067	1 660	64,3
Handelstjänstemän, genomsnittliga månadslöner			
resande, försäljare o.d.	1 114	1 630	68,3
kontorspersonal	824	1 441	57,2
lagerföreståndare, -förmän	895	1 234	72,5
butikspersonal (även föreståndare)	692	1 054	65,7
Restaurangtjänstemän			
hovmästare	983	1 086	90,5
kockar, kallskänkor, styckmästare	648	741	87,4
biträden	473	488	96,9
serveringspersonal (ortsgrupp 5, 10 % + garantitillägg)	899	1 009	89,1

Källa: Socialstyrelsens lönestatistik.

rens och sannolikhet för substitution mellan könen — sammanhängande bl.a. med arbetets art — avspeglar sig på detta sätt.

På industri- och handelstjänstemannaområdet är utskiktningen på yrken inom varje område mycket betydande och främsta orsaken till ett lågt relativt kvinnolöneläge.

Genomsnittslönerna för män och kvinnor i så grova grupper ger ingen klar uppfattning om de egentliga könslöneskillnaderna, men däremot en bild av hur utkomstmöjligheterna i allmänhet ställer sig för kvinnor som väljer mellan olika sysselsättningar. Industri- och kontorsarbete ställer sig ekonomiskt ungefär lika, medan arbete i butiker och i restaurangkök är lägre betalt. I serveringsarbete kan man däremot räkna med högre inkomster. Observera dock att kontoristerna vanligen rekryteras från något högre skolnivå. Det ekonomiska utbytet av den extra skolningen kan sägas vara litet, men dessutom får man kortare arbetstid och andra arbetsförhållanden, som kvinnorna i hög grad visat sig sträva efter. Vi har i tabell 8:9 inte tagit med en del andra yrken, som har stor dragningskraft bland kvinnorna, t.ex. vård- och läraryrken. Som jämförelse kan nämnas att ett sjukvårdsbiträde i ortsgrupp 3 tjänade ca 800 kr. per mån. år 1961. Ekonomiskt hör den banan således till de mindre lockande. Som sjuksköterska, dvs. med högre skolnivå och några års yrkesutbildning, kunde man 1961 räkna med ca 1 050 kronor i månadslön i ortsgrupp 3.

RENODLING AV LÖNESKILLNADEN MELLAN KÖNEN

Genomsnittligt sett har alltså kvinnorna i yrkeslivet lägre ålder, kortare arbetstid, mer rutinartade arbetsuppgifter och en del andra särdrag. Det innebär att det ofta är omöjligt att bedöma hur stor löneskillnad som egentligen skall tillskrivas just faktorn kön. Man möter här ett statistiskt problem, som går att lösa endast om man känner fördelningarna för de variabler som vid sidan av kön inverkar på lönenivån. I Sverige finns sådana uppgifter beträffande viktigare variabler tillgängliga endast för vissa delområden, framförallt i arbetsmarknadsparternas interna lönestatistik. Däremot går det inte att genomgående för hela arbetsmarknaden kontrollera viktigare lönepåverkande faktorer vid sidan av kön. För att i stora drag visa betydelsen av vissa faktorer skall vi här referera en amerikansk undersökning av Henry Sanborn, som täcker hela arbetsmarknaden.[2]

År 1949 var i USA de faktiska löneförtjänsterna för kvinnor 58 procent av männens. Sanborn gjorde en standardräkning och beaktade då också faktorerna befattning, arbetstid, utbildning, ålder, ortstyp och ras. Då blev kvinnolönerna 81 eller 82 procent av manslönerna, beroende på vilken räknemetod som användes. Man kom därmed närmare den egentliga könslöneskillnaden. I det här fallet var dock befattningsindelningen ofullständig och en noggrann uppdelning skulle sannolikt ytterligare minska könslöneskillnaden. Vidare kunde inte sådant som frånvaro, yrkeserfarenhet och beständigheten i anställningen kontrolleras. Sanborn drar, på vissa grunder, slutsatsen att *om* dessa faktorer kunnat beaktas skulle den renodlade relativa kvinnolönen i USA 1949 ha varit 85 à 86 procent av männens. — Hur stor korrektion svarar då varje enskild faktor för? — Sanborns beräkningar sammanfattas i följande tablå:[3]

TABELL 8:10

*Kvinnolöner i procent av manslöner i USA år 1949 utan och med korrektion för vissa faktorer**

	Relativ kvinnolön, procent	Korrektionens inverkan i procent av den relativa kvinnolönen
Okorrigerat	58	..
Efter korrigering för		
Yrke	66	+ 13,8
Arbetstid	76	+ 14,9
Utbildning	75	— 1,8
Ålder	76	+ 1,7
Ortstyp, rastillhörighet**	76	— 0,5
Yrkesfaktor***	82	+ 8,0

* Endast siffrorna avseende den ena av Sanborns två beräkningsmetoder har medtagits här. Den relativa kvinnolönen anger i varje enstaka fall värdet efter korrektion för alla dittills nämnda faktorer. De procentuella ändringarna har beräknats före avrundning av relativlönerna.

** Hela korrektionen avser ortstyp. Korrektionen på grund av ras var så liten att den kan försummas.

*** Detta var en ytterligare korrektion för olika fördelning på befattningar. Den avsåg en finare befattningsindelning, som emellertid bara kunde genomföras för en del av materialet.

Det framgår att fördelningen på yrken och den genomsnittligt kortare arbetstiden svarade för en avsevärd andel av den totalt uträknade könslöneskillnaden på 42 procent (24 procentenheter). Anmärkningsvärt är att korrektionen för olika utbildningsnivå *minskade* den relativa kvinnolönen. Det skulle innebära att i en given befattning kvinnorna i genomsnitt har något längre utbildning än männen. Just denna siffra är dock otillförlitlig; korrektionsberäkningen blev på grund av bristfälliga uppgifter ytterst schematisk. Men den svenska arbetsmarknaden ger en del belägg för den tendens som Sanborns negativa korrektionsfaktor här antyder, förutsatt att man begränsar resonemanget till allmän skolutbildning. Det bör här också framhävas att ålderskorrektionen inte medför någon avsevärd ändring eftersom hänsyn redan tagits till olika befattningsfördelning.

En motsvarande beräkning på data från år 1939 i USA gav ett liknande mönster (Sanborn, s. 32). Detta var således stabilt under en period då arbetsmarknadsförhållandena för övrigt ändrades starkt. Resultaten kan inte utan vidare anknytas till svenska förhållanden, men allmänt kända förhållanden kan anses bestyrka att korrektionerna skulle gå i samma riktning.

Det finns vissa möjligheter att belysa könslöneskillnaden i Sverige,

TABELL 8:11

Medianlöner för kvinnor och män i olika kontorsbefattningar och olika åldrar år 1961

Ålder	9 006 (kontorsassistent)			9 007 (kontorist)			9 008 (kontorsbiträde)		
	kv.	män	% kv.	kv.	män	% kv.	kv.	män	% kv.
18—19				600	700	85,7	525	559	93,9
20—21				700	850	82,3	625	700	89,3
22—23				790	950	83,1	710	850	83,5
24—25	1 052	1 250	84,1	860	1 050	81,9	770	950	81,1
26—27	1 050	1 319	79,6	900	1 120	80,3	800	1 000	80,0
28—29	1 048	1 375	76,2	945	1 195	79,0	850	1 150	73,9
30—31	1 100	1 425	77,1	950	1 212	78,3	850	1 130	75,2
32—34	1 150	1 462	78,6	991	1 285	77,1	866	1 150	75,3
35—39	1 182	1 515	78,0	1 005	1 310	76,7	870	1 185	73,4

Källa: SIF:s lönestatistik.

sådan den kvarstår då man kontrollerar andra viktigare lönepåverkande faktorer. Det bör först observeras att lönelikheten kan upprätthållas genom en speciell marknadsreglering eller rekrytering med något olika kvalitetskrav för respektive kön. De sistnämnda olikheterna är endast delvis möjliga att belysa. Förhållandena i industrin kan anses tämligen representativa för den svenska arbetsmarknaden. Tabell 8:11 visar lönerna för kvinnor och män samt könslöneskillnaden för industritjänstemän i en del speciella befattningar och givna åldersklasser. Uppgifterna avser medianlöner för dyrortsgrupp 3.

De relativa kvinnolönerna håller sig således mestadels mellan 80 och 90 procent i dessa typer av befattningar. Observeras bör att befattningarna inom varje nomenklaturgrupp säkert inte är helt likartade. Man har t.ex. inte kontrollerat skicklighet och tid i yrket, faktorer som kan vara något olika för könen. En faktor som inte sällan dras fram är frånvarofrekvensen; den kan spela en viss roll, särskilt bland tjänstemännen som i regel har full sjuklön bland sina anställningsvillkor.

Liknande relativa kvinnolöner kommer man fram till på arbetarområdet inom industrin enligt undersökningar som Kurt Rydé redovisat[4].

TABELL 8:12

Relationen mellan kvinnliga och manliga industriarbetares faktiska resp. avtalsenliga löner inom vissa avtalsområden 1958. Fördelning av avtalsområden efter relationstalets storlek.

Kvinnliga arbetares lön i procent av manliga arbetares	Antal avtalsområden fördelade efter lönerelationen avseende genomsnittlig timförtjänst*	avtalsenlig tidlön**
90—93		
86—89		3
80—85	5	3
76—79	7	12
73—75	8	2
Summa	20	20

* Tid- och ackordslön för 47-timmarsarbetare inom hela riket.
** Tidlönen (normal- eller minimilön) för a) den största kvinnliga löneklassgruppen inom ortsgruppen där det största antalet kvinnliga arbetstagare inom avtalsområdet återfinns, b) närmast jämförbara manliga löneklass i samma ortsgrupp.

Han konstaterar att den relativa kvinnolönen stiger avsevärt när man i stället för genomsnittlig timförtjänst för hela riket studerar den avtalsenliga tidlönen för en homogen kategori. Tabell 8:12 är ett sammandrag av siffror som Rydé redovisar.

Även här ligger således relativlönen vanligen mellan 80 och 90 procent för något så när homogena grupper. Det bör anmärkas att Rydé har kontrollerat ortsgruppsfaktorn beträffande industriarbetarnas löner. Som ett följande avsnitt visar har numera dessa förhållanden ändrats.

De egentliga könslöneskillnaderna på olika delar av arbetsmarknaden kan inte utan vidare jämföras, inte minst på grund av att olika lönesystem tillämpas, och de tidlönejämförelser som Rydé gjort är självfallet bara talande i den mån ackords- resp. tidslönevolymerna är någorlunda

TABELL 8:13

Löner för vissa statliga tjänster år 1961

	Vanligt förekommande lönegradsplacering	Spännvidd
Skrivbiträde	1—5	
Sjukvårdsbiträde	2—5	
Kontorsbiträde	5	5—8
Telefonist	5	1—8
Postiljon	5—7,8	5—10
Expeditionsvakt	6—7	5—10
Trafikbiträde	7	5—10
Maskinbiträde	7	5—10
Banbiträde	7	5—10
Rikstelefonist	7—8	7—10
Sjuksköterska	9, 10	9—12
Kontorist	9	9—12
Kansliskrivare	10	10—13
Småskollärare	10	7—13
Poliskonstapel	11	7—14
Kanslist	12—15	9—18
Folkskollärare	14, 16	12—19
Ingenjör	15, 17, 19	13—26

Anm. Förhöjning med en löneklass innebär drygt 5 procents höjning.

lika för män och kvinnor och förekommande minimisatser har samma relevans för den faktiska lönesättningen. Detta är inte alltid fallet.

Tabell 8:13 belyser vissa lönerelationer i statstjänst (och därmed också kommunaltjänst). Inplaceringen av olikbenämnda befattningar på lönegrad belyser situationen för kvinnligt dominerade yrkesgrupper. Även om man måste vara försiktig med att jämföra olika slags befattningar med varierande krav på yrkesutövaren kan man dra slutsatsen att yrkeskategorier med stort antal kvinnor ligger relativt lågt.

UTVECKLINGEN MOT LIKALÖN DE SENASTE ÅREN

De senaste avtalsuppgörelserna har inneburit väsentliga principiella reformer beträffande kvinnornas lönesättning. Genom LO:s och SAF:s tvåårsavtal 1960 bestämdes att parterna i princip skulle slopa de särskilda kvinnotarifferna i arbetaravtalen inom loppet av en femårsperiod. Vid den senaste avtalsuppgörelsen i början av 1962 nåddes på de viktigaste områdena överenskommelse branschvis om detta. Lösningen innebär att man går över till tariffer differentierade efter arbetsuppgifternas art, dvs. man frångår det tidigare systemet med uppdelning efter kvinna/man och yrkesarbetare/icke yrkesarbetare. Ackordsatser får heller inte vara beroende av kön. Det nya lönesystemet anses främja ett större hänsynstagande till individuella kvalifikationer, medan könsfaktorn får minskad betydelse vid lönesättningen. Men olika uttalanden tyder på att en fortsatt traditionell rekryterings- och arbetsfördelningspraxis torde medföra att några kvalifikationsgrupper till helt dominerande del kommer att utgöras av kvinnor, och dessa riskerar i så fall att få en sämre lönesättning och löneutveckling. Det betonas dock att slopandet av könstillhörigheten som lönefaktor psykologiskt stöder en mer fördomsfri personalpolitik.

På övriga områden, där man tillämpat speciella kvinnotariffer, har man vid 1962 års uppgörelser genomfört motsvarande reformer. Beträffande detaljhandelns personal och banktjänstemän har man t.ex. beslutat om övergång till enhetliga lönetariffer. Försäkringsbranschen har sedan 1940-talet haft ett sådant system.

Med de stora grupper av privattjänstemän, för vilka tillämpas individuell lönesättning, förhåller det sig annorlunda, och en löneutjämning måste här ske på andra vägar. Vid några tillfällen under 1950-talet uppnåddes vid avtalen större procentuella lönelyft för kvinnliga kategorier, men i genomsnittslönernas utveckling under denna tid visar sig

ingen nämnvärd utjämning. Den stora personalomsättningen samt praxis i fråga om nybörjarlönerna har motverkat de intentioner som avtalsparterna haft. Vid 1962 års avtal mellan SAF och SIF beslöts en generell löneökning för manliga industritjänstemän på 4 procent (6 procent för tjänstemän över 45 år), medan de kvinnliga industritjänstemännen generellt fick 8 procent. För andra tjänstemän i privat tjänst träffades liknande avtal. För arbetsledar-, industri- och handelstjänstemannaområden tillsatte avtalsparterna samtidigt utredningskommittéer med uppgift att lägga fram förslag i syfte att möjliggöra ett genomförande av lika lön. Det offentliga området har också en särställning på grund av det lönesystem som tillämpas. Vid 1962 års löneuppgörelse för de statsanställda genomfördes vissa ändringar som speciellt berör kvinnliga grupper. Den reglerade befordringsgången för kontorsbiträden höjdes sålunda en lönegrad. Kanslibiträden i lönegrad A 7 uppflyttades automatiskt efter 3 år en lönegrad. Vidare uppflyttades kontorsbiträden som efter 12 år i A 5 inte vunnit befordran två lönegrader. Småskollärare uppflyttades två eller tre lönegrader. Fortfarande kvarstår dock problemet att lönerna för vissa manligt dominerade tjänster ligger högre än för kvinnligt dominerade vid i stort sett likvärdiga kvalifikationskrav.

Sammanfattningsvis kan sägas att de senaste årens avtalsutveckling har lett fram mot ett faktiskt godtagande av likalöneprincipen på den svenska arbetsmarknaden. Eventuell särbehandling kan — när denna utveckling helt genomförts — bara komma till uttryck i rekryteringspolitiken och inplaceringen av de anställda på olika befattningar samt i fråga om de allmänna anställningsvillkoren. Det skall bli intressant att följa löneomläggningens verkningar på bl.a. arbetskraftens användning och förvärvsintensiteten.

Dominerande tendenser

Jag har behandlat olika sidor av kvinnornas yrkesarbete i Sverige och då gjort en tillbakablick på den senaste trettioårsperioden. Utvecklingen har under den tiden inte förlöpt enhetligt. Kriget inverkade och gav upphov till en speciell efterfrågan på kvinnlig arbetskraft. En annan faktor som skapat en viss diskontinuitet är ålderspucklarna i befolkningspyramiden, vilka har en speciellt stark inverkan på just kvinnornas arbetsutbud. Även familjebeskattningen, som under den här perioden ändrats flera gånger, har haft olika starkt stimulerande effekt på kvin-

nornas arbetsutbud. Men vi skall här inte uppehålla oss vid tillfälliga tendenser utan behandla de utvecklingstendenser, som angett grundtonen i förändringen av kvinnornas yrkesroll.

Kvinnornas yrkesbeteende har främst påverkats av den ändrade näringsgrensfördelningen, urbaniseringen, den produktions- och arbetstekniska utvecklingen samt utvecklingen i fråga om utbildning. Vilka faktorer som kan tas fram och kallas dominerande och vilka som kan anses mindre väsentliga är inte utan vidare klart. Men en kort begreppsdiskussion ger en viss vägledning.

Med kvinnornas yrkesbeteende (omväxlande kallat yrkesroll, arbetsmarknads- eller yrkessituation e.d.) avses här såväl graden av förvärvsverksamhet (yrkesintensitet) som kvinnornas inriktning på olika yrken, deras yrkes- och anställningsrörlighet och andra aspekter av yrkessituationen. Detta är ju egentligen en hel serie av olika faktorer, vilka var och en borde ha sin relation till olika orsaks- och utvecklingsförhållanden. Anledningen till att denna heterogena "beroende variabel" valts är att dess olika komponenter beror så starkt av varandra. Vi vill försöka förklara alla viktigare förändringar i yrkesrollen och kan därvid utnyttja den dynamik som råder mellan olika komponenter i yrkesrollen.

Flera av de "orsaks- eller oberoende variabler" som här är av intresse påverkas i sin tur av kvinnornas arbetsmarknadssituation. Eftersom de står i växelspel med den kvinnliga yrkesrollen är det en ganska komplicerad uppgift att fastslå deras betydelse för den ändring av kvinnans yrkesbeteende som faktiskt inträffat. Vi kan exemplifiera detta med arbetsgivarnas personalpolitik. Här har vi en faktor som på flera sätt påverkar och påverkas av den aktuella yrkessituationen för kvinnorna.

En speciell ställning har attityderna (eller rollföreställningarna) hos olika grupper: hos kvinnorna själva, hos arbetstagarna i allmänhet, hos arbetsgivarna, hos lärarna osv. Teoretiskt kan sådana faktorer anses direkt påverka den beroende variabeln, i vårt fall kvinnans yrkesroll. Å andra sidan är rådande attityder starkt beroende av ändringar i den faktiska situationen. Man kan t.ex. iaktta hur åsikterna om kvinnor i ett yrke förändras starkt, när kvinnorna plötsligt tränger in på området eller får sin utbildning omlagd. En kartläggning av ett sådant växelspel blir möjlig, enbart om utvecklingen analyseras som en dynamisk process uppdelad på korta eller kanske växlande tidsintervaller. Det är osäkert om man med ett sådant material kan tilldela opinions- och attitydbildningen en bestämd roll, men man kan dock våga påstå att attityderna

till kvinnans lämpliga yrkesroll är en variabel bland andra i förändringsprocessen. Detta behöver givetvis inte vara en nödvändig förutsättning för processens förlopp. Just i den här frågan borde väl dessa attityder spela en ganska obetydlig roll eftersom personalpolitiken är mer inriktad på företagens räntabilitet än på hänsynstagande till speciella arbetstagarintressen eller samhällsfrågor.

Å andra sidan kan hävdas att företagen befinner sig långt från ett ur rent ekonomisk synvinkel optimalt handlande — bl.a. på grund av rådande kvinnoarbetsattityder — och med den utgångspunkten skulle man kunna hävda att just attitydändringar ofta ger anledning till omläggning av personalpolitiken. Att mäta sådana attitydändringar stöter emellertid på svåra metodiska problem.

Vissa faktorers inverkan på kvinnornas förvärvsintensitet

För att diskutera inverkan av olika faktorer på yrkesintensiteten behövs vissa preciseringar och sifferuppgifter. En schematisk kalkyl, som syftar till att belysa den relativa betydelsen av skilda faktorer, har utförts och resultaten framgår av tabell 8:14. Metoden är följande. Fyra faktorer har studerats, nämligen urbaniseringen, åldersförskjutningarna, den höjda allmänbildningsstandarden och näringsgrensfördelningen. Kvinnornas yrkesintensitet i städer och på landsbygd har observerats och därefter kombinerats med befolkningens fördelning på olika ortstyper år 1960. På detta sätt får man fram en hypotetisk yrkesintensitet för 1960 baserad på att allting förblir oförändrat bortsett från den pågående urbaniseringen. Skillnaden i förhållande till den faktiskt observerade yrkesintensiteten 1950 kan tas som ett uttryck för urbaniseringens inverkan på förvärvsintensiteten under 10 år. På analogt sätt behandlas de övriga faktorerna.

Som tabell 8:14 visar har framförallt den ändrade näringsgrensinriktningen samt urbaniseringen inverkat starkt på kvinnornas förvärvsarbete. Medan kvinnornas yrkesintensitet 1950—1960 faktiskt steg med uppskattningsvis 5 procentenheter[5] — från 34 procent till ca 39 procent — svarade sålunda urbaniseringen enligt detta sätt att räkna för knappt 1 och den ändrade näringsstrukturen för drygt 1 procentenhet. Åldersfaktorn medförde endast en mindre höjning, medan utbildningsfaktorn som synes spelade en inte obetydlig roll. Observera särskilt att *yrkes*utbildningen inte har beaktats.

Vissa av faktorerna är korrelerade med varandra, t.ex. urbaniseringen och den ändrade näringsstrukturen. De i tabell 8:14 beräknade effekterna på yrkesintensiteten kan därför inte läggas ihop till en totaleffekt, eftersom denna skulle överskatta det verkliga värdet. Man torde ändå kunna dra slutsatsen att de faktorer som nämns i tabellen har svarat för en väsentlig del av yrkesintensitetens ökning under det senaste decenniet samt att andra faktorer — såsom förändrad arbetsteknik, personalpolitiken, bättre löner m.m. — tillsammans inte haft lika stor betydelse. Vi får dock räkna med att faktorer på utbudssidan — se närmare kap. 6 — inte oväsentligt bidragit till ökningen.

Läsaren erinras om att valet av beroende och oberoende variabel här bara är en följd av ett för tillfället lämpligt betraktelsesätt. I själva verket kan kvinnornas yrkesintensitet också uppträda som orsaksfaktor. Dess ökning kan t.ex. leda till förändrade attityder, vilka i sin tur kan tänkas påverka geografisk flyttningsbenägenhet och framkalla en senare ytterligare ökning av förvärvsintensiteten. I det här sammanhanget går jag inte in på en kartläggning av det faktiska förloppet utan behandlar bara utgångsläget och den aktuella situationen. Några speciella aspekter behandlas dock i det närmaste avsnittet.

KOMPLETTERANDE SYNPUNKTER

Även om andra faktorer inte dominerat utvecklingen har de ändå haft ett bestämt inflytande på den. För att få en viss systematik kan följande tre grupper av faktorer urskiljas:

Utbudsfaktorer	*Balansfaktorer och institutionella förhållanden*	*Efterfrågefaktorer*
demografiska (giftermålsfrekvens, barnantal m.m.)	löner och allmänna anställningsvillkor	näringsgrensstruktur
hemförhållanden (arbetsmetoder, mannens arbetstid m.m.)	arbetstider	geografisk lokalisering
utbildning m.m.	personalpolitik	arbetsteknik
	facklig politik	säsong- och andra tidsvariationer
	arbetsmarknadspolitik	
	familjebeskattning m.m.	

Bland utbudssidans faktorer har flera verkat i riktning mot *ökat* utbud (utbildning, åldersfördelning, hushållsrationalisering, barnantal) under de senaste åren. Giftermålsfrekvensens förändringar har inte vägt upp de andra faktorerna.

Utöver de på efterfrågesidan redan behandlade faktorerna har de arbetstekniska förändringarna sannolikt fortsatt att arbeta till kvinnornas fördel. Den slutsatsen är dock en smula osäker. Under 1950-talet har exempelvis kontorsrationaliseringen satt in kraftigt med en viss dämpning av efterfrågeökningen på tjänstemannasidan till följd. Av säsongfluktuationer o.d. har det förekommit både minsknings- och ökningseffekter, och deras relativa betydelse är omöjlig att sammanväga.

I balansfaktorerna kan man i viss mån avläsa hur förhållandena på de båda sidorna totalt sett vägt mot varandra. Avstannandet av den snabba löneutjämningstakten under 1950-talet (jämfört med senare delen av 40-talet) visar att efterfrågan på kvinnlig arbetskraft inte längre kraftigt översteg det utbud som framkom. Deltidsvolymen har vidare varierat med arbetsmarknadssituationen. Så har t.ex. deltidsarbetet kommit till större användning vid sjukhusen. De gifta kvinnorna utgör en allt större grupp och ställer sålunda en avsevärd arbetskraftsreserv till förfogande. För närvarande övervägs inom sjukvården — delvis också av arbetskraftsskäl — att gå över till ett annat skiftsystem.

Eftersom en anpassning till utbuds- och efterfrågeförhållandena kommer till uttryck i balansfaktorerna, är det så gott som omöjligt att avgöra om lönepolitiken, personalpolitiken m.m. haft en autonom inverkan i utvecklingsprocessen. Det är troligt att så skett, men i vilken utsträckning går inte att precisera.

Lagändringar och andra institutionella förhållanden har också haft ett bestämt inflytande. Familjebeskattningen har under efterkrigstiden genomgått tre större omarbetningar, nämligen åren 1947, 1952 och 1960. År 1947 infördes generösare förvärvsavdragsregler, medan 1952 års reform gick i motsatt riktning. 1960 höjdes kvotavdragen från 10 till 20 procent och förvärvsavdragets maximum från 1 000 till 2 000 kronor. Inverkningarna på arbetsmarknaden torde således ha växlat under denna tid. Ökningarna av förvärvsavdragen har inträffat i lägen med utpräglat stor efterfrågan på arbetskraft, varför eventuella effekter i form av utbudsökning kommit ganska väl till pass; i varje fall har de inte gett upphov till några speciella problem. I samband med familjebeskattningen bör påpekas att denna skapar ett speciellt stort intresse

TABELL 8: 14

Kvinnornas förvärvsintensitet 1950 i olika ortstyper, åldersklasser, allmänbildningsgrupper och näringsgrenar samt uppskattning av vissa trendfaktorers inverkan på förvärvsintensiteten under 1950-talet

Faktor	Förvärvsintensitet 1950		Hypotetisk effekt 1950—1960
Urbaniseringsgrad	Landsbygd	26,0*	
	Städer	43,5	
	Totalt	35,0	+ 0,8
Ålder	25—39 år	30,2	
	15—25, 40—64 år	37,4	
	Totalt	35,0	+ 0,25
Allmän skolning	Folkskola, enhetsskola	(33)**	
	Realskola m.m.	(46)	
	Studentexamen	(60)	
	Totalt	35,0	+ 0,6
Näringrensfördelning	Jordbruk m. binäringar	8,4***	
	Industri o. hantverk	16,2	
	Samfärdsel	17,2	
	Handel	46,1	
	Offentl. tjänster m.m.	53,8	
	Husligt arbete	ca 100	
	Totalt	27,2	+ 1,3****

Källor: Statistisk årsbok.
Folkräkningen 1950, folkmängden efter yrke.
Folkräkningen 1960, intervjuundersökningen.

* Befolkningen i åldrar 15—64 avses.
** Siffrorna är grova uppskattningar på grundval av bl.a. yrkesintensiteten i vissa statistiskt belysta utbildningsgrupper.
*** Talen är här inte yrkesintensitetstal utan siffror för andelen kvinnor av de i resp. näringsgren sysselsatta personerna.
**** Den hypotetiskt beräknade effekten på andelen kvinnor av alla sysselsatta är 1,0 procentenheter. Detta kan antas motsvara 1,3 procentenheter i förvärvsintensiteten.

för deltidsarbete, eftersom förtjänster över en viss gräns (för närvarande 8 500 kronor) inte ytterligare ökar förvärvsavdraget.

Ett visst inflytande har också familjepolitiken haft (se kap. 6), men det är ovisst hur stark dess inverkan varit. Situationen har utvecklats så att andra omständigheter drivit fram en högre förvärvsintensitet bland kvinnorna, varvid en del familjepolitiska problem uppstått, t.ex. ett större otillfredsställt behov av daghem, förskolor och andra typer av kollektivanordningar, också av ren kollektivhusbebyggelse. Familjepolitiska åtgärder har satts in för att avhjälpa sådana bristproblem, men starka krav på ytterligare insatser av samma slag reses fortfarande på flera håll. En självständig roll kan familjepolitiken säkerligen ha. En familjepolitisk plan innefattande ökade barnbidrag, stöd för större familjebostäder m.m. kunde exempelvis leda till en ändrad nativitetsutveckling och därmed annorlunda förvärvsintensitet bland kvinnorna.

Noter

1 Kontrollundersökningen, 1960 års folkräkning.

2 *H. N. Sanborn:* Income differences between men and women in the United States, Chicago 1960, stencil.

3 *H. N. Sanborn,* op.cit., s. 8.

4 Arbetsgivaren 17/1959, "Sant och osant i likalönsfrågan".

5 Jfr tabell 8 : 1.

9. KJØNNSFORSKJELLER I YRKESATFERD

av Harriet Holter

Yrkesegenskaper og yrkesatferd

Det er et bredt register av menneskelige holdninger, egenskaper og atferdsformer som kommer til utfoldelse i de fleste arbeidssituasjoner. Hvilke vi skal anse for viktige eller interessante avhenger av vårt formål og vårt utgangspunkt: bedriftsledere legger f.eks. vekt på "ytelser", arbeidere kanskje på "belønninger", andre igjen på "trivsel", "tilpasning", eller på "samarbeid", mens kanskje ingen av disse begreper er fruktbare for samfunnsvitenskapen på dens nåværende stadium. — Vi velger for vår diskusjon her å begynne med utsagn om yrkesegenskaper og yrkesatferd formulert av en rekke forskjellige slags personer og uten tanke på helt presise problemstillinger. Dernest skal vi forsøke et litt mer systematisk begrepsapparat.

Vi skal først spørre: hvilke oppfatninger foreligger med hensyn til kjønnsforskjeller i yrkesatferd? Mener man å se noen forskjeller i kvinners og menns måte å ta arbeidssituasjonen på?

Som vi skal se i det andre avsnittet i dette kapitel, og i Stina Thybergs del, gir undersøkelser et klart bekreftende svar på dette spørsmål: svært mange mener å se en rekke forskjeller mellom menns og kvinners reaksjoner på arbeidssituasjonen. Og disse oppfatninger — som kanskje stemmer eller kanskje ikke stemmer med virkeligheten — skal vi betrakte som påstander om menns og kvinners yrkesatferd.

Vi skal dernest spørre nettopp om disse påstandene synes rimelige, og da ved å trekke fram det som måtte foreligge av data om kjønnsforskjeller i yrkesegenskaper og yrkesatferd.

Det viser seg at data ikke er tilstrekkelige til å helt å bekrefte eller avkrefte påstandene. Med dette utgangspunkt skal vi i fjerde avsnitt diskutere to hovedspørsmål. For det første: hvis oppfatningene om kjønnsdifferensiert yrkesatferd ikke er riktige, hvordan kan vi eventuelt forklare at de likevel foreligger? For det andre: hvis påstandene *er* rik-

tige, hvordan kan vi forklare slike kjønnsforskjeller i atferdsmønstre? Og i begge tilfelle: hvilken betydning har det at oppfatninger om kjønnsforskjeller foreligger?

Vi skjelner altså mellom påståtte eller *oppfattede* kjønnsforskjeller og *faktiske* kjønnsforskjeller, dvs. mellom slike kjønnsforskjeller som folk mener å se på den ene siden, og på den andre slike kjønnsforskjeller som foreligger ifølge systematiske undersøkelser.

Ved å stille problemet slik regner vi altså for det første med at vanlige oppfatninger av kjønnsforskjeller i yrkesatferd kan være "gale", at det kan tenkes å foreligge utbredte stereotypier eller feil-oppfatninger. Dette er intet uvanlig fenomen, det forekommer f.eks. utbredte feil-oppfatninger om rasers og etniske gruppers egenskaper og atferdsmønster.[1] I tidligere tider har man ment at kvinner hadde en medfødt lavere intelligens enn menn, osv. Men vi skal også undersøke muligheten for at vanlige oppfatninger er riktige.

For det andre gir vår distinksjon anledning til å spørre om det er en sammenheng mellom eventuelle oppfattede og faktiske kjønnsforskjeller. På hvilken måte kan det tenkes at utbredte hypoteser om kjønnsforskjeller direkte eller indirekte oppmuntrer menn og kvinner til å opptre nettopp på de forventede eller antisiperte måter?

Til slutt skal vi forsøke å systematisere de foreliggende påstander eller hypoteser, og se dem i en bredere sammenheng. Denne bredere sammenheng er antydet allerede i kap. "Kjønnsroller og sosial struktur" der vi diskuterte "direkte" og "indirekte" virkninger av kjønnsrolleforskriftene, og forskjeller mellom menn og kvinner med hensyn til å handle etter primær-gruppens samværsregler.

Kjønnsforskjeller i yrkesegenskaper og yrkesatferd: Hva tror folk?

Vi kan si at vi her skal ta fram og beskrive mer inngående nettopp den "gjennomsnittstenkning" som ble nevnt i kap. "Enslige kvinner": oppfatninger av hvordan kvinner (menn) stort sett "er". Tidligere ble også nevnt tendensen til å *handle* som om *alle* kvinner (menn) "er" slik eller slik uten å undersøke om dette stemmer for det enkelte tilfellet. Her bør imidlertid føyes til at gjennomsnittsforskjeller som kan være ganske verdiløse som rettesnor for praktiske avgjørelser ofte er av stor vitenskapelig interesse.

Det gjelder for de fleste psykologiske data som viser forskjeller mellom menn og kvinner — som f.eks. for spesielle intelligensfaktorer som hukommelse — at gjennomsnittsforskjellene ofte er forholdsvis *små* og at spredningen omkring gjennomsnittene er stor. Det siste — stor spredning — innebærer stort "overlap" mellom kjønnene, dvs. at de innbyrdes variasjoner i hver gruppe er langt større enn forskjellene i gjennomsnitt. Dette betyr igjen at gjennomsnittsforskjellene er av liten interesse for den som skal vurdere en enkelt situasjon eller et enkelt individ. Den som f.eks. skal ansette en person i en stilling har liten glede av opplysninger om gjennomsnitt når spredningen er så stor, sannsynligheten for at en gitt person skal avvike fra gjennomsnittet er da tilsvarende stor. I denne betydning er det all grunn til å støtte advarslen mot "gjennomsnitts-tenkningen" slik den blir fremført mange steder i denne bok.

Fra vitenskapelig synspunkt derimot har selv små gjennomsnittsforskjeller, eventuelt med stor spredning, stor interesse, fordi de forteller om bakenforliggende sosiale og psykologiske krefter og sammenheng. En belysning av slike sammenheng er nettopp samfunnsvitenskapens oppgave — selv om stor spredning riktignok kan bety at det er en særlig vanskelig oppgave som foreligger.

Men her skal vi foreløpig ta for oss hverken gjennomsnitt eller spredning i eksakt forstand, men presentere noen oppfatninger av kjønnsforskjeller i yrkesatferd, oppfatninger som etter undersøkelser å dømme er ganske utbredt. Vi skal summere opp ganske kort resultatene av to norske undersøkelser[2], en engelsk undersøkelse[3], samt en del opplysninger som en svensk SAF-LO komite samlet inn i 1950[4]. Dessuten finner leseren — i siste del av denne bok — en detaljert redegørelse for en ny svensk undersøkelse av bedriftslederes og personalsjefers syn på den kvinnelige arbeidskraft. Resultatene fra denne siste svenske studien er ikke trukket inn i den følgende analyse, men synes på alle vesentlige punkter å støtte de slutninger vi trekker nedenfor.

Den første av de to norske undersøkelsene ble utført i 1958, og omfatter et utvalg av 21 såkalte "nøkkelpersoner" i industri og arbeidsliv. "Nøkkelpersoner" var folk i ledende stillinger innenfor de store næringsorganisasjoner, eller innenfor statlige eller kommunale institusjoner. De var folk som i kraft av sin stilling gir råd, tar avgjørelser om, eller har til oppgave å påvirke arbeidsvilkår, beskjeftigelse, utdannelse, etc. for bl.a. kvinnelige arbeidstakere. Den andre norske undersøkelsen tok sikte på å samle data om oppfatninger fra flere lag av ansatte i bedrifter

eller kontorer. Materialet består av intervjurapporter med 22 overordnede og 35 underordnede. Litt under halvparten av disse intervjupersonene er kvinner.

I begge undersøkelsene intervjuet man etter et på forhånd oppsatt samtaleprogram der en rekke emner ble tatt opp: f.eks. intervjupersonenes erfaringsområde, intervjupersonenes oppfatninger av passende kvinne- og manns-arbeid, oppfatninger og vurderinger av kvinner som arbeidstakere sammenliknet med menn: interesse for arbeidet, forholdet til arbeidsledelse, innstillinger til lønn osv. — Intervjupersonene ble spurt om de syntes det var noen forskjell mellom menns og kvinners forhold til arbeid og arbeidsmiljø. De fleste ble spurt generelt om dette, f.eks. "Synes De at De ser noen forskjell mellom menn og kvinner på arbeidsplassen" eller: "Mener De at det kan være noen fordel for en bedrift å ha mange kvinnelige arbeidere (funksjonærer)?" og "Mener De at det kan være noen ulempe for en bedrift å ha mange kvinnelige arbeidere (funksjonærer)?"[5] Begge disse typer av spørsmål ble ofte fulgt opp med utdypende spørsmål om forskjeller som man var spesielt interessert i. F.eks. ble de fleste i undersøkelse nr. 2 spurt om de syntes det var noen forskjell mellom menn og kvinner med hensyn til samhold og vennskap på arbeidsplassen.

Vi må således merke oss at intervjupersonenes oppmerksomhet ble henledet på *forskjeller* mellom menn og kvinner, ikke på likheter. I denne betydningen var spørsmålsstillingen "ledende". Men spørsmålene var i første omgang ellers så nøytrale som mulig, og ga naturligvis full anledning til å svare at man ikke så noen særlige forskjeller. Det er det da også — som vi skal se — noen få som har gjort når det gjaldt enkelte spesielle egenskaper.

Begge de to norske undersøkelsene gir et komplisert og tildels selvmotsigende bilde av kvinnelig og mannlig yrkesutøvelse. Det er delte meninger blant intervjupersonene om hvordan dette bildet er, men alle mener at *kvinners yrkesatferd er en god del forskjellig fra menns yrkesatferd*. De fleste oppfatter mange av forskjellene som problemer for *arbeidslivet:* andre legger mer vekt på *kvinnenes* problemer, men ingen ser kvinnenes deltakelse i yrkeslivet som uproblematisk.

NØKKELPERSONENES UTTALELSER

Blant "nøkkelpersonene" var det *kvinnenes mangel på stabilitet* som ble nevnt oftest i samtalen. Både innen industri og kontoryrker hevdet man

at turn-over og fravær var hyppigere for kvinner enn for menn, og at dette f.eks. i industrien gjør opplæringsproblemene vanskelige eller på kontorer nødvendiggjør dobbeltbesetning for en del jobber. Det nevnes videre ofte av disse intervjupersoner at kvinner mindre enn menn føler seg knyttet til bedriften eller firmaet, til arbeidskameratene og til arbeidet i det hele. Vi kan si at kvinnenes yrkesatferd i stor utstrekning, og i motsetning til menns, preges av *ikke-tilknytning* — etter de fleste intervjupersoners oppfatning.

Mange formulerer dette også som *mangel på interesse for arbeidet,* for utdannelse, for arbeidsmiljøet. Når det gjelder interesse for opplæring og utdannelse står vi overfor to motsatte oppfatninger blant "nøkkelpersonene": de fleste (men ikke alle) intervjupersoner fra arbeidslivet mener at kvinner er lite interessert i opplæring, mens yrkesskolefolkene hevdet at piker er *minst* like interessert og arbeidsomme som gutter. Det ser således ut som om vi her igjen møter pikenes "skoleflinkhet" og "arbeidsudyktighet" på samme tid.[6]

Resultatene av den første undersøkelsen viste videre en alminnelig oppfatning blant "nøkkelpersoner" av *mindre samarbeid og samhold* mellom kvinner på arbeidsplassen enn mellom menn. Materialet gir grunn til å spørre om kvinner i arbeidssituasjonen er *mer sjalu og mistenksomme* overfor hverandre og i forhold til arbeidsledelsen enn menn, mindre lojale og solidariske.

De fleste av "nøkkelpersonene" mente at kvinner *ikke egner seg som arbeidsledere* eller at omgivelsene gjør det vanskelig for dem å ha ledelse av andre i arbeid. I den forbindelse ble hevdet at kvinner ofte *mangler evne til å organisere og planlegge* og at de er mer *nervøse, følelsesbetonte, impulsive og usakelige enn menn i sitt forhold til andre mennesker,* noe som ikke gir god ledelse. Det ser også ut som om *kvinnelige arbeidsledere har spesielt vanskelig for å bli akseptert av kvinner,* mens det ble hevdet at menn i enkelte tilfelle lettere kan godta kvinnelig autoritet.

Kvinnenes *lavere lønnsnivå,* sammenliknet med menns, ble diskutert og her kom det også forskjellige oppfatninger fram. Mange mente at kvinner bør ha lavere lønn enn menn, bl.a. på grunn av kvinnenes gjennomsnittlig større fravær, og lavere kvalifikasjoner på andre måter. Andre mente at man bør arbeide seg fram mot høyere lønn for kvinner eller lik lønn for menn og kvinner. De fleste av disse understreket sterkt vanskene ved dette: tradisjoner, økonomiske interesser og kvinnenes egen mangel på interesse for saken. I denne og andre forbindelser ble det på

den andre siden hevdet at kvinnene samtidig var mer *ensidig økonomisk orientert i forhold til arbeidet enn menn.* Dette ble også formulert slik: kvinnene er *mer individualistiske* og *mer konkurranseinnstilt* enn menn. Materialet tyder på at kvinnene kanskje ikke er så interessert i selve arbeidet som menn, eller i arbeidsplassen, men mer i penger og fortjeneste. Vi merker oss at mange så dette som et draw-back ved kvinnene.

Endelig kan vi notere at de fleste intervjupersonene mente at kvinner med barn helst ikke burde ha yrkesarbeid, og i det hele syntes å mene at *hjemmet er den mest naturlige arbeidsplass for kvinner.* Motsatte oppfatninger ble også hevdet, både med utgangspunkt i arbeidslivets behov og i kvinnenes egne ønsker og muligheter.

UTTALELSER FRA BEDRIFTENE

Den andre norske undersøkelsen bekreftet inntrykket av at det hersker en utbredt oppfatning av kjønnsdifferensiert yrkesatferd. Det var stort sett de samme oppfatninger som gjorde seg gjeldene i bedriftene som blant nøkkelpersonene, om enn med litt varierende tyngde i de ulike lag i bedriften. Tabell 9:1 gir en oversikt over resultatene fra bedriftsundersøkelsen med hensyn til intervjupersonenes uttalelser om kvinnelige og mannlige yrkesegenskaper. Det vil si: vi har her samlet opp alle uttalelser om forskjeller på kvinnelig og mannlig yrkesatferd som er svar på de generelle spørsmål om eventuelle forskjeller.

Det fremgår av tabellen at vi særlig ofte finner uttalelser om at det er *dårligere innbyrdes forhold mellom kvinner* enn mellom menn, som arbeidskamerater og kolleger. Videre nevnes det ofte at *kvinner er mer ustabile* enn menn, *mindre ærgjerrige* enn menn og at kvinner er *mer uvillige til å godta forandringer i arbeidet.* Dessuten nevnes ganske ofte at kvinner, mer enn menn, er *villige til rutinarbeid,* er mer *ordentlige* enn menn, har *mindre lønn* og er *mer uselvstendige* i arbeidet enn menn.

Selv om nesten alle intervjupersoner har uttalt *noe* om forskjeller på menns og kvinners yrkesatferd, er det imidlertid store ulikheter mellom intervjupersonene når det gjelder hvor *mye* de har hatt å si om emnet. På dette punkt, som på en del andre, har intervjupersonene i overordnede stillinger vært langt mer artikulert og interessert i detaljert diskusjon enn de underordnede. Det overveiende antall uttalelser i tabellen (ca. 200 av 257 uttalelser) kommer således fra formenn, verksmestre, fullmektiger, avdelingssjefer, direktører. Særlig har mellom-ledelsen —

TABELL 9:1

Uttalelser om forskjeller mellom kvinners og menns yrkesatferd, ordnet etter hyppighet av uttalelsene (i.p. = intervjupersoner)

	Antall i. p.	% av i. p.
1. Det er dårligere innbyrdes forhold mellom kvinner enn mellom menn	38	67
2. Kvinner er mer ustabile enn menn	28	49
3. Kvinner er mindre ærgjerrige enn menn	24	42
4. Kvinner gjør mer mostand mot forandringer enn menn	21	37
5. Kvinner er mer villige til rutinearbeid enn menn	20	35
6. Kvinner er mer ordentlige, nøyaktige enn menn	15	27
7. Kvinner er billigere arbeidskraft enn menn	13	23
8. Kvinner er mer uselvstendige enn menn	12	21
9. Kvinner er mer netthendte enn menn	11	19
10. Kvinner er raskere, mer effektive enn menn	10	18
11. Kvinner har mindre teknisk innsikt enn menn	9	16
12. Kvinner utnytter arbeidstiden mindre enn menn	9	16
13. Kvinner har mindre interesse for arbeidet enn menn	8	14
14. Kvinner er mer følelsesmessig ustabil enn menn	7	12
15. Kvinner klager mer over bagateller enn menn	7	12
16. Kvinner er mer usaklige enn menn	7	12
17. Kvinner har mindre evne til planlegging og organisering enn menn har	4	7
18. Kvinner er mindre ansvarsbevisste enn menn	3	5.5
19. Kvinner har mer respekt for autoritet enn menn	3	5.5
20. Kvinner er fysisk svakere enn menn	3	5.5
21. Kvinner er rensligere enn menn	3	5.5
22. Kvinner har mindre respekt for regler enn menn	2	3.5
23. Kvinner er mer økonomisk motivert enn menn	1	2

f.eks. avdelingssjefer — vært interesserte intervjupersoner. Dette betyr igjen at vi har relativt fler uttalelser fra menn enn fra kvinner, fordi de overordnede stillingene vesentlig innehas av menn. Toppledelsen er noe preget av at de har mindre direkte kontakt med det helt underordnede personalet og av sine lønnsmessige interesser.

Når de overordnede har gitt så meget mer stoff om forskjeller på menns og kvinners yrkesatferd, kan dette dels skyldes måten spørs-

målene var formulert på, formuleringene kan ha passet best for personer som har øvelse i å abstrahere og generalisere. Det kan videre tenkes at selve emnet interesserer mellomledelsen mer enn de underordnede — mange av forskjellene på menns og kvinners yrkesatferd har mer karakter av *problemer* for de overordnede enn for de underordnede. Det er f.eks. tydelig at også de underordnede har hatt noe å si om forskjeller i samhold og vennskap, her kommer nesten like mange uttalelser fra underordnede som fra overordnede.

Stort sett må vi si at inntrykket fra de norske arbeider blir bekreftet f.eks. i den engelske økonom Zweig's materiale.[7] Zweig bygger bl.a. på inntrykk fra en omfattende intervjuing av engelske arbeidersker, formenn, personalsjefer, bedriftsledere osv., i alt 445 personer. Etter sine samtaler med 64 personer av de tre sistnevnte kategorier mener Zweig å kunne slutte at det uten tvil er visse kjønnsforskjeller i instillinger til arbeid, arbeidskamerater, arbeidsledelse. "Jeg tror de fleste bedriftsledere vil være enige i at kvinner er mindre "gruppeminded" i sine arbeidsinnstillinger og sin atferd enn menn . . . og at de er mindre tilbøylige til å organisere seg i stort antall". "De interesserer seg mindre (enn menn) for andres arbeidsytelser, og utvikler ikke den samme sans for kameratskap". "En kvinne arbeider oftere helt for sitt eget beste." "De har ikke samme følelse av solidaritet. Hvis en mann begår en feil, f.eks. ødelegger noe med vilje, vil andre menn sjelden si fra til overordnede, men kvinner gjør slikt."[8]

De fleste bedriftsledere er også enige om, etter Zweig, at kvinner er mer lojale overfor ledelsen (their paymaster) enn menn er. Og "kvinnelige arbeidstakere ser det som helt naturlig at de skylder lydighet overfor dem som betaler. Mens en mann vil protestere mot en slik tankegang, vil kvinner godta ordre uten spørsmål. De spør ikke om hvorfor." Kvinner er således, mener Zweig, mer underdanige, lydige og ettergivende enn menn i arbeidssituasjonen. "De vil se det som helt naturlig å bli beordret hit og dit. De protesterer ikke så mye som menn. De er mer villige til å tjene og adlyde. De er mer tålmodige og tålsomme og rolige. De vil oftere finne seg i all slags arbeid. De godtar mer enn menn å bli brukt som et hjul i maskineriet, å gjøre sitt uten å tenke på helheten."

Videre er det Zweig's inntrykk etter samtaler med ledelse og overordnede at kvinner ikke aspirerer til bedre stillinger eller overordnet arbeid. De er tilfreds med å være menns hjelpere og assistenter. Dessuten: "Ingen mann vil noengang si at han foretrekker en kvinnelig

arbeidsleder, mens de fleste kvinner foretrekker mannlig arbeidsledelse". — Som en av Zweig's intervjupersoner sier: "Kvinner har en naturlig antipati overfor sitt eget kjønn".

Også Zweig møter oppfatninger om kvinners større motstand mot forandringer og flyttinger, og om deres "medfødte konservatisme". Og inntrykket av kvinnenes mindre tekniske innsikt og interesse slås fast igjen.

Kvinner har, sier Zweig videre, ingen oppfatning av hva som er "fair" og hva som er "unfair" på en arbeidsplass. "Menn har bestemte meninger om arbeidet, om hva som er riktig og hva som er urettferdig i den forbindelse . . . kvinner har oftere tilfeldige synspunkter, og vet ikke om det som kreves av dem er rimelig eller ikke". Men kvinner legger mye større vekt enn menn på at arbeidsstedet er pent, hyggelig, ordentlig og komfortabelt. "Menn liker jobben, kvinner liker omgivelsene. Hvis man sørger for penere omgivelser vil man få kvinnelig arbeidskraft", sier en av de engelske bedriftslederne (en kvinne).

Alle Zweig's bedriftsledere er enige om at kvinner har en tendens til å engasjere seg følelsesmessig i arbeidslivets mellom-menneskelige relasjoner. "Hun ser alt fra en personlig synsvinkel". Kvinner er derfor meget følsomme både for ros og ris. De er sjelden upersonlige i sine vurderinger slik som menn ofte er, sies det. Mange av de engelske arbeidsledere hevder også at kvinner er dårlig skikket når det gjelder planlegging og organisering, og at de bl.a. derfor trenger mer arbeidsledelse enn menn. Det antydes at kvinner i arbeidslivet er mer generte og usikre enn menn, og nødig gir direkte uttrykk for aggresjon. Dessuten nevnes at kvinnelige arbeidsledere ofte favoriserer enkelte underordnede.

Det meste av det Zweig presenterer som oppfatninger av kvinners arbeidsatferd faller sammen med de resultatene som den norske nøkkelperson-undersøkelsen ga.[9] Men det synes som om underdanighet, lydighet og føyelighet hos kvinner eventuelt er noe mer av et engelsk enn et skandinavisk fenomen, i alle fall understrekes det ikke på langt nær så mye og i slike ordelag i den norske som i den engelske undersøkelsen.

En del av de samme hovedsynspunkter som vi finner i Norge og England ble lagt fram i Sverige allerede i 1950. De svenske opplysninger fra Arbetsmarknadskommitténs utredning om arbeidsgiveres o.a.'s oppfatninger av kvinners yrkesatferd er atskillig knappere enn de norske og engelske, men bør likevel nevnes. Den svenske komiteen synes å ha samlet inn materialet ved henvendelser til liknende nøkkelpersoner som i den

første norske undersøkelsen.[10] Også de svenske nøkkelpersoner uttaler at den mannlige arbeidskraft er mer anvendelig og mer stabil enn den kvinnelige. Men det anføres også en rekke fordeler ved kvinnelig arbeidskraft: kvinnenes større tålmodighet, fingernemhet, mer farge- og detaljsans. Ved enkelte arbeidsoperasjoner er kvinner uunnværlige. Også fra svensk side nevnes imidlertid kvinnenes mangel på teknisk innsikt og forståelse. Dessuten nevnes kvinners almindelige motvilje mot smussig arbeid.

Svenske representanter for arbeidsgiverne sier, liksom norske, at kvinner er mindre interessert i sitt arbeid, og dette kommer også av og til fra fagforeningshold. Det antydes videre at kvinner velger arbeid etter prestisjehensyn mer enn menn, og er mer følsomme for hvordan man "tar seg ut".[11] Man mener at kvinner er mindre interessert i yrkesutdannelse, både skolemessig utdannelse og intern opplæring. Og igjen får vi høre at kvinner er mindre villige til flytting og forandringer i jobben. Man har imidlertid ikke inntrykk av at kvinner i sin almindelighet trenger lenger opplæringstid enn menn.

Når kvinner sjelden har arbeidsledende stillinger, kommer det av deres dårlige kvalifikasjoner i sin alminnelighet, heter det i de svenske opplysningene. Der hvor kvinner har slike stillinger oppgis de imidlertid å klare seg bra. Også i det svenske materialet nevnes muligheten for at kvinner ikke ønsker kvinnelig arbeidsledelse, og at friksjonene mellom kvinnelige operatører og kvinnelige formenn er mer dyptgående enn når menn er arbeidsledere. Kvinnelige ledere utviser mindre toleranse og bedømmer sine underordnede strengere enn mannlige formenn, heter det i den svenske utredningen.

*

Alt i alt må vi si at de data som gjelder *oppfatninger* — noen vil si stereotypier, andre "gjennomsnittstenkning" — av kjønnsdifferensiert yrkesatferd etterlater liten tvil: *kjønnsforskjeller i arbeidsatferd eksisterer i alle fall i mange menneskers bevissthet.* Vi skal ikke her lete etter enda fler bevis for en slik påstand, men gå rett på det spørsmål som sikkert har meldt seg som påtrengende for leseren: stemmer disse oppfatninger av menns og kvinners yrkesegenskaper og atferd med virkeligheten? Og særlig: har kvinner stort sett det forhold til arbeidet som de nevnte rapporter beskriver?

En del av påstandene gjelder relativt målbare forskjeller, og disse vet vi en del om. Hvis vi f.eks. tar for oss utsagnene om at det er mer turnover og fravær blant kvinner enn blant menn lar det seg gjøre å legge fram noen data. De aller fleste undersøkelser viser høyere fravær og turn-over for kvinner enn for menn, og det synes forholdsvis sikkert at kvinner i denne forstand utgjør mer ustabil arbeidskraft enn menn.

Til denne (som til andre påstander om kjønnsforskjeller) kan sies med forfatteren av neste kapitel at de foreliggende fraværs og turn-over studier gjerne sammenlikner menn og kvinner i forskjellig alder og med ulik bakgrunn ellers. Vi skal i et senere avsnitt ta opp betydningen av den ulike sammensetning av den mannlige og den kvinnelige ervervsbefolkning. I alle fall kan det tenkes at en sammenlikning mellom menn og kvinner i samme stilling, alder og sivilstand ville vise at det heller er "ytre" omstendigheter enn mer eller mindre fastlåste karakteregenskaper som slår ut i kvinners manglende yrkesstabilitet. Bare den omstendighet at kvinner gjerne må eller vil ut av yrkeslivet når de gifter seg tilsier jo i og for seg høyere turn-over for kvinner.

I kap. "Enslige kvinner i yrkeslivet" er gjennomgått data om gifte og ugifte kvinners fravær, sammenliknet med menns. Alt i alt ser det ut som om gifte kvinner har mer fravær enn ugifte kvinner, mens ugifte kvinner fremdeles er noe mer fraværende enn både gifte og ugifte menn. Det er imidlertid vanskelig å finne data der *både* alder og ekteskapelig status er kontrollert, og vi kan derfor ikke si noe sikkert om betydningen av disse faktorer, — utover det at alle tilgjengelige data viser barnas betydning for gifte kvinners fravær.

Resultater fra en fransk undersøkelse tyder på at gifte kvinners fraværshyppighet delvis henger sammen med deres oppfatning av egen familierolle.[12] Av to grupper gifte kvinnelige industriarbeidere hadde kvinnene i den med høy fraværshyppighet en meget sterkere følelse av at deres rette plass egentlig var i hjemmet — enn kvinnene i gruppen med lav fraværsfrekvens. Hvis vi samtidig hevder at slike oppfatninger av egen rolle formes i tidlig barnealder ((jfr. kap. "Kjønnsroller og sosialisering"), må vi trekke den slutning at kvinnenes fraværsatferd kan tenkes til dels å være ganske dypt forankret. Men at også senere faser av sosialiseringsprossessen synes å være viktig, finner vi antydninger om i en omfattende svensk undersøkelse.[13] Denne viser at fraværshyppighet henger sammen med *utdannelsesnivå,* høy utdannelse er den eneste faktor — blant mange som studeres i den svenske undersøkelsen — som

bringer kvinners fraværsprosent praktisk talt ned på nivå med menns fravær.

Vi må tro at kvinners fravær og gjennomtrekk nok er miljøbestemt i vid forstand, men ikke dermed lett foranderlig. Ved første øyekast kan slike overveielser fortone seg uinteressante fra arbeidsgiverens synspunkt. Den enkelte arbeidsgiver er interessert i fraværet hos den kvinnelige arbeidskraft slik denne arbeidskraft faktisk *er* sammensatt idag, m.h.t. f.eks. alder og sivilstand. Likevel kan naturligvis også arbeidsgivere være interessert i et mer langsiktig perspektiv: hvordan vil en anderledes sammensatt kvinnelig yrkesbefolkning oppføre seg. Det er jo bl.a. opp til arbeidsgiverne å satse på en annen type kvinnelig arbeidskraft. Av største interesse er da naturligvis de data som viser at kjønnsforskjeller i fravær forsvinner ved et høyt utdannelsesnivå.

En påstand som den at "kvinner har ikke den samme tekniske innsikt som menn" støttes også av tilgjengelige data. Undersøkelser tyder på at kjønnsforskjellen i teknisk forståelse øker med alder, og er minst ved slike prøver der de erververde tekniske kunnskaper betyr lite. Disse resultater blir gjerne tolket dithen at kjønnsforskjellen i teknisk innsikt er et resultat av miljøpåvirkninger som setter inn nokså tidlig: gutters tekniske interesser stimuleres og oppmuntres oftest mer enn pikers i vårt samfunn.[14] Miljøets betydning kommer også klart fram når vi sammenholder situasjonen i vår vestlige kultur med andre kulturer: i østeuropeiske land er tekniker- og ingeniøryrkene ikke ansett som så typisk maskuline som hos oss, og der er tallet på kvinner i disse yrkene ganske annerledes stort enn i Vesteuropa.

Når det gjelder et slikt spørsmål som kjønnsforskjeller i evne til rutinearbeid uttaler the National Safety Council i U.S.A. på grunnlag av undersøkelser at "det er høyst usannsynlig at slike kjønnsforskjeller er medfødte", men at de heller må ses på bakgrunn av den vanlige oppdragelse av henholdsvis piker og gutter. I samme rapport reiser man forøvrig også tvil om den medfødte karakter av kvinnenes større netthendthet.[15]

Vi ser at det melder seg ikke bare spørsmålet *om* det foreligger kjønnsforskjeller i arbeidsatferd, men også *årsakene* til eventuelle kjønnsforskjeller er uklare. Vi skal i det følgende avsnitt stort sett holde oss til det første problemet.

Hva sier forskningsdata?

Vi skal her betrakte nærmere en del av de oppfatninger om kjønnsforskjeller som ble presentert ovenfor som hypoteser om kjønnsdifferensiert yrkesatferd. Å ta for seg hver enkelt av alle påstandene om kjønnsforskjell ville være umulig i dette arbeid. Vi skal velge ut dem som i en viss forstand synes mest interessante, dvs. slike som er lite utforsket, som synes sosiologisk mest relevante og som dessuten gjelder relativt omfattende atferdsmønstre. Dette siste vil bl.a. si at vi tar for oss utsagn om kjønnsforskjeller som oppsummerer flere andre utsagn.

Ut fra dette skal vi f.eks. la ligge påstander om kjønnsforskjeller i fysisk styrke, eller i netthendthet, uten i den utstrekning de kommer inn som momenter i andre sammenheng. Derimot slike hypoteser som den om "dårligere innbyrdes forhold mellom kvinner enn mellom menn", ser vi som mer interessante fra et samfunnsvitenskapelig synspunkt.

På slikt grunnlag skal vi velge ut følgende påstander, idet vi foreløpig holder oss til common-sense formuleringer.

"Kvinner er stort sett mer negativt innstilt til forandringer enn menn er."

"Kvinner er stort sett mer emosjonelle og usaklige i arbeidssamvær enn menn er."

"Kvinner har stort sett lavere aspirasjonsnivå, er mindre ærgjerrige i arbeidssituasjonen enn menn er."

"Kvinner har stort sett mer respekt for autoritet, og er mer 'submissive' enn menn er."

"Det er stort sett dårligere innbyrdes forhold mellom kvinner enn mellom menn på arbeidsplassen."

"Kvinner er mer individualistiske enn menn, mindre gruppeminded og mindre knyttet til den større organiserte enhet."

Under diskusjonen av disse påstandene vil mange av de mindre omfattende utsagn komme inn i bildet, og vi skal i slutten av dette kapitel se på mulighetene for å formulere enda mer generelle hypoteser om kjønnsforskjeller i atferdsformer. — Det foreligger ikke mange data som kan belyse de oppstilte påstander. Noen omfattende og systematiske undersøkelser av hele problemområdet er ennå ikke gjort, men vi skal ta for oss det som måtte finnes av resultater. Ved gjennomgåelsen av relevante data har vi stort sett måttet begrense oss til undersøkelser som i det hele rapporterer kjønnsforskjeller, ellers ville arbeidet blitt uover-

kommelig. Dette innebærer svakhet i to retninger: for det første foreligger det en del undersøkelser der kjønnsforskjeller er påvist men ikke rapportert fordi det har ligget utenfor formålet med undersøkelsen. Den andre begrensningen er imidlertid betydeligere: i en rekke psykologiske og sosiologiske undersøkelser som omfatter begge kjønn har man *ikke* funnet kjønnsforskjeller, og dette negative funn er da ofte ikke nevnt i rapporten. Vi har derfor vanskelig for å skaffe en oversikt over data som viser kjønns*likheter*, selv om noen slike rapporter nok foreligger.

KJØNNSFORSKJELLER I INNSTILLINGER TIL FORANDRINGER

Den påståtte kjønnsforskjell i innstillinger til forandringer i arbeid lar seg tildels belyse av foreliggende undersøkelser.

En antydning om forholdet til forandringer i sin alminnelighet finner vi i en norsk undersøkelse fra 1952.[16] Arbeiderne i 12 industribedrifter ble spurt om de ønsket forandringer i arbeidsforholdene, og en klar kjønnsforskjell kan konstateres: de mannlige arbeidere ønsket oftere enn kvinner endringer i arbeidsforholdene. I Segerstedts[17] studie fra Katrineholm og Huskvarna finner vi forskjeller mellom mannlige og kvinnelige arbeidstakere i ønsket om å bytte arbeid: blant *arbeiderne* er kvinnene atskillig mindre innstilt på å skifte arbeid enn mennene. For *funksjonærene* var forholdet imidlertid omvendt: kvinnene ønsket oftere enn menn å skifte arbeid. — I spørsmålet om man ønsker en annen formann er de kvinnelige arbeiderne klart mer motstandere av forandring enn både mannlige arbeidere og funksjonærer av begge kjønn.

En nyere amerikansk undersøkelse av 278 kontorfunksjonærer i et forsikringsselskap viser klare forskjeller mellom menns og kvinners innstillinger til forandringer i arbeidet ("workrelated change").[18] Man fant her en mer positiv innstilling til forandringer blant menn enn blant kvinner. I den amerikanske rapporten foreslås følgende forklaring på dette fenomen: forandringer i arbeidet betyr en trussel mot gruppesamholdet (en antakelse som disse amerikanske data støtter), dette samholdet er viktigere for kvinner enn for menn, — derfor føler kvinnelige arbeidstakere seg mer truet av forandringer enn mannlige arbeidstakere gjør.

Forklaringen er ikke helt tilfredsstillende: den innebærer at det skulle være mer samhold i kvinnelige enn i mannlige arbeidsgrupper, mens det er gode grunner til å tro det motsatte. Rapporten om undersøkelsen er sparsom bl.a. når det gjelder opplysninger om kjønns-sammenset-

ningen av arbeidsgruppene, for sparsom til at vi kan supplere den amerikanske psykologs forklaring på resultater som synes å være motstridende: nemlig at negative holdninger til forandringer særlig finnes blant kvinner *og* i grupper med sterkt samhold. Spesielle gruppesammensetninger kan imidlertid gi et slikt bilde.

Når det gjelder kjønnsforskjeller i holdninger til forandringer i arbeidet er resultatene i alle fall klare, og krever nærmere overveielser. Det ligger nær å spørre om innstillinger til forandringer i arbeid og arbeidsforhold avspeiler slike mer dyptliggende karaktertrekk som ofte kalles "rigiditet", og videre om det foreligger systematiske kjønnsforskjeller med hensyn til rigiditet versus elastisitet.

Om disse ting vet vi lite. Den amerikanske sosialpsykolog French har vist at motstand mot forandringer i arbeidet tildels er avhengig av den måte endringer gjennomføres på.[19] Etter French's studier bør vi være forsiktige med å tolke "motstand mot forandringer i arbeidssituasjonen" som utslag av rigiditet hos den enkelte, "situasjonen" kan være avgjørende.[20] Innenfor en gitt strukturell ramme finner en naturligvis individuelle variasjoner. På den annen side kan det i og for seg tenkes at rigiditet som atferdsmønster er "bygget inn" mer i den ene kjønnsrolle enn i den andre. Vi har før nevnt mulighetene for at gutter mer enn jenter oppmuntres til instrumentell og eksperimenterende holdning til omgivelsene.[21] — En engelsk undersøkelse av kjønnsforskjeller i personlighetstrekk støtter imidlertid ikke denne hypotesen:[22] man finner her ingen signifikant forskjell i rigiditet hos kvinner og menn, de forskjeller som foreligger tyder heller på mer rigiditet hos *menn*.

Hvis nærmere undersøkelser skulle vise større motvilje mot arbeidsforandringer hos kvinner enn hos menn, vil det da — ut fra de data som foreligger — være grunn til å se på nettopp den situasjon kvinner har på arbeidsplassen. "Situasjonen" i vid forstand omfatter f.eks. også de krav som kvinnene møter *utenfor* arbeidsplassen satt opp mot eventuelt motsatte krav fra arbeidsmiljøet. Eller selve arbeidsmiljøet kan være preget av motstridende forventninger om "kvinnelighet" på den ene side og dyktighet og fremdrift på den andre. Hvis "kvinnelighet" er definert bl.a. som beskjedenhet og hjelpeløshet er disse forventninger motstridende. Nettopp slike rollekonflikter kan føre til det atferdsmønster som ofte kalles "ritualisme", et forsøk på å løse konflikter ved å klynge seg til det kjente og innarbeidete, dvs. en viss, situasjonsbestemt rigiditet.

KJØNNSFORSKJELLER I EMOSJONALITET OG SAKLIGHET I ARBEIDSSITUASJONEN

Emosjonalitet er et psykologisk begrep som vi finner utarbeidet og brukt i psykologisk teori og forskning. Grad av emosjonalitet i reaksjoner innebærer der oftest grad av "opphisselse", ("degree of exitability"), målt enten ved fysiologiske reaksjoner eller — oftest — ved subjektive rapporter om egne følelser. — *Saklighet* derimot er et mer vagt uttrykk som i daglig tale brukes på forskjellige måter, nemlig dels om mangel på emosjonalitet i forbindelse med et problem og dels om antallet og typen av momenter som en person anser for relevant for et problem.

Når vi stiller disse to reaksjonsformer — emosjonalitet og saklighet — sammen i et utsagn om kjønnsforskjeller, er det fordi de svært ofte er knyttet sammen i det norske forsøksmaterialet som vi særlig bygger på her: "kvinner er mer emosjonelle, og mer usaklige enn menn". — Med saklighet har intervjupersonene da dels ment det fenomen at folk holder sine egne følelser omkring en sak tilbake (uansett relevans), dels en alminnelig tilbøyelighet til bare å trekke fram relevante momenter som grunnlag for et standpunkt (relevante etter visse definisjoner, gjerne uttrykt som en mål-middel-relasjon).

Hvordan vi enn definerer saklighet, ser det ikke ut til å finnes noen undersøkelser hverken over "emosjonalitet" eller "saklighet" hos kvinner og menn i arbeidssituasjonen, og vi er foreløpig henvist til noen ganske få data om kjønnsforskjeller i sin alminnelighet, data som mest gjelder emosjonalitet som et slags generelt personlighetstrekk. F.eks. hevder den britiske psykolog Eysenck, så vel som den franske forsker Andriex, på grunnlag av egne undersøkelser at kvinner er mer emosjonelle enn menn i sin alminnelighet, dvs. at kvinner mer enn menn har tendens til å bli "excited" i dagliglivets situasjoner, f.eks. blir lettere rørt, og dessuten viser sine følelser mer.[23]

Som nevnt av Eysenck kan dette tenkes bare å bety at kvinner lettere aksepterer denne slags følelser hos seg selv mer enn menn gjør og lettere forteller om dem. I så fall kan Eysenck's og Andriex's resultat tolkes som et utslag av de kjønnsdifferensierte rolleforventninger i vår kultur: det er alminnelig å tolerere visse typer av følelser mer hos kvinner enn hos menn, f.eks. lettrørthet blir ofte rett og slett sett som et feminint trekk, det blir akseptert, til dels oppmuntret hos kvinner, og mer eller mindre latterliggjort hos menn.

Vi må imidlertid legge merke til at det ikke er alle typer av følelses-

utbrudd som etter gjeldende kjønnsrolleforskrifter er mer tillatt for kvinner enn for menn: ifølge vanlige normer er det mer tillatt for menn å gi direkte, ofte håndgripelige, uttrykk for sinne og raseri.[24] Alle data tyder på at piker/kvinner pålegges *større kontroll av aggresjon* enn menn. Om dette heter det i rapporten fra en amerikansk undersøkelse over "hemning av aggresjon": "Skjønt det ikke var noen signifikant kjønnsforskjell i de (rapporterte) aggressive *følelser* hos undersøkelsespersonene, ga de mannlige personer *mer uttrykk* for aggresjon, og utførte fler aggresjonshandlinger i forhold til aggressive følelser".[25] De amerikanske forskere understreker på grunnlag av sine undersøkelser at "on the average, females feel as hostile as males, but are more inhibited in expressing hostility in overt action".

At kvinner er mindre åpent aggressive enn menn synes i det hele å være fastslått i en rekke forskjellige psykologiske undersøkelser, særlig av barn. Men få psykologer mener å kunne slutte at de potensielle eller *latente* aggressive følelser er svakere hos kvinner. Og det samme gjelder andre følelser, — angst, frykt eller glede: personlighetspsykologien gir ikke noe grunnlag for å tro at den primære behovsstyrke er forskjellig for menn og kvinner. Derimot er det mye som tyder på at behovene bygges inn i personlighetsstrukturen på forskjellig måte hos de to kjønn, og at nettopp de to kjønns forskjellige oppdragelse og rolle er utslagsgivende her. Den kjønnsdifferensierte oppdragelse utsetter de to kjønn for forskjellige typer av frustrasjon, tilbyr dem ulike måter å løse sine aggresjons- og angst-problemer på, og kan meget vel tenkes å produsere gjennomsnittlige kjønnsforskjeller både i arten og styrken av mer overfladiske følelsesopplevelser og i atferdsformer som uttrykker følelser.

På bakgrunn av data ville det være urimelig uten videre å avvise en påstand om kvinners større emosjonalitet i arbeidssituasjonen — hvis vi begrenser "emosjonalitet" til å gjelde andre følelsesuttrykk enn direkte aggressivitet. Når det gjelder aggressivitet er det tvertimot mer nærliggende å tro at kjønnsforskjellene går den andre veien. Mer forskning trengs for å belyse arten av, og formene for, emosjonalitet i arbeidssituasjonen.

I hvilken grad "mer emosjonalitet" hos kvinner også er forbundet med visse former for "usaklighet" i de betydninger vi her har brukt ordet er da neste spørsmål. Påstanden om kvinners tendens til usaklighet gjelder som nevnt bl.a. en tendens til å trekke inn "utenforliggende ting". Hva man ser som utenforliggende versus relevant i en gitt situa-

sjon er i og for seg et definisjonsspørsmål som det ofte ikke gis noen objektiv løsning på. Ofte er det her et spørsmål om "rimelighet" eller "den vanlige måten å se problemet på". "Følelser" f.eks. kan meget vel defineres som relevante også i en arbeidssituasjon.

Vi interesserer oss her da bl.a. for muligheten av en kjønnsforskjell egentlig i "måten å definere situasjonen på" — i "hvor mange ting som forekommer relevante for en sak".

De norske undersøkelsene gir en pekepinn om kjønnsforskjeller på dette punkt. I forbindelse med kjønnsforskjeller i innbyrdes konflikt mellom arbeidskamerater har intervjupersonene vært spurt om hva konfliktene oftest gjelder, og et svar som forekommer ofte er dette: "Blant kvinner trekkes oftere privatlivet inn". Privatlivet betyr gjerne "hvordan de har det hjemme", "klær", "utseende", "dans og fornøyelser" og "moral" (visstnok underforstått "seksualmoral"). Det hevdes f.eks. at eldre kvinnelige arbeidstakere mye oftere enn deres mannlige kolleger "bryr seg med" de yngre arbeidstakeres privatliv.

Vi kan naturligvis ikke se disse spredte data som noen bekreftelse på hypotesen om en særlig kvinnelig tilbøyelighet til "usaklighet" i arbeidsatferd, men de advarer oss mot å avvise påstanden.

KJØNNSFORSKJELLER I ASPIRASJONSNIVÅ

Den påståtte forskjell mellom menns og kvinners aspirasjonsnivå må sies å finne støtte i de undersøkelser som i det hele tar opp dette spørsmål.

I engelske studier av arbeidsledelse i industrien i 1951 og 53 finner man f.eks. at kvinner er atskillig mindre interessert enn menn i muligheter for forfremmelse[26], og i rapporten fra en senere undersøkelse heter det at denne mangel på interesse hos kvinnelige industriarbeidere er meget markert.[27] Også en svensk studie av telefonistinner understreker dette.[28]

De norske data som er nevnt før viser tydelig samme tendens. Vi finner her en forskjell på menns og kvinners innstilling til forfremmelse som noenlunde svarer til den som er rapportert fra et meget større antall engelske arbeidstakere: mens alle de underordnede menn kan tenke seg å ta en overordnet stilling, er det bare 22 % av kvinnene som kan det. Vi synes i dette materialet å stå overfor en ganske stor kjønnsforskjell i ærgjerrighet eller aspirasjonsnivå i arbeidslivet, eller, for å være forsiktig: en stor forskjell i uttrykk for villighet til å ta overordnede stil-

linger. Det kan jo tenkes at noen av disse kvinnene likevel ville ta imot overordnede stillinger hvis de ble tilbudt det, eller satt under et visst press. Det kan være at kvinnene mer enn mennene syntes det var pretensiøst å si at man kan tenke seg å være arbeidsleder eller overordnet — men allerede dette ville jo bety en ganske stor forskjell i innstillingen til slike aspirasjoner.

Selv med stor forsiktighet må man kunne si at alle data tyder på at kvinnene er mindre ærgjerrige enn menn innenfor arbeidslivet.

Men det må samtidig nevnes at manglende interesse for f.eks. formannsstillinger kan ha mange slags grunner som ikke alle uten videre bør karakteriseres som lavt aspirasjonsnivå. Nettopp blant industriarbeidere finner vi ofte at en motvilje mot avansement er bestemt av en sterk kollektivdannelse der bedriftens belønninger utgjør en trussel mot solidariteten.[29] Ærgjerrighet kan da finne utløp langs andre baner enn dem som eventuelt tilbys av en bedrift, f.eks. innenfor fagforeningen eller i det politiske liv. På samme måte må vi se kvinnenes manglende yrkesaspirasjoner: det *kan* tenkes at de ikke oppfatter yrkeslivet som den riktige eller mulige vei for å nå sine mål. De tidligere nevnte danske data er her av interesse, de viser at kvinnenes sosiale mobilitets-kanal er ekteskapet.[30] Vi må derfor notere at vi her diskuterer ærgjerrighet i *arbeidslivet,* i egen yrkesutøvelse, ikke f.eks. sosiale ambisjoner eller ærgjerrighet i sin alminnelighet. Det kan meget vel være slik at kvinner totalt sett er like ærgjerrig som menn.

Den engelske forsker Livingstone har som nevnt undersøkt og diskutert mer detaljert kvinners manglende interesse for forfremmelse.[31] Livingstone finner at kvinnenes forpliktelser i hjemmet *ikke* ser ut til å være den viktigste grunn til uvillighet overfor overordnede stillinger. En studie av 450 kvinnelige operatører gir anledning til følgende oppstilling av (rapporterte) grunner til manglende forfremmelses-interesse: 1. manglende selvtillitt; 2. arbeidsbyrden hjemme; 3. engstelse for den overordnedes isolerte stilling; 4. relativt dårlig lønn i overordnede stillinger. Men, sier Livingstone, "på bunnen syntes det avgjørende å være en mangel på emosjonell involvering i forfremmelse". — En oppfølging av denne studien i 10 bedrifter ga imidlertid litt andre resultater enn ventet etter den første undersøkelsen: etter undersøkelse nr. 2 syntes *ledelsens holdning og støtte* til de kvinnelige arbeidslederne å være bestemmende for kvinnenes villighet til å ta ledende stillinger. Studien av de 10 bedrifter (med i alt over 9 000 kvinnelige ansatte) tyder på at

en bestemt form for toppledelse oppmunterer kvinner til å ta ledende ansvar, dvs. en topp-leder-type som i den engelske rapport beskrives som en støttende, oppmuntrende og "easy" ledelse, der topp-lederen synes å være noe av en farsfigur (men ikke en patriark) for sine arbeidsledere.

Nå er vel en viss ærgjerrighet en nødvendig men ikke tilstrekkelig betingelse for å bli tildelt overordnede stillinger. Én ting er at kvinner stort sett ikke ser ut til å *ønske* ledende stillinger av noen art, en annen ting at det synes å være en alminnelig oppfatning at kvinner ikke har de egenskaper som man, med rette eller urette, mener at en person i ledende stilling bør ha. Vi finner således nettopp i forbindelse med spørsmålet om kvinner i ledende stillinger hevdet at kvinner stort sett har mindre ansvarsfølelse, mindre evne til planlegging og organisering av arbeidet, enn menn.

Det ser ikke ut som om det foreligger data om kjønnsforskjeller i planleggings- og organiseringsevner. Vi kan bare nevne at det vi vet om *pikers skolearbeid* sammenliknet med gutters i alle fall ikke tyder på noen medfødt mangel når det gjelder å organisere et arbeid. Men kanskje det går med denne evne som med pikenes ansvarsfølelse? Vi nevnte i kap. "Fra barn til voksen" at undersøkelser fra skoler viser større ansvarsbevissthet hos piker enn hos gutter, mens data fra arbeidslivet tyder på det motsatte forhold: kvinner viser mindre ansvarsfølelse enn menn i arbeidssituasjonen. Disse siste data må sies å støtte hypotesen om mindre ansvarsfølelse hos voksne kvinner enn hos menn.

"Ansvarsfølelse" kan jo imidlertid defineres på mange måter. Den definisjonen som er brukt i den siterte undersøkelse gir et begrep som — foruten samvittighetsfullhet og pålitelighet — også omfatter bl.a. "initiativ", "forutseenhet" og "beredskap for nye oppgaver", dvs. en form for ansvarsfølelse som presumptivt trengs for mer ledende arbeidsoppgaver. Når det gjelder den slags ansvarsbevissthet som ordene "samvittighetsfull" og "pålitelig" antyder foreligger det imidlertid mange uttalelser til fordel for kvinner. I fler av de tidligere omtalte undersøkelser av *oppfattede* kjønnsforskjeller forekommer det ofte uttalelser om at kvinner er mer ordentlige og pålitelige o.l. enn menn. Data som helt ut bekrefter disse oppfatninger har vi imidlertid ikke.

Etter de studier vi har nevnt ovenfor ser det ut som om kvinners manglende arbeids-ærgjerrighet i alle fall delvis henger sammen med deres oppfatninger av egne karaktertrekk sammenholdt med de egenskaper de mener trengs hos ledere: selvtillit, evne til å stå alene, holde

avstand, gi ordre til andre, tåle kritikk, osv. Ett spørsmål vi da må stille gjelder "leder-egenskaper": har virkelig de egenskaper som kvinnene og andre ofte nevner i denne forbindelse en avgjørende betydning i arbeidsledelse? På grunnlag av forskningen som er gjort på dette område kan det vel svares nærmest: "Ja tildels, men lederskap er en høyst varierende funksjon som ikke kan beskrives uttømmende ved bare å vise til leder-egenskaper". Stort lenger kan vi ikke gå i vår diskusjon av dette problem her.

Vi må videre spørre om kvinnenes selv-bilde er korrekt: har de faktisk ikke — stort sett — de såkalte leder-egenskaper som gjerne nevnes? Dette vet vi ikke noe sikkert om. Men vi vet fra flere undersøkelser at kvinner mer enn menn har en tendens til å *undervurdere sine egne ytelser og evner.*[32] Denne tendens har årsaker og konsekvenser av interesse for hele vårt problemkompleks. Og her: kan undervurderingstendensen f.eks. tenkes å ha betydning for den lederteknikk kvinner bruker når de av en eller annen grunn aksepterer en leder-rolle?

Vi har allerede nevnt engelske data som tyder på at kvinnelige arbeidsledere trenger mer støtte ovenfra enn mannlige arbeidsledere gjør. Dette nevnes forøvrig i mange av de mer populære skrifter om kvinner og arbeidsledelse, og da ofte i forbindelse med kvinnelige lederes spesielle vansker med å bli akseptert som ledere av de underordnede, et problem vi skal ta opp lenger ute i dette kapitel.

En amerikansk studie av kvinnelig ledelse av humanitære organisasjoner tyder på at kvinner ofte har en mer personlig form for ledelse enn menn, at de er mindre bevisst med hensyn til sin lederteknikk enn menn er, bruker mer personlige former for rekruttering og sanksjoner.[33] Ut fra de begreper vi har utviklet i kap. 2 kan vi si at kvinner kanskje mer enn menn tenderer mot en *ekspressiv form for ledelse.*

Et annet problem er de implikasjoner kvinnenes selv-bilde og autoritetsoppfatninger kan ha for deres atferd som *underordnede* i arbeidslivet. Det foreligger i de tidligere omtalte undersøkelser ofte uttalte hypoteser om kvinners holdning til overordnede, hypoteser som gir grunn til å diskutere mer omfattende eventuelle kjønnsforskjeller i reaksjoner på autoritet.

KJØNNSFORSKJELLER I FORHOLDET TIL AUTORITET

Påstandene om kjønnsforskjeller i forholdet til autoritet formuleres ofte som et spørsmål om kvinner mer enn menn *egner seg* som underordnede:

det synes å være en vanlig oppfatning at kvinner er mer underdanige, lydige, har større tilbøyelighet til å underordne seg uten spørsmål enn menn har.[34]

Heller ikke på dette punkt kan vi finne data som klart bekrefter eller avkrefter denne vanlige oppfatning. Hvis vi ser på undersøkelser av holdninger til overordnede finner vi f.eks. i den norske survey-undersøkelsen fra 1951 at mannlige industriarbeider er klart mindre tilfreds med formannen enn de kvinnelige.[35] Hvis vi antar at større tilfredshet med ledelsen avspeiler evne til underordning — noe vi ikke uten videre kan påstå — skulle disse data støtte påstanden.

På den annen side går det frem hos Segerstedt — i den ene av de to større bedrifter som ble undersøkt — at de nærmeste overordnede bedømmer arbeidsdisiplinen klart bedre blant menn enn blant kvinner.[36]

En forskjell mellom menn og kvinner som underordnede nevnes i et amerikansk arbeid: blant over 3 000 ansatte var ca. 53 % av mennene interessert i å bli spurt til råds av sin arbeidsleder, mens bare 40 % av de kvinnelige ansatte ønsket dette. Om den kvinnelige holdning her skal beskrives som "passivitet", som "undervurdering av egne evner", eller f.eks. som "ønske om å bli ledet", kan naturligvis diskuteres. Men at variasjoner i ønske om deltakelse i avgjørelser gjør menn og kvinner forskjellige som underordnede er nokså sikkert.

Når vi ser på det engelske materialet som er nevnt før må vi si at Zweig tegner minst *to* tilsynelatende nokså motstridende bilder av den typiske kvinnelige industriarbeider når det gjelder forholdet til autoritet. Zweig fremstiller på den ene siden den yrkesarbeidende kvinne som en sterkere, mer ansvarsbevisst, planleggende, energisk og uavhengig person enn den hjemmeværende.[37] "A working woman has much greater self-reliance and sense of her own dignity and value". — Når han diskuterer arbeidsledelsens problemer blir den vanlige arbeiderske fremstillt som meget følsom, genert og samtidig krevende — særlig når det gjelder vennlighet og høflighet — et menneske som sjelden sier tingene rett ut men går lange omveier, og "ofte uttrykker seg med mimikk og små bevegelser".

Vi ser det ikke som noen umulighet at begge bilder er riktige, og at de tilsammen danner en beskrivelse av kvinnelige — eller menneskelige — motsetningsfylte og tilsynelatende inkonsistente atferdsformer.

Noen sikker slutning om kjønnsforskjeller i holdningen til å bli ledet er det i det hele vanskelig å dra fra data om arbeidsatferd. Vi kan

da vende oss til enkelte spredte opplysninger fra andre felter. En del finner vi her i psykologiske undersøkelser av forholdet til autoritet i sin alminnelighet. En rekke av de vanlige psykologiske testene både av diagnostisk og av mer overfladisk art inneholder ledd som er ment å gi materiale om den enkeltes følelser og holdninger overfor autoritet. Det mest kjente arbeid på området er den amerikanske undersøkelsen "The authoritarian personality" der det ble utarbeidet metoder for måling av såkalte "autoritære" personlighetstrekk, metoder som også senere er blitt prøvet og utviklet. Etter disse data er det ingen forskjell mellom kvinner og menn med hensyn til grad av autoritære holdninger.[38]

De "autoritære personlighetstrekk" står imidlertid ikke i noe klart entydig forhold til de atferdsformer og holdninger som vi diskuterer her. Ønsket om å lede kan f.eks. ikke uten videre tas som uttrykk for en autoritær personlighetsstruktur, heller ikke et ønske om *ikke* å påta seg lederoppgaver. Men i ekstreme former kan slike holdninger nok indikere autoritære trekk, både et sterkt dominansbehov så vel som et sterkt lydighetsbehov kan høre hjemme i den "autoritære personlighet". Vi bør således ikke i denne sammenheng diskutere om menn eller kvinner er mest autoritære, en bedre problemstilling er å spørre etter kjønnsforskjeller i måter å være autoritær på. Det ligger nær å tenke seg at kvinners autoritære tilbøyeligheter — slik autoritære tilbøyeligheter er definert i "The authoritarian personality" — særlig gir seg uttrykk i underkastelse og overdreven avhengighet av autoriteter, mens derimot menns autoritære tendenser oftere kommer fram i ønsker om å dominere og herske.

Alt i alt er data om holdninger til autoritet ofte vanskelig å sammenlikne, f.eks. har uttrykkene "autoritet", "underkastelse" (submissiveness) og "dominans" ofte forskjellig innhold og brukes om psykologiske fenomener på ulike bevissthetsnivåer.

Når det gjelder den typen "ytre" atferd som vi her er interessert i er det likevel enkelte undersøkelser som synes relevante. F.eks. er amerikanske eksperimenter med reaksjoner på en fastlagt og "forfalsket" gruppe-norm av interesse: kvinner viser her større tilbøyelighet enn menn til å gi seg overfor eksperimentators "falske" standard. Videre bør nevnes at psykologisk forskning i det hele tyder på større suggestibilitet hos kvinner[39], noe som kan være en komponent i en eventuellt større grad av innordning.

Lindzey prøver i undersøkelser basert på en diagnostisk test å gå inn

på mer dyptliggende motiver[40], og kommer her til motstridende resultater: et materiale fra 1953 tyder på at de kvinnelige forsøkspersonene har mer behov for *underkastelse* enn de mannlige har, mens han i et senere forsøk finner et større behov for å *dominere* hos de kvinnelige forsøkspersoner enn hos de mannlige. Forskjeller i de to grupper av forsøkspersoner synes ikke å kunne forklare forskjellene i resultater, og Lindzey nøyer seg med å konstatere at den siste undersøkelsen gir resultater som avviker fra det vanlige.

De overveielser om kjønnsforskjeller som psykologen Douvan presenterer i et arbeid om amerikansk ungdom er mer i samsvar med tidligere funn angående "dominans" og "underkastelse".[41]

På grunnlag av en landsomfattende undersøkelse av amerikansk ungdom i alderen 14—16 år fastslår Douvan at unge piker er mindre interessert i uavhengighet av foreldrene enn unge gutter, at gutter mer setter spørsmålstegn ved foreldrenes avgjørelser og i det hele er mer opptatt enn piker av å frigjøre seg fra foreldrene. Douvan finner at pikenes større avhengighet av autoriteter også gjelder andre voksne enn foreldrene, og at de i det hele er mer føyelige enn gutter.

Douvan forklarer sine funn ut fra psykoanalytisk teori om ødipale problemløsninger og kjønnsforskjeller i identifiseringsprosesser. Hun ser utbyggingen av en uavhengig personlighet som et ledd i en mer omfattende personlighets- og identitets-krise som gutter må gjennom. I den forbindelse nevner hun den kulturelle kjønnsrolledifferenseringen som bl.a. forankrer gutters identitet i yrkeslivet, pikers i ekteskapet. Og vi kan føye til: identitetsproblemene får da ikke bare et forskjellig innhold for de to kjønn, men også forskjellig tidsperspektiv.

Enten vi nå velger psykodynamiske eller sosiologiske forklaringsmåter må vi imidlertid si at hypoteser om sterkere "underordnings"-tendenser hos kvinner får en viss støtte i foreliggende teori og forskning .

Men dermed er ikke sagt at kvinner passer bedre som underordnede enn menn, slik det av og til blir hevdet av de norske intervjupersonene. I visse situasjoner og for visse ledertyper passer det å ha underordnede med underkastelses-tendenser. I andre situasjoner og for andre ledere passer dette ikke. Nettopp i arbeidslivet har vi nok av eksempler på at forholdet mellom en arbeidsgruppe og dens formann er godt når gruppen er en relativt selvstendig fungerende enhet som ordner opp sine egne mellomværende og selv setter sine standarder og sine former for sosial kontroll. Og i denne henseende — tilbøyelighet til ordnet gruppedan-

nelse — påstås det å foreligge ganske markerte kjønnsforskjeller. Enkelte elementer av gruppedannelse skal vi ta opp i de to følgende avsnitt.

KJØNNSFORSKJELLER I INNBYRDES KONFLIKT OG UVENNSKAP

Vi kan her vise til enkelte svenske, norske og engelske studier. Utover dette finner vi lite om kjønnsforskjeller i friksjoner innenfor arbeidsgrupper — bortsett fra en god del undersøkelser som rapporterer at forholdet til arbeidskamerater *betyr mer* for kvinner enn for menn, kvinnene er mer opptatt av arbeidskameratene enn menn er. Slike resultater står imidlertid ikke i noe motsetningsforhold til påstanden om indre stridigheter — kanskje tvertom.

Det kan nevnes at Segerstedt[42] rapporterer følgende resultater: etter overordnedes vurderinger kommer mannlige arbeidskamerater bedre ut av det med hverandre enn kvinnelige — i arbeidermiljøet. Derimot er tendensen motsatt for funksjonærernes vedkommende.

Data fra de norske undersøkelsene[43] synes å tyde på at hypotesen om dårligere innbyrdes forhold mellom kvinner enn mellom menn har noe for seg. For det første kan vi merke oss at hypotesen i stor utstrekning holdes av dem den faktisk gjelder — dvs. ikke bare sier menn om kvinner at det er mer "tull" og "krangel" mellom kvinner enn mellom menn, men kvinnene selv sier dette nesten like ofte — og oftere enn de snakker om andre kjønnsforskjeller. Og det er heller ikke bare overordnede som sier det om underordnede arbeidere og funksjonærer, men de underordnede selv sier det i nesten like stor utstrekning, og — igjen — oftere enn de nevner andre kjønnsforskjeller.

I samme undersøkelse ble intervjupersonene også spurt om de foretrakk mannlig eller kvinnelig arbeidsledelse. Vi finner her at 41 % av dem som har uttalt seg foretrekker mannlig arbeidsledelse, 4 % foretrekker kvinnelig, 14 % synes at kjønn ikke spiller noen rolle og 41 % uttaler bare at kvinner i visse spesielle tilfeller kan passe som overordnede. Det er — i forhold til kjønnsfordelingen hos dem som er spurt — relativt mange kvinner blant dem som foretrakk mannlige overordnede, det er m.a.o. en sterk tendens også hos kvinnene til å foretrekke mannlige overordnede.

Nå behøver jo ikke kvinnenes preferense for mannlige sjefer uten videre bety at det er mer fiendtlig forhold mellom kvinner enn mellom menn på en vanlig arbeidsplass. Men de begrunnelser som gis for preferansene tyder på at det kan være slik: selv om kvinnenes manglende

utdannelse og autoritet ofte anføres som grunn for at de ikke bør være arbeidsledere, finner vi, særlig blant kvinnene, mange uttalelser om at kvinner "favoriserer" mer enn menn, bruker autoritet utidig, at det oppstår sjalusiproblemer etc. Det nevnes dessuten ganske ofte av disse intervjupersoner at *kvinnelige* underordnede gjør det spesielt vanskelig for *kvinnelige* arbeidsledere. — Disse intervjupersoner ble videre spurt om de foretrakk kvinnelige eller mannlige *underordnede* (hvis de selv skulle være arbeidsledere). Av dem som har svart på dette spørsmålet foretrekker 40 % mannlige underordnede, 22 % foretrekker kvinnelige, 19 % foretrekker både mannlige og kvinnelige underordnede, og 19 % har ingen kjønnspreferenser. Det er imidlertid en meget større del av kvinner enn av menn som foretrekker motsatt kjønn. Tallene er små, men vi finner tendensen i flere sammenheng: kvinnene er mindre fornøyd med sine "kjønnsfeller" enn mennene med sine.

La oss dernest se hva vi kan slutte av Zweig's engelske materiale. Som før nevnt er det her av og til vanskelig å skjeldne mellom forfatterens personlige mening og hans data. Videre er Zweig ofte mer interessert i å sammenlikne yrkesarbeidende kvinner med hjemmeværende kvinner, enn i sammenlikningen kvinner—menn. Om den første sammenlikningen har han bl.a. dette å si: en kvinne som er vant til yrkesarbeid, særlig i industrien, utvikler en egen mentalitet, forskjellig fra den som preger husmødre. Man kan til og med spore en viss animositet mellom disse to grupper av kvinner, mener Zweig. Videre fremgår det tydelig at kvinnene i dette engelske materialet foretrekker mannlig fremfor kvinnelig arbeidsledelse, det nevnes at 3 av 4 kvinner foretrekker en mannlig sjef. I likhet med det norske materialet synes det engelske å tyde på at kvinnelige formenn dessuten er mindre velvillig innstilt overfor sine (kvinnelige) underordnede enn mannlige formenn overfor *sine* (kvinnelige) underordnede. At dette til dels kan skyldes manglende støtte fra bedriftsledelsen til kvinnelige formenn er en annen sak som vi har nevnt før. I det hele finner Zweig nok av eksempler på fiendtlighet mellom kvinner uten at vi kan si at disse eksempler kan ses som avgjørende data. Men sammen med de siterte tendenser gir de en advarsel mot å avvise påstanden om kjønnsforskjeller i innbyrdes fiendtlighet.

Det vil i alle fall ha stor interesse å få spørsmålet nærmere klarlagt, ikke minst på bakgrunn av det man vet (med noe større sikkerhet) om kjønnsforskjeller i agressivitet. Som nevnt i et tidligere avsnitt er det god grunn til å tro at menn hyppigere enn kvinner gir uttrykk for aggre-

sjon. Og norske undersøkelser av kjønnsrollenormer etterlater liten tvil om at det er mer tillatt for menn enn for kvinner å vise aggresjon. *Hvis* da det innbyrdes forhold mellom kvinner i arbeidsgrupper likevel i en eller annen forstand er mer "fiendtlig", mer konflikt-fylt, vil videre undersøkelser kunne belyse vesentlige sider ved sosiale konflikter.

Vi kan ikke tillate oss å trekke noen sikre slutninger om slike problemer på grunnlag av de nokså sparsomme data om kjønnsforskjeller i innbyrdes konflikt. Men ved hjelp av uttalelser og data om andre trekk ved kvinnelig og mannlig "gruppe-atferd", kan vi komme litt videre.

Det ligger nær å spørre om kvinnenes påståtte innbyrdes fiendtlighet også betyr dårligere samhold innenfor en gruppe, svakere utviklede gruppe-normer og gruppe-lederskap. "Krangel" i f.eks. en arbeidsgruppe behøver ikke uten videre bety at medlemmene over lenger sikt handler ut fra egeninteresse i høyere grad enn det gjøres i "fredelige" grupper.

Vårt neste emne gjelder bl.a. spørsmålet om kjønnsforskjeller i gruppedannelse og gruppesamhold.

KJØNNSFORSKJELLER I "INDIVIDUALISME", GRUPPE-TILKNYTNING OG IDENTIFISERING MED ORGANISERTE ENHETER

Med et nokså unøyaktig språkbruk tar vi da for oss under ett fler tilsynelatende forskjellige hypoteser om kjønnsforskjeller. Det er ganske vanskelig definerbare tendenser vi her søker å sammenfatte i ett utsagn, og vårt grunnlag er slike påstander som at "kvinner er mindre villige enn menn til å innordne seg arbeidsgruppen", "kvinner er mindre solidariske enn menn", "kvinner føler seg sjeldnere enn menn knyttet til bedriften", "kvinner er mer konkurranse-innstilt enn menn".

Påstandene om at kvinner er mer konkurranse-innstilt enn menn står i strid med uttalelsene om kvinners lavere aspirasjonsnivå: etter disse er kvinner *ikke* interessert i å konkurrere f.eks. om ledende stillinger. Dessuten går antakelsen stikk i strid med de fleste psykologiske og sosiologiske data om kjønnsforskjeller i holdning til konkurranse. F.eks. den amerikanske sosiolog Turner fant i en sammenliknende studie av amerikanske og engelske studenter (tilsammen ca. 1 700 personer) at mannlige studenter var klart mer konkurranse-innstilt enn de kvinnelige i begge utvalg.[44] Og i en rekke interessante spill-eksperimenter har et par psykologer påvist en signifikant forskjell mellom mannlige og kvinnelige spillere nettopp når det gjelder tilbøyelighet til å søke å konkurrere ut andre spillere.[45] De kvinnelige spillere var mer opptatt av sosiale og etiske

hensyn og av å komme fram til resultater som kunne være tilfredsstillende for alle parter enn de mannlige spillere var.[46] Det ligger således nær å slutte enten at påstanden om kvinners konkurranseinnstilthet er gal eller at *hvis* det er slik at kvinner i noen situasjoner er mer konkurranse-innstilt enn menn, vil det være helt spesielle elementer i en situasjon som betinger denne atferd, eller kanskje betydningen av "konkurranse" er strukket noe for langt i sammenhengen.

Vi skal illustrere den siste mulighet ved å vise til noen engelske data om såkalte produksjonsnormer.

I en engelsk studie av tre bedrifter fant man at arbeiderne i den ene av fabrikkene hadde utviklet klare standarder for sin produksjon ("produksjonstak"), mens i de to andre dette ikke var tilfelle.[47] Når vi da samtidig noterer at den første bedriften utelukkende beskjeftiget menn, mens de to andre mest hadde kvinnelige arbeidstakere, må man spørre om kvinner er mindre tilbøyelige enn menn til å sette produksjonstak, og om dette da er en av forklaringene på ulikheten mellom de tre engelske bedriftene.

Slike produksjonsnormer som det her er tale om innebærer bl.a. at konkurranse mellom arbeiderne elimineres. Og nettopp dette forhold var det de norske intervjupersonene hadde i tankene når de uttalte at kvinner er mer konkurranse-innstilt enn menn: kvinner innorder seg ikke under gruppens regler for produksjon, eller det dannes ikke slike regler i de kvinnelige arbeidsgrupper. Det er da grunn til å spørre om det egentlig er rimelig å si at det er en sterk konkurranse-interesse som ligger bak kvinnenes eventuelle villighet til å sprenge akkorder etc. Det kan hende at det er vel så fruktbart å peke på en manglende interesse for gruppe-samhold og solidaritet på arbeidsplassen bak manglen på produksjonstak, eller kanskje rett og slett en uvillighet eller uformuenhet når det gjelder å danne grupper. At resultatet av disse fenomener blir en tilstand som muliggjør — kanskje oppmuntrer til — mer konkurranse i kvinnelige enn i mannlige arbeidsgrupper skal vi imidlertid merke oss. Og vi kan uten videre slå fast at kvinners eventuelle konkurransetilbøyeligheter i denne situasjon strider mot resultater fra systematiske undersøkelser av de to kjønns holdninger til konkurranse i andre sammenheng.

De andre uttalelsene om "forholdet til grupper" berører mer direkte kjønnsforskjeller i identifisering med små og store sosiale enheter.

Det påstås som nevnt at kvinner er mindre knyttet til sin bedrift eller sitt firma enn menn er. Dessuten sies det at de er mindre solidariske

og lojale overfor arbeidsgruppen. Uttalelsene om kvinners gruppetilknytning kan også sammenfattes slik: kvinner er mindre tilbøyelige enn menn til identifisering både med bedriften og med arbeiderne som kollektiv — og mer tilbøyelige til å forfølge "private" interesser. Eller i en terminologi som er utviklet av den norske sosiolog Lysgaard: kvinner er både mindre kollektivistiske og mindre teknisk-økonomisk orientert enn menn, men mer privat-opportunistisk innstilt.

Denne formuleringen gjør det mulig å ta hensyn til det faktum at "bedriften" og "arbeiderne" ofte utgjør *alternative* identifiseringsobjekter for en arbeidstaker, følelser av interessemotsetninger gjør det vanskelig for den enkelte å identifisere seg begge veier. Poenget for oss her er at kvinner — etter uttalelsene — stort sett ikke skulle velge noen av disse to identifiseringsmuligheter, men en tredje utvei som enten representerer et utenforliggende identifiseringsobjekt eller "ingen identifisering". I den forbindelse ligger det nær å spørre om kvinners samhørighet med familien stort sett er så sterk at den vanskeliggjør andre tilknytninger. Men det er ikke rimelig å stille problemet slik. For det første er menn også sterkt knyttet til sin familie og utvikler likevel ofte samhørighetsfølelser overfor arbeidsmiljøet. For det andre har vi foreløpig ingen grunn til å tro at ugifte kvinner er like identifisert med arbeidsmiljøet — gruppen, bedriften, kolleger — som menn. Det har i alle fall ikke vært berørt i det materialet vi har gjennomgått tidligere.

Ingen data vi kan finne dekker disse problemstillingene fullt ut, og heller ikke foreligger det forskning fra andre situasjoner som synes direkte relevante. De to undersøkelsene som vi har diskutert i dette avsnitt gir motstridende resultater med hensyn til kvinners identifisering med andre i en gruppe: data fra de engelske bedrifter tyder på at kvinner ikke bryr seg om gruppens normer for produksjon og altså i en viss forstand opptrer mer "privat" enn menn i samme situasjon. De amerikanske spill-eksperimentene tyder nærmest på det motsatte.

Nå er disse to sett av data vidt forskjellige metodisk sett, og dessuten hentet fra meget ulike situasjoner. Vi kan ikke la dem avgjøre vår oppfatning av kjønnsforskjeller i "gruppeatferd". Men de viser hvilke perspektiver det er tale om: de antyder at spørsmål som gruppedannelse, gruppetilhørighet og identifisering med organiserte enheter tildels kan være et spørsmål om mannlighet og kvinnelighet, slik mannlighet og kvinnelighet er definert i vår kultur.

*

Vår diskusjon av data om kjønnsforskjeller bekrefter i det hele det kompliserte og noe uklare bilde av kvinners arbeidsatferd.

Vi har ikke funnet materiale som gir overbevisende evidens for riktigheten av de mange påstander om kjønnsdifferensiert yrkesatferd. For noen av hypotesene finner vi en del forskningsmateriale som støtter dem, for andre foreligger det få eller ingen data, mer sjelden finner vi resultater som direkte avviser påstandene.

De forskningsresultater som vi har trukket fram er ikke utelukkende hentet fra arbeidslivet. Og ett av våre hovedspørsmål gjelder nettopp dette: hvis vi finner kjønnsforskjeller i arbeidsatferd, i hvilken grad foreligger slike kjønnsforskjeller også i andre sosiale sammenheng, dvs. i hvilken grad er eventuelle forskjeller betinget av arbeidssituasjonens spesielle trekk? — Heller ikke dette spørsmål kan vi besvare her. Vi må i det følgende søke å holde fast ved inntrykket av et komplisert bilde, som *kanskje* stemmer med kvinnenes "faktiske" atferd. Vi skal være åpne for mulighetene av at bildet blir en del revidert ved mer omfattende undersøkelser, men tillater oss også å bruke hypotesene som et grunnlag for våre forsøk på videre analyse.

Etter det foregående må det være rimelig å diskutere i alle fall to muligheter: for det første de oppstilte påstanders eventuelle karakter av utbredte feil-oppfatninger, og for det andre forklaringer eller utdypninger som kan komme på tale hvis påstandene ved empirisk utprøvning skulle vise seg å stemme.

Dette er formuleringer som ikke helt fanger inn alle de nyanser som i alle fall helt sikkert foreligger.

For det første har vi problemet om "gjennomsnitt og overlap" — et problem som vi nevnte allerede i innledningen: spredningen omkring kjønnsforskjeller i atferd eller holdninger er oftest stor, og dette bidrar til — eller burde bidra til — store variasjoner også i oppfatningene av de faktiske forhold. Oppfatningenes karakter av stereotypier blir tilsvarende vanskelig å fastslå.

For det andre kan det naturligvis tenkes at de påstandene vi diskuterer *varierer* med hensyn til den støtte de får av empiriske funn. Og vi står da overfor et nytt bilde. — Vi berører her i virkeligheten igjen spørsmålet om det kan skimtes noen sammenheng i det atferdsmønster som påstandene tilsammen tegner opp. Vi har foreløpig erklært mønstret for å være "noe uklart og inkonsistent". Og det betyr bl.a. at vi ikke uten videre kan slutte oss til sannsynligheten av at ett element fore-

ligger, ut fra det vi vet om et annet. Nå skal vi likevel i slutten av dette kapitel foreslå en omformulering av de oppstilte påstander som kanskje gir noe mer av et helhetsbilde. Vi skal forsøke å se påstandene som hypoteser om kjønnsforskjeller i henholdsvis "primær-orienteringer" og "sekundær-orienteringer" til mellommenneskelige forhold. Men en slik omformulering er likevel ikke av en art som uten videre gir oss rett til å trekke slutninger om klare sammenhenger innenfor atferdsmønstret. Bare i noen få tilfeller skal vi gjøre det.

Foreløpig vil vi i alle fall behandle påstandene som om de atferdsformer de peker ut har forholdsvis liten sammenheng med hverandre. Et slikt utgangspunkt er særlig på sin plass når vi diskuterer muligheten av stereotypier.

Stereotypier eller fakta?

Det har som kjent i tidens løp eksistert svært mange oppfatninger om kjønnsforskjeller som vitenskapen klart har slått bena under. Man har f.eks. ment at kvinner hadde lavere intelligens enn menn, en oppfatning som ikke finner noen som helst vitenskapelig støtte. Kvinner har i lange tider vært ansett for svakere enn menn ikke bare i fysisk men også i psykisk forstand, en oppfatning som vel nå er helt revidert. Og kanskje vel så viktig for oss her: det synes å være en utbredt tendens til å tro at eksisterende kjønnsforskjeller er "kategoriske" og gjelder for *alle* personer av et gitt kjønn, — dvs. vi finner en tilbøyelighet til å overse spredningene i en gitt egenskap eller atferdsform. Hvis det f.eks. foreligger en gjennomsnittlig kjønnsforskjell i et karaktertrekk, la oss kalle det "lydighet", så slutter man derav gjerne at *alle* kvinner er mer "lydige" enn *alle* menn, osv. Det samme gjelder oppfatninger av f.eks. raseforskjeller og nasjonalitetsforskjeller.

Også i samtidig vitenskapelig litteratur finner vi en rekke påstander om kjønnsforskjeller i arbeidsatferd, påstander som overhodet ikke begrunnes med data. Dessuten opptrer i literaturen en utbredt tendens til å *trekke slutninger om kjønnsforskjeller på grunnlag av data som utelukkende gjelder kvinner,* nemlig ved implisitt å stille opp et empirisk ufundert bilde av mannlige arbeidstakere. Fremgangsmåten er gjerne den at man tar for seg data om kvinnelige arbeidstakere og så uten videre erklærer at disse på bestemte punkter atskiller seg fra mannlige arbeidstakere uten at sammenliknbare data for menn foreligger.[48] Det

burde være klart at enhver analyse av kjønnsforskjeller må bygge på sammenliknbare data for *begge* kjønn.

Vi bør altså regne med en sterk forenklingstrang hos folk flest, og denne trangen til å operere med enkle kategorier gir nettopp stereotype oppfatninger, dvs. man tillegger en person bestemte egenskaper etc. ut fra hva man *tror* er vanlig for den *kategori* av mennesker man henregner personen til, f.eks. en bestemt rase eller kjønn, — og vel og merke uten å undersøke om personen faktisk har disse egenskaper. Slike stereotypier gjør det altså mulig i en viss forstand å "tenke enkelt", sosialt og psykologisk. De fortoner seg ofte hensiktsmessige fordi de fritar for vurderinger, valg og avgjørelser i mange situasjoner.

Men stereotypier er dessuten ofte av en slik art at de bidrar til opprettholdelse av bestemte klassers eller gruppers interesser, f.eks. privilegier for den hvite rase. Eller de muliggjør bruk av syndebukker (f.eks. jødene i Tyskland og andre land).

Også stereotypier med hensyn til kjønnsforskjeller kan tenkes å tjene enkelte gruppers interesser, uten at dette behøver å være utslag av en bevisst tankegang. Og siden vi i vårt materiale står overfor påstander som stort sett er ufordelaktige for kvinnene, må vi undersøke de funksjoner "nedsettende stereotypier" m.h.t. kvinner kan ha.

Vi har allerede nevnt muligheten for at kjønnsrollemønstret i vårt samfunn kan bidra til å styrke menns selvtillit og maktfølelse. Og det er ganske opplagt at man finner enkelt-tilfeller av menn som — psykologisk sett — bruker stereotypier om kvinner som "svake", "dumme", "hjelpeløse", "amoralske" etc. — til å støtte opp under selvfølelse og behov for å kjenne egen overlegenhet. Slike behov kan antakelig bl.a. spores tilbake til tidlige ødipale konflikter eller andre frustrasjoner i barneårene. Vi kan i den forbindelse minne om Per Olav Tillers analyse av "kompensatorisk maskulinitet" i kap. kap. 4. — Også for kvinner kan kjønnsforskjells-stereotypier tilfredsstille kompensatoriske eller nevrotiske behov, f.eks. for passivt-underkastende eller masochistiske atferdsformer.

Men dessuten kan enklere og mer sosialt definerbare interesser tilgodeses ved hjelp av kjønnsforskjells-stereotypier som gir et "uheldig" bilde av kvinner. F.eks. arbeidsgivere har en utvilsom interesse — i alle fall på kort sikt — av å rettferdiggjøre lavere lønn til en stor gruppe av arbeidstakere. Videre: de som *har* makt og posisjon er interessert i å begrense konkurransen om slike goder, og den begrenses effektivt ved at alle av ett kjønn utelukkes fra konkurranse.

At enkelte trekk ved den kvinnelige yrkesatferd, trekk som vanligvis anses for uønsket, direkte sies å være ønskelige for arbeidslivet av økonomiske grunner, har vi eksempler på i de svenske såvel som i de norske undersøkelser. Vi finner her bedriftsledere som fremhever det fordelaktige ved kvinnenes splidaktighet (de danner da ikke noen sterk gruppe overfor ledelsen) og ved kvinnenes mangel på ærgjerrighet (så får ikke ledelsen noe press m.h.t. forfremmelse fra kvinnenes side). Og slike mer eller mindre klart utformede interesser kan bidra til at "kvinnelige" egenskaper tross alt i en viss forstand *ønskes* i arbeidslivet: det er fordelaktig at det foreligger arbeidstakere som ikke krever forfremmelse, som finner seg i rutinearbeid og ikke solidariserer seg sterkt med hverandre. Vårt poeng her er da at dette kanskje "kjøpes" ved manglende stabilitet, interesse og kompetanse.

Grunnlaget for stereotypi-dannelse er således kanskje nokså omfattende: økonomiske og personalpolitiske interesser hos bedriftsledere og arbeidsgivere blandes med mer diffuse og psykologisk funderte behov hos den enkelte yrkesutøver på alle plan: behovet for å opprettholde de herskende normer for mannlighet og kvinnelighet, og normene for arbeidsdelingen mellom menn og kvinner når det gjelder familielivets og yrkeslivets arbeidsoppgaver. Og dette behov er igjen knyttet til fundamentale psykologiske mekanismer for opprettholdelse av jeg-følelse og psykisk balanse, slik vi finner det skildret bl.a. i siste del av kap. 4 i denne bok.

Det kan altså anføres en god del grunner for å tro at den slags påstander om atferdsformer som vi har diskutert i dette kapitel alle er feil-oppfatninger og stereotypier som igjen er resultater av kompliserte sosiale og psykologiske prosesser.

Bekreftelse eller avkreftelse av "stereotypi-forklaringen" kan man bare få ved empirisk forskning. Og som vi har nevnt ovenfor finnes *også* grunner for å tro at påstandene om kjønnsforskjeller i en viss utstrekning beskriver virkeligheten, dvs. det kan tenkes at det faktisk foreligger en del gjennomsnittlige kjønnsforskjeller, om enn med stor spredning. Undersøkelser av denne mulighet vil igjen gi grunnlag for videre forskning omkring årsaksforhold av interesse utover selve problemet kjønnsforskjeller.

Og allerede før relevante data foreligger bør vi diskutere hvordan eventuelle kjønnsforskjeller skulle kunne forklares, eller i alle fall utdypes nærmere.

Hvis påstandene om kjønnsforskjeller i stabilitet, emosjonalitet, rigiditet osv. i arbeidssituasjonen skulle vise seg holdbare, hva slags prosesser kan det være som gir disse resultater?

Yrkesatferd og kjønnsroller

Vi skal da først og fremst spørre om de oppfatninger av kvinnelig yrkesatferd som synes å foreligge kan tenkes — delvis i alle fall — å gi uttrykk også for hva arbeidslivet faktisk *venter* av kvinnelige arbeidstakere. Er det slik at arbeidslivet — representert ved bedriftsledere, formenn, overordnede av alle slag, kolleger og arbeidskamerater — faktisk venter og til en viss grad *ønsker* at kvinner skal reagere anderledes enn menn på arbeidssituasjonen? Eller gjelder det helt ut de samme normer og krav i arbeidslivet for kvinner som for menn?

Vi må tro at det på en del punkter stilles samme krav til kvinnelige som til mannlige arbeidstakere, både formelt og uformelt. Det er f.eks. lite trolig at bedriftene *ønsker* at kvinner skal være ustabile, uinteresserte eller "kranglete". På disse punkter kan vi gå ut fra at den kvinnelige yrkesatferd (hvis den er slik som mange hevder) representerer avvik fra forventninger som rettes også mot kvinnelige arbeidstakere. Det er dessuten tydelig knyttet sanksjoner til forventningene: kvinnene blir som yrkesgruppe "straffet" for f.eks. sin ustabilitet bl.a. ved lavere lønn.

Men i enkelte andre henseender tror vi at de atferdsmønstre som vi har diskutert gir uttrykk ikke bare for forutsigelser men også for *forventninger* med hensyn til kvinners arbeidsforhold. Vår hypotese er den at kvinner i arbeidslivet på enkelte punkter blir møtt med forventninger — ønsker — om at de f.eks. skal være mer underdanige og lydige overfor autoritet enn menn, at de skal mangle ærgjerrighet og teknisk innsikt — fordi dette er kvinnelige egenskaper i vår kultur. Kvinnene møtes også — som før nevnt — med en forventning om at de skal og bør gifte seg, dvs. forsvinne fra arbeidslivet.

Vi kan kalle denne typen av forventninger for *uformelle* forventninger fra arbeidslivets side, dvs. forventninger som sjelden blir uttrykt, ja, som kanskje ikke er helt bevisste hos dem som "sender" dem. Disse forventninger er forankret i den generelle kvinnerolle i vårt samfunn, og vi kan si det slik at denne kjønnsrollen *slår igjennom* og er sterkere enn den formelle, offisielle yrkesrolle som setter opp ærgjerrighet, selvstendighet og kompetanse som ønskede egenskaper.

Et slikt gjennomslag fra den kulturelle kvinnerolle til arbeidslivet innebærer da samtidig at kvinner, mer enn menn, møter motstridende forventninger og ambivalens i normene for sin yrkesutøvelse. Vår hypotese innebærer også at sanksjonene knyttet til kvinnerollen ofte virker sterkere enn de sanksjoner som er knyttet til yrkesrollen, dvs.: hvis kvinner velger et maskulint mønster for sin yrkesutøvelse[49] blir de "straffet" ved å bli oppfattet som ukvinnelige — en like virksom sanksjon som beskyldning om mangel på maskulinitet er for en mann.

Vi ser det altså slik at enkelte trekk ved den kvinnelige arbeidsatferd er et direkte resultat av forventningene om at de skal opptre "kvinnelig". Men andre av elementene i den kvinnelige arbeidsatferd er ikke direkte foreskrevet i kjønnsrollemønstret. Det gjelder f.eks. en eventuell rigiditet hos kvinner i arbeidssituasjonen, eller det påståtte innbyrdes fiendskap. Hvis det skulle vise seg å foreligge kjønnsforskjeller på disse punkter må de heller plasseres blant de indirekte eller skjulte virkninger av kjønnsrolleforskriftene. Som nevnt i kap. 2 mener vi at en del kjønnsdifferensierte atferdsmønstre er resultater av konflikter som er vevd inn i de situasjoner det er tale om, her i arbeidssituasjonen.

Vi har tidligere nevnt eksempler på konflikter mellom krav om "kvinnelighet" på den ene side og krav om dyktighet, initiativ og ærgjerrighet på den annen, og skal ikke gjenta disse her. Vi skal heller forsøke å formulere mer generelt de typer av konflikter det kan dreie seg om når kvinner stilles overfor yrkeslivets verdier og normer.

Vi må da bl.a. vise tilbake til diskusjonen av såkalte "primære" og "sekundære" sosiale relasjoner i kap. "Kjønnsroller og sosial struktur".

Kvinners og menns yrkesatferd — deler av større mønstre?[50]

I den foregående diskusjon av oppfatninger av kvinnelig yrkesatferd har mange av de påståtte kvinnelige yrkesegenskaper fremstått som uheldige eller uønsket i en eller annen forstand. Vi kan også si det slik at de kvinnelige yrkesegenskaper direkte eller indirekte måles mot slike egenskaper, holdninger og atferd som anses for verdifulle i yrkeslivet, dvs. mot en mer eller mindre klart formulert *ideell yrkesrolle.*

Den typiske yrkesrolle i det moderne arbeidsliv blir ofte beskrevet sosiologisk som en *sekundær-relasjon,* i motsetning til en *primær-relasjon.* De forventninger som knytter seg til medlemskap og atferd i sekundær-grupper og primær-grupper har vi i kap. 2 beskrevet slik:

"Sekundær-gruppen har gjerne, i motsetning til primær-gruppen en noenlunde eksplisitt måltsetning som medlemmene forutsettes å arbeide mot. Medlemskap er noe man 'oppnår' på grunnlag av visse ytre kriterier — som f. eks. når man søker og får en stilling — det er ikke først og fremst spørsmål om følelsesmessige bånd eller lojalitet. I familien, som er den typiske primær-gruppe, er man i prinsippet medlem uansett ytelse — i en bedrift blir man under vanlige omstendigheter sagt opp hvis man lar være å arbeide. Innen familien er det slik at man tar hensyn til og reagerer på en rekke sider ved sine rollepartnere, i arbeidslivet er det bare et begrenset antall egenskaper ved den enkelte som prinsipielt har interesse. Vi har f. eks. regelen om 'å skjelne mellom arbeid og privatliv'. Og sekundær-relasjonene preges gjerne av at de samme kriterier for vurdering og belønning i prinsippet gjelder for alle — i primær-relasjonene behøver ikke alle behandles "likt" i objektiv forstand. Innen familien gjelder det f. eks. ofte 'til enhver etter behov, fra enhver etter evne'. I sekundær-gruppen ventes det at sympati, eller antipati må vike til fordel for saklige målmiddel-overveielser, mens primær-gruppen tillater reaksjoner på følelsesmessig basis, der er nettopp følelsene *det relevante,* som f. eks. i et kjærlighetsforhold eller et vennskap."

De samværsprinsippene som vi her har skissert opp — en del forenklet — kan utvikles og presiseres nærmere ved hjelp av et sett av begreper fra sosiologen Parsons. Vi kan fremstille forskjellen mellom primær- og sekundær-relasjoner ved hjelp av disse begrepene:

Primær-relasjoner:	*Sekundær-relasjoner:*
Diffusitet Ta i betraktning *mange* egenskaper og sider ved situasjonen, rollepartneren	*Spesifisitet* Ta i betraktning *få* egenskaper og sider ved situasjonen, rollepartneren
Affektivitet "Følelser er tillatt"	*Affektiv nøytral* "Saklighet", følelser bør holdes utenfor
Partikularisme Behandling og bedømmelse etter spesielle omstendigheter, eller etter hvilket personlig forhold man har til en person	*Universalisme* Behandling og bedømmelse etter prinsipper som gjelder for alle
Tilskriving Hvordan en person eller situasjon "er"	*Ytelse* Hva en person "yter", "oppnår"

Kollektivisme-individualisme angir endelig prinsipper som kan prege begge typer av relasjoner, dvs. det kan både i primær- og sekundærgrupper være foreskrevet at man skal handle først og fremst til andres, event. felles beste, eller det kan være foreskrevet eller tillatt at man først og fremst handler til sitt eget beste.

Hver av disse fem sett av kjennetegn må ses som ytterpunkter på hver sin skala, f.eks. en skala der ekstrem "partikularisme" er plassert i den ene enden og ekstrem "universalisme" i den andre.

Den moderne yrkesrolle kan etter dette beskrives enten som en individualistisk sekundær-relasjon (f. eks. forretningsmann) eller en kollektivistisk sekundær-relasjon (f.eks. legen, advokaten). Enten en gitt yrkesrolle beskrives som kollektivistisk eller individualistisk er den altså sosiologisk sett preget av "spesifisitet, universalisme", "følelsesmessig nøytralitet" og "ytelses-kriterier".[51]

Hvis vi nå igjen ser på de oppfatningene av kvinnelig yrkesatferd som vi har presentert tidligere i dette kapitel, hvordan synes kvinnene å orientere seg i forhold til typiske moderne yrkesroller, kjennetegnet ved "universalisme", "spesifisitet", "ytelses-orientering" og "affektiv nøytralitet"? Hvilken av de to typene, primær- eller sekundær-typen, er det kvinnenes yrkesatferd likner mest? Vi henter frem igjen noen av de påstandene vi har diskutert før, og prøver å se dem i dette lys.

Vi skal først gå tilbake til påstandene om kjønnsforskjeller i "saklighet" i arbeidssituasjonen, og minne om den definisjon av usaklighet som har vært nevnt i den forbindelse: "en tendens til å trekke inn utenforliggende ting", ting som hører til privatlivet, hvordan en person er eller hva han gjør *utenfor* arbeidssituasjonen.

Usaklighet hos kvinner er således i det norske materialet ofte omtalt som en tendens til å trekke inn irrelevante momenter, særlig private. I sosiologisk terminologi gjelder påstanden da kvinnenes eventuelle tilbøyelighet til å reagere mer "diffust", mindre "spesifistisk" enn menn, dvs. ta hensyn til *mange* heller enn *få* trekk ved en person eller et problem, og til mindre avgrensbare trekk. Fra sosiologisk synspunkt er f.eks. reglen om "å skjeldne mellom privatliv og arbeidsliv" bl.a. et krav om "spesifisitet" i yrkeslivet, en regel som må ses som et viktig trekk ved arbeidsformen i det industrialiserte samfunn. Ulikheten mellom familien og yrkeslivet nettopp når det gjelder disse normer er ofte fremhevet i sosiologisk litteratur, og enkelte undersøkelser viser at normen om "spesifistisk" atferd i arbeidslivet i alle fall formelt foreligger.[52]

Vårt materiale tyder på at vi kan stille opp en hypotese om at *kvinner er mer "diffust orientert" enn menn i arbeidssituasjonen.* En diffus orientering overfor en rollepartner angir som før nevnt et grunnleggende trekk ved relasjonen: man tillater seg å ta i betrakning mange sider ved rolle-partnerens person eller status — i motsetning til det som er gitt ved en spesifistisk orientering. Når det foreligger en spesifistisk orientering tar man bare en eller meget få og avgrensbare sider ved rollepartneren i betraktning.

La oss dernest se på det problemet som vi har kalt "følelser" vs. "følelsesmessig nøytralitet". Vi oppstiller den hypotese *at kvinner har en tendens til å være mer følelsesmessig orientert i arbeidssituasjonen enn menn.* Med "følelsesmessig orientert" mener vi her en orientering eller holdning som tillater følelsene å komme til uttrykk i en gitt rollerelasjon — i motsetning til en *"følelsesmessig nøytral orientering"* der den enkelte forutsettes ikke å la personlige følelser komme til uttrykk i situasjonen.

En del av de norske intervjupersoner gir nettopp uttalelser som antyder en slik hypotese. Både når de sier at kvinner er mer "emosjonelle", mer "nærtagende", mer "hysteriske" osv. enn menn, og til dels når det snakkes om "usaklighet", er det grunn til å tro at det blant annet er dette som menes. Som en intervjuperson uttrykker det: "følelser kommer så lett inn" (når kvinner reagerer på arbeidslivets problemer).

Også de to andre kjennetegnene på type av sosial relasjon som vi har stilt opp i vårt skjema synes å dekke en del oppfatninger av kjønnsforskjeller, selv om det ikke er så tydelig som for "diffus-spesifistisk" og for "affektiv-nøytral".

Når det gjelder "universalistisk" vs. "partikularistisk" atferd må nevnes at det i enkelte undersøkelser hevdes at kvinnelige arbeidsledere har lettere for å "favorisere" enn mannlige arbeidsledere har. I den første norske forundersøkelsen ble dette uttalt ganske ofte, og det samme gjelder for det engelske materialet. Det synes da å være grunnlag for å undersøke denne oppfatningen nærmere.

"Favorisering" er i arbeidslivet betegnelsen på en leders tilbøyelighet til å begunstige en underordnet på grunn av personlige sympatier for denne, dvs. at en (eller fler) underordnede får fordeler av forskjellig slag på grunnlag av sitt personlige — "private" — forhold til arbeidslederen. Arbeidslederen tillemper i slike tilfeller et partikularistisk prinsipp, hvis han fulgte en universalistisk fremgangsmåte ville fordelinger

etc. skje etter kriterier som i prinsippet kunne tillempes på alle, f.eks. dyktighet, innsats, eller visse typer av behov.

En hypotese om at *kvinner opptrer mer partikularistisk i arbeidslivet enn menn,* lar seg vel lettest illustrere og prøve ut ved å sammenlikne menn og kvinner i overordnede stillinger. Men også underordnede kan være mer eller mindre partikularistisk eller universalistisk innstilt, de kan være mer eller mindre tilbøyelig til å skape et personlig og privat forhold til arbeidslederen og mer eller mindre tilbøyelig til å gjøre bruk av et slikt forhold. Underordnede kan i større eller mindre grad godta universalistiske prinsipper: i den måten de ordner sine egne mellomværende på, eller f.eks. i synet på forfremmelse eller fordeling av andre goder. Hvis en tar forfremmelse som eksempel, kan dette foregå mer eller mindre på grunnlag av "bekjentskaper". Om kvinner mer enn menn godtar slike prinsipper i arbeidslivet vet vi ikke. Det har ikke vært fremhevet spesielt i de undersøkelser av oppfattede kjønnsforskjeller som er gjennemgått ovenfor.

Derimot har det vært hevdet enkelte andre kjønnsforskjeller som gjerne kan diskuteres i sammenheng med universalisme-partikularisme-orienteringer, det er fenomener som kan tenkes å tilsløre eventuelle kjønnsforskjeller i partikularisme.

Vi har før nevnt uttalelser om at kvinnelige arbeidstakere mer enn mannlige er redde for at andre skal bli favorisert, er mer sjalu og mistenksomme i den henseende. Det er også blitt slik formulert: *kvinnelige arbeidstakere er mer opptatt av rettferdighet.* Dette synes ikke forenlig med en partikularistisk orientering.

Nå kan det tenkes at nettopp forvirring og ambivalens med hensyn til de to ekstremer — og kanskje med hensyn til rettferdighet i arbeidssituasjonen i det hele tatt — gir en sterk opptatthet av problemet. Vi står kanskje overfor noe tilsvarende som det som synes å gjelde for kvinners forhold til arbeidskamerater: på den ene siden rapporteres innbyrdes vanskeligere forhold, og på den andre siden viser en rekke undersøkelser at kvinner er mer interessert i forholdet til kolleger enn menn er, stiller det høyere på listen over de ting som betyr noe for dem i arbeidssituasjonen.

I denne sammenheng må nevnes følgende problem: gir en — eventuell — opptatthet av rettferdighet også en tilbøyelighet til å anvende rettferdighetsprinsipper, i motsetning til andre prinsipper for problemløsning? I tilfelle går dette på tvers av en partikularistisk orientering.

Vi har altså foreløpig bare uttalelser fra arbeidslivet å holde oss til og de gir en hypotese om at kvinner i arbeidssituasjonen er mer interessert i og opptatt av rettferdighet enn menn er, *samtidig* som uttalelser hevder at kvinner opptrer mer partikularistisk.

Men vi må i denne forbindelse også ta i betraktning tidligere nevnte påstander om at kvinner er mer tilbøyelige enn menn til å kreve særbehandling for sin egen person i arbeidssituasjonen, dvs. at de hevder visse rettferds-prinsipper generelt, men har vanskeligere enn menn for å godta dem når prinsippene gir et uheldig utfall for dem selv.

Påstanden holder i alle fall ikke når det gjelder kvinnenes reaksjoner på deres egen lønnsmessige stilling: de synes langt på vei villige til å godta — som gruppe — lavere lønn enn menn, med begrunnelse i menns familieforsørgelse. Men på andre punkter kan uttalelsen kanskje være mer begrunnet: det hevdes ofte med styrke av de overordnede at kvinner krever det som kalles "forsiktigere behandling" enn mannlige underordnede. Med dette synes man å mene dels at det må brukes en høfligere tone overfor kvinner, dels at man må være oppmerksom på deres nærtagenhet og sårbarhet, og dels at de ofte krever "spesielle" hensyn i sin alminnelighet. Ofte nevnes alle disse momenter sammen. Det kan se ut som om kvinnene dels krever å bli tatt hensyn til "som kjønn" og dels krever "personlige hensyn".

Partikularisme vs. universalisme angir bl.a. to forskjellige prinsipper for fordeling av goder, og videre undersøkelser kan kanskje klarlegge eventuelle kjønnsforskjeller på dette punkt. Men fordelingsprinsipper kan også klassifiseres på andre måter. Og enkelte av oppfatningene av kvinners arbeidsatferd gir grunn til å spørre om det foreligger fler typer av kjønnsforskjeller i holdninger til fordeling. Eller kanskje det dreier seg om avgjørelses-prinsipper i sin alminnelighet som bare delvis omfattes av vårt skjema for beskrivelse av primær- og sekundærrelasjoner.

En rettferdig fordeling kan f.eks. defineres som "en fordeling etter behov" vs. "en fordeling etter ytelse". Man kan også sette ytelses-prinsippet opp mot tilskrivings-prinsippet, eller mot et tradisjonalistisk prinsipp, eller se rettferdighet som en absolutt likhet i enhver henseende vs. en hvilken som helst form for ulikhet.[53]

Som et eksempel på kjønnsforskjeller i definisjonen av rettferdighet kan nevnes data fra den norske for-undersøkelse nr. 2. De fleste av intervjupersonene mener her det er rimelig at menn har høyere lønn enn kvinner, og den grunnen som anføres hyppigst av kvinnene er "men-

nenes forsørgelsesbyrde". De mannlige intervjupersonene derimot nevner hyppigere slike grunner som at "menn er mer stabile" etc. Kvinnene synes altså mer tilbøyelige til å trekke inn personlige *behov* (gjeldende for hele kategorien menn), eller i alle fall hensyn som ikke er forenlig med prinsippet om "lik belønning for lik ytelse". Vi kan si at kvinnene er mer behovsorientert, mennene mer ytelsesorientert med hensyn til lønnsfastsettelsen for de to grupper.

Vi må imidlertid spørre om de kjønnsforskjeller i innstillinger til rettferdighet som vi her har antydet har noe å gjøre med primær-relasjoner vs. sekundær-relasjons-orienteringer. Brukes rettferdighet mer som avgjørelses-prinsipp i primær-relasjoner enn i sekundær-relasjoner, og brukes det ulike definisjoner av rettferdighet i de to typer av samvær? Vi har ikke her noen data å støtte oss til, men det er rimelig å tro at svaret på begge spørsmål er "ja". Sekundær-grupper vil, slik vi har definert dem og slik det er vanlig å definere dem, være mer preget av mål som skal oppnås i fremtiden, av nytte- og effektivitetshensyn og av overveielser omkring mål-middel-relasjoner. Primær-grupper er mer et mål i seg selv. Av dette skulle følge *en tendens* i sekundær-relasjoner, mer enn i primær-relasjoner, til å skyve andre hensyn enn "hensiktsmessighet" til side, og *en tendens* til f.eks. å definere rettferdighet mer som et spørsmål om ytelse enn f.eks. som et spørsmål om behov.[54] Hvis disse overveielser er forsvarlige, kan også uttalelsene om kjønnsforskjeller i rettferdighets-orientering plasseres inn i en hypotese om kvinners sterkere tendens til primær-relasjons-atferd.

Men en videre analyse av "rettferdighet" i arbeidssituasjonen kan også tenkes å gi grunnlag for hypoteser om kjønnsforskjeller som ikke beskrives så godt ved sekundær- og primærbegrepene, og vi skal komme tilbake til dette.

Vi har nå allerede vært en del inne på skillet mellom "ytelsesprinsippet" og "tilskrivingsprinsippet", som alternative mønster for samvær. Vi har også tidligere hevdet, både i kap. 2 og i dette kapitel, at kvinner mer enn menn synes å være innstilt på å handle etter "tilskrevne sosiale kjennetegn", mens menn mer orienterer seg på grunnlag av "ytelse".

Men data gir tilsynelatende motstridende opplysninger. På den ene side foreligger en rekke tegn som tyder på kvinners mer tilskrivingsorienterte atferd. Vi har nevnt data fra undersøkelser av sosiale klasser, og fra rekrutteringen til utdannelsessystemet. På den annen side har vi funnet kvinner beskrevet som "mer konkurranse-innstilt" enn menn,

dvs. en typisk ytelses-orientering. Vi er imidlertid — som nevnt før — tilbøyelige til å tolke det siste som en mangel på gruppedannelse, dvs. mangel på konkurranseregulering, blant kvinner. Muligheten for *mer tilskrivings-orientering blant kvinner enn blant menn* bør ikke avvises.

Som illustrasjon av hypotesen viser vi tilbake til noen data fra de foreløpige norske undersøkelser: en del av de norske intervjupersoner har uttalt seg om hvilke egenskaper de særlig setter pris på hos kolleger. Blant dem som har uttalt seg finner vi at 25 % av mennene spesielt nevner dyktighet, mens dette nevnes av 6 % av kvinnene. Tallene er små, men vi tar dem som uttrykk for en tendens som et større materiale kan tenkes å bekrefte.

Etter de kjennetegn på primær- og sekundær-relasjoner som vi hittil har tatt for oss, synes det som nevnt rimelig å spørre om kvinners yrkesatferd, mer enn menns, avspeiler primær-gruppens atferdsformer. Vi bør imidlertid da samtidig trekke fram igjen spørsmålet om *normløshet,* og minne om den engelske påstanden om at kvinner — i motsetning til menn — ikke vet, ikke har noen oppfatning av hva som er rimelige og urimelige krav til dem i en arbeidssituasjon. De vet ikke hva som er "fair". Dette ligner på de norske resultater som reiser spørsmålet om mangel på normer i kvinnelige arbeidsgrupper. Slike betraktninger antyder en hypotese om at kvinner stort sett hverken har rent sekundær-pregede eller rent primær-pregede prinsipper for arbeidsforholdet, men nærmest vakler mellom de to samværsformer, at de er ambivalente. Hvis vi skal la oss lede av de populære oppfatninger når vi stiller opp hypoteser om kjønnsforskjeller, bør vi altså foreløpig formulere påstanden slik: menn er mer konsistent sekundær-relasjons-orienterte enn kvinner i sitt forhold til arbeidsmiljøet.

Ett av utgangspunktene for vår diskusjon om sekundær- og primærrelasjoner ble gitt i slutten av forrige avsnitt: vi ønsket å beskrive nærmere arten av de konflikter som kan tenkes å ligge bak enkelte former for kvinnelig arbeidsatferd. Vi kan formulere vårt spørsmål slik: har kvinner mer enn menn en konflikt mellom sekundær-pregede og primær-pregede atferdstendenser — i arbeidssituasjonen? Diskusjonen har samtidig gitt oss en *systematisering* av uttalelsene om kjønnsforskjeller i yrkesatferd. Vi ønsket å bringe uttalelsene over i en sosiologisk språkdrakt som kanskje kan gjøre det lettere å sette kjønnsforskjellene i forbindelse med andre sosiale og psykologiske fenomener, og som kan gjøre en videre utforskning mest mulig fruktbar.

Men en klassifisering i primær- vs. sekundær-orientert atferd er ikke uttømmende for alle de — postulerte — kjønnsforskjeller vi har interessert oss for. Normløshet f.eks. kan finnes i begge typer av relasjoner. Og det samme gjelder forskjellige typer av lederskap og autoritetsforhold, såvel som de kjønnsforskjeller i identifisering med grupper og større enheter som vi har diskutert. "Motstand mot forandringer" — en holdning som hevdes å prege kvinner mer enn menn i arbeidssituasjonen — kan tenkes å passe bedre i primær-relasjoner enn i sekundær-relasjoner. Det ligger i alle fall nær å peke på at sekundær-gruppene oftere enn primær-gruppene i sin struktur er innrettet på å tilpasse seg eller utnytte tekniske og økonomiske endringer. Den ritualisme som ofte ligger i motstand mot forandring kan imidlertid like gjerne være et resultat av norm-konflikter og av den frustrasjon som "vakling mellom primær- og sekundær-orientering" antyder. Slike fenomener som normløshet, ritualisme, passivitet, mangel på aspirasjoner kan være uttrykk for et konfliktfylt forhold til arbeid og yrkesdeltakelse.

Eksemplet med "ritualisme" viser at enkelte av de kjønnsforskjeller vi har diskutert kan tenkes å henge sammen: noen av elementene i bildet er kanskje resultater av de andre elementene. I en analyse som tar sikte på å avdekke sammenhenger måtte vi se noen av kjønnsforskjellene som ledd i en årsakskjede. Men foreløpig er data for spinkle til at dette lar seg gennomføre.

Vi har nå klassifisert en del av de postulerte kjønnsforskjeller som tegn på de kjønnsulike tilbøyeligheter til sekundær- vs. primær-pregede atferdsformer. Atter andre har vi sett som mulige resultater av konflikter mellom primær- og sekundær-relasjonsnormer: "ritualisme" og "normløshet", eller rettere sagt: vi har antydet at konflikter mellom sekundær- og primær-pregede innstillinger preger kvinner mer enn menn. Tendenser til passivitet, mangel på initiativ og aspirasjoner ("tilbaketrekning") ville vi eventuelt tildels karakterisere som konfliktkonsekvenser.

Hvis fremtidig forskning skulle vise at de påståtte kjønnsforskjeller i arbeidsatferd faktisk foreligger, måtte vi prøve å føre disse tanker noe videre: hvorfor er kvinner mer primær-orientert enn menn? Er det nok å vise til kvinners og menns forskjellige stilling i familien? Er det familieinstitusjonens normer og verdisystem som har et fastere tak på kvinner enn på menn? Er det slik at kvinner først og fremst ser ekteskapet som forsørgelsesgrunnlag, mens menn henvises til yrkesdeltakelse, og er det

da videre slik at man ordner sitt norm- og verdisystem først og fremst etter den typen sosial relasjon man oppfatter som sitt forsørgelsesgrunnlag? Eller er det utelukkende trekk ved arbeidssituasjonen som produserer kjønnsforskjellig arbeidsatferd? Det er ikke rimelig å fortsette disse spekulasjoner før vi har fler data å bygge på.

Men det bør nevnes at også andre ulikheter i de to kjønns sosiale situasjon kan tenkes å avspeile seg i ulike reaksjoner på arbeidsmiljøet. Det er f.eks. mulig at tendensen til innbyrdes konflikt samt selv-nedvurdering og sosial usikkerhet (som vi nevnte synes disse trekk å prege kvinner mer enn menn) kan ses som et generelt trekk ved grupper som blir diskriminert eller sosialt lavt vurdert. Hvis vi forutsetter at kvinner i vårt samfunn til en viss grad vurderes lavere enn menn, er det relevant å se på data fra forskning omkring rasediskriminering. Negrenes og kvinnenes stilling i samfunnet er tidligere blitt sammenliknet, f.eks. i Myrdals bok "An American dilemma". Myrdal er særlig opptatt av forsøkene på å opprettholde et partikularistisk element i kvinnenes yrkesrolle.

Vi skal se på problemet fra en litt annen synsvinkel her: kvinnenes selvoppfatning eller selvvurdering. — I studier av negrenes stilling i U.S.A. blir det ofte hevdet at en alminnelig virkning av nedvurderingen er en tendens hos negrene selv til å akseptere forestillingene om negre som inferiøre individer og en derav følgende passivitet og mangel på identifisering med sin egen rase.[55]

Denne reaksjon er forankret i godtakelse av nedvurderingen, og gir tilbaketrekning, passivitet og resignasjon. Vi vil imidlertid oftest også finne et element av fiendtlighet overfor egen rase, en selv-fiendtlighet. Den psykologiske prosess er den samme som den som ofte beskrives som "Identifisierung mit dem Agressor", og sambandet "identitetsforstyrrelser — aggresjon rettet mot en selv — passivitet" er i det hele et kjent fenomen innenfor klinisk psykologi. — En annen reaksjon man ofte finner hos minoritetsgrupper er økt inngruppefølelse og aggresjon utad. Dette synes ikke å foreligge for kvinnenes vedkommende.

Vi må videre peke på det faktum at kvinner oftere enn menn befinner seg i de mest underordnede (og tildels nedvurderte) posisjoner, i alle fall i arbeidslivet, og at en slik plassering kan tenkes å ha virkninger i seg selv. De underordnede, de med minst makt i en sosial situasjon, vil gjerne finne flere måter til beskyttelse mot maktmisbruk. En sterk kollektivdannelse er én beskyttelsesmekanisme. Kvinnene er tyde-

ligvis noe fremmed for denne. Derimot har vi før nevnt deres — påståtte — "rettferdighetsmani", en holdning som også kan ses som de svakeres forsvar mot autoriteter.

*

Vi har ovenfor nevnt en rekke mulige problemstillinger som hver for seg kan tenkes å kaste noe lys over kjønnsforskjeller i yrkesatferd. Ett enkelt forklaringsprinsipp synes ikke mulig å gjennomføre uten at man mister vesentlige trekk i bildet, blant annet fordi det dreier seg om en kombinasjon av psykologiske og sosiologiske variable — individuelle egenskaper såvel som gruppeatferd eller "kollektive" egenskaper hører med i det problemområdet vi prøver å forklare. Om våre forsøk representerer fruktbar tankegang må videre forskning vise. Vi skal nevne noen av de vansker som møter oss ved prøving av problemstillingene.

For det første reiser det seg en rekke metode-vansker ved forsøk på å måle de atferdsformer og holdninger som angis selv av et meget forenklet begrepssystem. Og nettopp fordi kjønnsforskjeller i vår kultur gjerne er små gjennomsnittsforskjeller med stor spredning er det viktig å finne klare empiriske instrumenter. Disse metodeproblemer må vi la ligge her.

Et annet spørsmål har vi vært inne på ovenfor: muligheten for at en viss normløshet, en mangel på gruppedannelse og normer for arbeidsatferd, kanskje preger kvinnelige arbeidstakere i motsetning til mannlige arbeidstakere. Hvis dette stemmer må en vente en sterkere ambivalens og inkonsistens i den kvinnelige yrkesatferd, heller enn et klart primær-relasjons-mønster, dvs. det kan være vanskelig å se klare resultater.

Dette er et viktig spørsmål, det dreier seg igjen tildels om selve grunnlaget for eller "årsakene" til kvinnenes eventuelle mangel på sekundærorientering. For å gå videre i *den* analyse skulle vi helst vite: står vi overfor en — kanskje i det lange løp hensiktsmessig — fastholding av primær-holdninger fra kvinnenes side — eller hentes primær-holdningene bare fram så å si i mangel av sekundær-holdninger?

Videre må enhver empirisk studie av problemene ta i betraktning forskjellene i sammensetning av den kvinnelige og den mannlige ervervsbefolkning: de kvinnelige arbeidstakere er i større utstrekning enn de mannlige *ugifte, unge* og *u-utdannede* arbeidstakere. Vi vet lite om

hvilken rolle disse faktorer kan tenkes å spille for de kjønnsforskjeller vi er interessert i her.

Og endelig må vi overveie forutsetningen om at sekundær-normer — slik de er definert her — er de typiske yrkesrolle-normer. Det er mange yrkesroller der en streng opprettholdelse av sekundær-relasjoner er problematisk, eller hvor det må skje en stadig og ofte vanskelig avbalansering mellom primær- og sekundær-orienteringer. Mange studier av yrkesroller og profesjoner viser dette.[56] I disse yrkesrollene er imidlertid de faktorer som "trekker" henimot primær-relasjoner så og si innebygget i det sosiale system som yrkesrollen er en del av. Når det gjelder kvinnenes tilbøyelighet til å orientere seg etter primær-gruppemønster må vi imidlertid tro at dette tildels skyldes sterke krefter *utenfor* det sosiale system der yrkesrollen er plassert, dvs. krefter utenfor bedriften, firmaet, forretningen.

Som vi har nevnt før er det vel tildels også *innenfor* systemet ventet at kvinner skal reagere "kvinnelig". Forsåvidt kan en si at noen av årsakene til kvinnenes yrkesatferd ligger innenfor systemet. Men vi må også tenke oss at den sosialiserings-prosess som skaper mange av de grunnleggende kvinnelige atferdsmønstre bidrar til holdninger som kvinnene har med seg inn i yrkesrollen.

Ett av resultatene av sosialiserings-prosessen er kvinnenes sterkere orientering mot ekteskap og familiedannelse. Vi har tidligere pekt på hvordan ekteskap og familie blir presentert kvinnene som de viktigste livsmål. Konsekvensene av dette er uten tvil en rekke praktiske vansker når det gjelder kvinnenes stabile deltakelse i yrkeslivet. Men i tillegg til dette synes vi å spore de konsekvenser som har vært diskutert i dette kapitel: kvinnene trekkes i sin yrkesatferd henimot nettopp den interaksjonsform som preger familien og i det hele primær-gruppens holdninger og interaksjonsformer.

Noter

1 Også når det gjelder yrkesatferd finner vi forestillinger om forskjeller mellom etniske grupper. Jfr. f.eks. *O. Collins:* Ethnic behavior in industry. American journal of sociology 59, (1945—46) eller *E. C. Hughes:* Queries concerning industry and society growing out of the study of ethnic relations in industry. American sociological review 14 (1949).

2 *H. Holter:* Kvinner i arbeidslivet. Stens. Oslo 1958. *H. Holter:* Ungdom i arbeidslivet. Stens. Oslo 1960. Disse to rapporter representerer forarbeider til en større sosiologisk undersøkelse av alders- og kjønnsdifferensiert yrkesatferd. Undersøkelsen ventes avsluttet i 1962.

3 *F. Zweig:* Women's life and labour. London 1952.

4 Arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning. SAF—LO. Stockholm 1950.

5 Den siste typen spørsmål ble stilt der hvor man mente at intervjupersonen ikke var særlig vant til å abstrahere og at tanken om "fordeler" og "ulemper" ga noe mer konkret holdepunkt. Man var således ikke i første omgang spesielt interessert i hva i.p. anså som fordeler og ulemper, men spørsmålet hadde vist seg å gi en god åpning for å diskutere kjønnsforskjeller. Dessuten gir nettopp disse svarene anledning til å gå nærmere inn på problemet om ulike standarder for vurderingen av de to kjønns yrkesatferd.

6 Jfr. kap. "Fra barn til voksen".

7 *F. Zweig,* op. cit.

8 Vi må her med en gang merke oss at Zweig tar *uttalelser* om kjønnsforskjeller som uttrykk for *faktisk eksisterende* forskjeller i yrkesatferd, uten å spørre om oppfatningene kan tenkes å være farget av vanlige innstillinger, forventninger, normer og verdier omkring menns og kvinners atferd.

9 Vi sier dette med en viss reservasjon, — fra Zweig's fremstilling er det ikke lett å skjelne mellom hans data og hans egne personlige oppfatninger.

10 Arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning s. 35—41.

11 Forf.'s tolkning.

12 *V. Isambert-Jamati:* Absenteeism among women workers in industry. International labor review, 1962, March, s. 248—261.

13 *E. Henrikson:* Frånvaro från arbetet, s. 144, tab. 0:6. Stockholm 1954.

14 Jfr. *A. C. Anastasi — F. P. Foley:* Differential psychology, s. 654 ff. N.Y. 1949.

15 National safety council: The woman on the job. Chi. 1954.

16 *Gullvåg (Holter), Bay, et.al.:* Attitudes and perceptions. Vol. I. Stens. Oslo 1953.

17 *T. Segerstedt:* Människan i industrisamhället. Stockholm 1952.

18 *D. A. Trumbo:* Individual and group correlates of attitudes toward work-related change. Journal of applied psychology. Vol. 45 (1961) No. 5.

19 *J. P. French:* Overcoming resistance to change. Human relations 1948. No. 1.

20 En antropologisk undersøkelse av menomini-indianerne i U.S.A. viser at kvinnene klarer de kulturelle forandringer (industrialisering) bedre enn menn, og etter antropologens mening fordi kvinnene i høyere grad enn mennene beholder de grunnleggende trekk i sin rolle (de ekspressiv-integrative trekk).

21 Jfr. bl.a. *S. Lysgaard:* Dydens belønning. Tidsskrift for samfunnsforskning. Nr. 2, 1960.

22 *S. B. G. Eysenck:* Social class, sex and responses to a five-part personality inventory. Educational psychological measurements. 1960.

23 *S. B. G. Eysenck:* Op.cit., og *C. Andriex:* Structure des reactions emotionelles chez des etudiants des deux sexes, Psychologie Française, 1958, 8.

24 *R. Rommetveit:* Social norms and social roles, Oslo 1953, og *S. Brun-Gulbrandsen:* Kjønnsrolle og ungdomskriminalitet, Oslo 1958.

25 *P. G. Rothans — Ph. Worchel:* Inhibition of aggression. Journal of personality, 1960, March.

26 *E. Livingstone — J. D. Handyside:* Two studies in supervision, National institute of industrial psychology, Report No. 10, og *E. Livingstone:* Attitudes of women operatives to promotion, Occupational psychology, Oct. 1953.

27 *N. Sears:* Woman, wife and worker. London 1960.

28 *G. Westerlund:* Group leadership, s. 26. Stockholm 1952.

29 *S. Lysgaard:* Arbeiderkollektivet. Oslo 1961.

30 *K. Svalastoga:* Prestige, class and mobility. Copenhagen 1959.

31 *E. Livingstone,* op.cit.

32 Jfr. f.eks. *I. M. Aursand:* Fra gymnas til videre utdanning — valgets premisser. Arbeidsmarkedet, 1960, nr. 8. *J. Galtung — G. Gutterman:* The anticipation of grades. Columbia university 1957/58. Stens. *R. D. B. Tuddenham — Ph. D. McBride:* The yielding experiment from the subject's point of view. Journal of personality 1959, No. 27.

33 *A. D. Ross:* Control and leadership in women's groups. Social forces. Dec. 1958.

34 Men også her er det forhastet å tro at de polulære oppfatninger er de riktige: det er ikke sikkert at "lydighet" og "underordning uten spørsmål" er de beste egenskaper for underordnede. Nettopp uttalelser om kjønnsforskjeller tyder på at formålet med virksomheten og hele situasjonen avgjør hva slags underordning som er "best". Dessuten kan det naturligvis anlegges större målestokk på ønskeligheten av lydighet og underdanighet.

35 *Gullvåg et.al.:* Op.cit.

36 *T. Segerstedt:* Op.cit.

37 *F. Zweig:* Op.cit., p. 20—21.

38 *E. W. Adorno et.al.:* The authoritarian personality, s. 125, 138, 318. N.Y. 1950.

39 *R. D. Tuddenham:* The influence of a distorted group norm upon individual judgment. Journal of psychology. Oct. 1958. *K. G. Stukat:* Suggestibility: A factorial and experimental analysis. Stockholm 1958.

40 *G. Lindzey et.al.:* Motivational differences between male and female as measured by TAT. Journal of personality, 1953, Vol. 22, og Thematic apperception test . . . Journal of personality, 1959, Vol. 27.

41 *E. Douvan:* Sex differences in adolescent character processes. Merrill-Palmer quarterly of behavior and development, Vol. 6, No. 4, 1960.

42 *T. Segerstedt:* Op.cit.

43 Fra den norske bedriftsundersøkelse kan nevnes: av 26 overordnede nevnte ca. 70 % konflikttilbøyeligheter blant kvinner, av 30 underordnede nevnte ca. 63 % dette. Det er den eneste "yrkesegenskapsforskjell" som de underordnede uttaler seg om nesten like ofte som de overordnede.

44 *R. H. Turner:* Preoccupation with competitiveness and social acceptance . . . Sociometry 1961, 24.

45 *W. E. Vinacke:* Sex roles in a three-person game, Sociometry 1959, 22, og *J. R. Bond — W. E. Vinacke:* Coalitions in mixed-sex triads, Sociometry 1961, 24.

46 Det viste seg forøvrig at den kvinnelige spill-teknikk var den mannlige overlegen i disse forsøkene. Den siste spillemåten kan, etter Vinacke, karakteriseres som "self-defeating" når den var stilt overfor den kvinnelige spillemåte i denne spesielle situasjon.

47 *T. Lupton:* Production norms in factories. London 1957. (Selected short reports on research projects. Dept. of scientific and industrial research.) Stens.

48 Vi har allerede nevnt denne svakhet i *F. Zweigs* arbeid (op.cit.). I tekstbøker som *N. B. Mayer:* Psychology in industry, Cambr. Mass. 1946, og *B. Gardner:* Human relations in industry, Chic. 1947, trekkes slutninger på slikt grunnlag. Andre eksempler finner vi i mer halvvitenskapelig literatur, f.eks. *B. Beverly:* Supervision of women workers, og *G. A. Holmes:* Training and upgrading women workers, begge i Personnel series No. 67, American management association.

49 Vi mener ikke dermed at slige bevisste valg stort sett er mulige eller vanlige, men dette problem kan i første omgang holdes atskilt fra det vi behandler her.

50 Med utgangspunkt i dette forsøket på å se kjønnsforskjeller i arbeidsatferd i lys av "primær"- og "sekundær"-orienteringer planlegges det nå av prof. *E. Dahlström* en svensk undersøkelse av "könsrollsperception och massmedia".

51 Skillet mellom primær- og sekundær-relasjoner er vanlig i sosiologien, men definisjonene av de to begreper varierer. Vi bør her understreke at det i vår oppstilling av kjennetegn ligger den antakelse at en empirisk undersøkelse ville vise interkorrelasjon mellom de variable som er plassert på samme side av den loddrette streken i skjemaet ovenfor. Vi har ikke gjort noe annet enn å sette navn (primær, sekundær) på hypotetiske samvariasjoner. Vi kan også si at vi har foretatt en såkalt ideal-typisk beskrivelse, der vi ikke tar i betraktning virkelighetens avvik og modifiseringer. Vi holder f.eks. den idealtypiske yrkesrolle opp som et siktepunkt i vår analyse.

52 Jfr. f.eks. *J. Galtung:* Fengselssamfunnet, Oslo 1958, og *H. Holter:* Sosialarbeidernes yrkesrolle, Tidsskrift for samfunnsforskning, nr. 1, Oslo 1960.

53 *T. Eckhoff:* Rettferdighet og sosiale avgjørelser. Upubl. manus. Oslo 1962.

54 Vi har forenklet forskjellen mellom primær- og sekundær-relasjoner sterkt, og nærmest hatt en antatt forskjell mellom familien og yrkeslivet i tankene. Det er sannsynlig at "rettferdighet" i motsetning til "hensiktsmessighet" oftere brukes som avgjørelses-prinsipp i familien enn i yrkeslivet, og det samme gjelder "hensyntagen til behov" vs. "hensyntagen til ytelse". Men "familien" er antakelig ikke noen ren primærgruppe, og det er ikke sikkert at tankegangen holder for andre primær-grupper enn dem som *samtidig* er sterkt differensiert m.h.t. autoritet og myndighet. Som nevnt lenger fram i dette kapitel kan en del kjønnsforskjeller i atferd på dette punkt kanskje vel så rimelig ses som resultater av den kjønnsdifferensierte fordeling av autoritet og myndighet som vi finner i mange sosiale situasjoner.

55 Se f.eks. *M. Davie:* Negroes in American society. N.Y. 1949.

56 Jfr. f.eks. *Galtung* om fengselsbetjentens yrkesrolle i "Fengselssamfunnet", Oslo 1958, og *V. Aubert:* The housemaid — an occupational role in crisis, Acta sociologica, 1 (3) 1956.

10. FÖRETAGEN OCH DEN KVINNLIGA ARBETSKRAFTEN

av Stina Thyberg

Inledning

Alla problem som har att göra med kvinnoarbete berör självfallet flera olika intressen: den enskilda kvinnans och den enskilde mannens — med krav på jämställdhet på alla områden i både teori och praktik; barnens-familjens — med krav på god omvårdnad och fostran av barnen och på god sammanhållning av familjen; arbetslivets — med krav på produktiva arbetsinsatser från allt fler människor.

Dessa olika intressen griper alltid in i varandra. Inget av dem kan tillgodoses isolerat från de andra, men vart och ett måste klarläggas för sig innan man kan nå samordnade praktiska lösningar som tillfredsställer alla behov. Detta är väl vad som numera i varje upplyst s.k. kvinnodebatt uttrycks med att kvinnofrågor inte är kvinnofrågor utan samhällsfrågor.

Emellertid har dessa olika intressen hittills fått olika mycket uppmärksamhet. Mest är det den enskilda kvinnans rätt till jämställdhet — rättvisesynpunkten — som ventilerats. Att det i praktiken på en hel del punkter också finns anledning att bevaka den enskilde mannens motsvarande fri- och rättigheter har nästan helt kommit bort i diskussionen. På senare tid har det vidare talats mycket om barnen och familjen, som sägs behöva kvinnornas helhjärtade insats.

Till sist har man numera också börjat se kvinnoarbetskraften från efterfrågesidan, dvs. man säger ofta att arbetsmarknaden behöver kvinnorna mer och mer. Vi har ont om arbetskraft utanför hemmen och räknar med att ha det även i fortsättningen. Vårt behov av arbetskraft tycks växa mer än tillgången. Arbetsmarknadens långtidsplanerare hänvisar till kvinnorna som den viktigaste reserven, och samhället uppmanas vidta fler åtgärder för att fler gifta kvinnor skall kunna och vilja ta förvärvsarbete. Den senaste långtidsutredningen har räknat med ett ny-

tillskott av ca 65 000 förvärvsarbetande kvinnor mellan åren 1960 och 1965.

När det gäller att tillvarata resurser av något slag är det ju dock inte bara fråga om kvantiteter. Man måste också fråga sig om man vet var dessa nytillkommande kvinnor bäst skall placeras, och om man har en vettig arbetsfördelning av den redan befintliga arbetskraften på marknaden. Det är uppenbarligen inte bara traditionella kvinnoarbeten som kommer att kräva ökad personal, och man har därför rent allmänt framfört att kvinnorna måste stimuleras att gå in också på för dem nya arbetsområden som lider brist på arbetskraft.

Samhället kan sägas ge en av förutsättningarna för en sådan utveckling i det intensivt expanderande allmänna utbildningsväsendet. Där råder normen att flickorna skall stimuleras till samma utbildningsintresse som pojkarna och till ett mindre traditionsbundet yrkesval än tidigare. Denna långt drivna jämställdhetspolitik har hittills lett bl.a. till att så gott som hälften av alla platser sammanlagt i de allmänna gymnasierna och mer än hälften på det teoretiska realskolestadiet upptas av flickor.

Men ännu finns ingen motsvarighet till denna linje i arbetslivet. Där tycks fortfarande råda en markerad arbetsfördelning efter kön, och frågan måste ställas, om arbetslivet kommer att utnyttja kvinnlig arbetskraft likaväl som manlig efter samma normer som gäller vid grundutbildningen och om man inte i annat fall får en rad felinvesteringar för individer och samhälle. Den minst hörda och prövade parten ifråga om kvinnoarbete torde vara just de enskilda arbetsgivarna — privata och allmänna — som till väsentlig del har avgörandet av den frågan i sin hand.

Vi vet att den allmänna sektorn enligt lag ger lika tillträde till tjänster (med något enstaka undantag som militäryrket, konungayrket osv.), lika lön för lika arbete osv., men att denna likställighet genskjuts av att en lång rad "kvinnotjänster" ligger lägre på löneskalan än några "manliga" befattningar, att alltjämt många allmänna tjänster utannonseras och tillsätts som "manliga lediga platser". Vi har hört hur enskilda arbetsgivare resonerar i stort men inte i vilken utsträckning deras resonemang och handlande är medvetet prövade och byggda på faktiska förhållanden och i vilken mån de vilar på irrationella faktorer. Den för Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen gemensamma kvinnokommittén rekommenderade 1950 likställighet och lika lön för likvärdig arbetsinsats och gav upphov till en särskild Arbetsmarknadens kvinnonämnd som

skall verka för bättre förutsättningar för kvinnoarbete inom industrin. Tio år senare togs det första steget mot formell likalön genom en rekommendation i SAF:s och LO:s centrala avtal om successiv sammanslagning av mans- och kvinnolönetariffer. Även på andra näringsområden har man avtalat sig närmare likalön. I praktiken kvarstår dock obesvarade en rad frågor kring den arbets- och lönefördelning som fortfarande tycks följa könstillhörigheten.

Det problem som sålunda föranlett oss att försöka samla en del nytt material om denna del av den mångsidiga kvinnohistorien — nämligen arbetsgivarens syn på kvinnlig arbetskraft — kan koncentrerat formuleras så. Vilka motiv har hittills bestämt företagens inställning och handlande ifråga om kvinnlig respektive manlig arbetskraft? I vilken utsträckning baseras dessa motiv på faktiska förhållanden och erfarenheter och i vilken utsträckning är de "bara" tradition och trosföreställningar? I vad mån kan de anses hållbara som underlag för morgondagens företagspolitik visavi kvinnlig och manlig arbetskraft? Hur långt är det arbetsgivarnas inställning som avgör och hur långt arbetstagarnas egen?

En uttömmande bild av alla de frågor som ställs om kvinnlig arbetskrafts förutsättningar kräver naturligtvis också att man utforskar inställningen hos arbetstagarna, manliga och kvinnliga, på olika nivåer. Detta är emellertid en av de många uppgifter vi har måst lämna till senare utredningar.

Vidare har vi avgränsat denna studie till det enskilda näringslivet, eftersom detta bl.a. genom avsaknaden av formella regler framstått som den minst belysta och alltså mest intressanta delen av arbetsmarknaden, samtidigt som det är den ojämförligt största delen. Det är ju också SNS uppgift att specialbelysa de frågor eller aspekter på frågor som särskilt berör näringslivet, och SNS nät av lokalgrupper med företagsledande personer erbjöd en näraliggande informationskälla.

Slutligen har vi helt avstått från att försöka få fram en för hela näringslivet eller någon särskild del därav representativ bild. Ett sådant försök förutsätter helt andra utredningsresurser, och vi tror för övrigt att statistiskt representativa totalvyer inte alltid ger så mycket mer än enstaka närbilder.

Detta kapitel utgör sålunda en sammanställning av fakta och värderingar ifråga om kvinnlig arbetskraft som framförts av företagsrepresentanter vid intervjuer och vid gruppdiskussioner i SNS lokala grupper. Sex arbetsgrupper med tillsammans 72 deltagare — 60 representanter

för 41 stora och medelstora företag inom industri-, detaljhandels-, rederi-, hotell- och restaurang-, bank- och försäkringsnäringarna, samt 12 arbetsförmedlings- och organisationstjänstemän med särskild kännedom om kvinnoarbetsförhållanden — har under en period av ett år diskuterat dessa frågor. Av gruppdeltagarna var 15 kvinnor. Som framgår av materialet har vi försökt få med både "kvinnliga" och "manliga" branscher och företag. 33 av företagen har lämnat material i form av personalstatistik och kommentarer. (Se förteckning s. 382.) Urvalet av företag är ett resultat delvis av deltagarnas spontana intresse för denna form av debatt- och utredningsverksamhet — i några fall med specialintresse för arbetskrafts- och i någon mån kvinnoarbetskraftsfrågor, delvis av särskilda inbjudningar för att bredda branschrepresentationen. Sammanlagt har grupperna hållit ca 60 sammanträden. Därtill kommer särskilda, ofta dagslånga intervjuer på 27 av företagen. Det sextiotal företagsrepresentanter som medverkat i grupperna är till övervägande delen personaladministrativa och driftsledande chefer, i några fall verkställande eller vice verkställande direktörer eller platschefer.

För att så långt möjligt undvika schablonmässiga svar och få fram konkretion insamlades först uppgifter från företagen om antalet anställda män och kvinnor i olika befattningar och yrkesgrupper. (Materialet från de företag som ingår i koncerner omfattar i regel endast de företagsenheter som varit företrädda i grupperna.) Sedan har företagsrepresentanterna för varje yrkes- och befattningsgrupp fått ange vilka motiv som i första hand åberopas för den rådande könsfördelningen. Detta har skett antingen genom enskilda intervjuer på varje företag med företagets representant i gruppen, ibland biträdd av andra företrädare, eller genom intervjuer vid gruppsammanträdena, varvid deltagarna själva frågat ut varandra i tur och ordning, eller genom en kombination av dessa båda metoder.

Utöver detta har grupperna tvärsöver branschgränserna diskuterat dels motivfrågorna, dels vissa specialfrågor såsom deltidsarbete, den tekniska och den ekonomiska utvecklingens inverkan på kvinnoarbetet, kostnadsskillnader mellan manlig och kvinnlig arbetskraft osv.

Den ursprungliga avsikten var att efter motivinventeringen samla in tillräckligt med statistiska uppgifter för att kunna belägga eller vederlägga påståenden om olikheter mellan manlig och kvinnlig arbetskraft i frånvaro, yrkesbeständighet osv. och sålunda skilja på objektiva och subjektiva motiv för att behandla de båda kategorierna olika. Några av

de medverkande företagen har genomfört en större eller mindre del av denna arbetsamma materialinsamling, vilket dock lärde oss att man inte kan komma särskilt långt på denna väg. Dels tycks få företag föra de nödiga uppgifterna löpande, dels och framförallt ger i varje fall industrin ändå mycket små möjligheter till statistiskt hållbara jämförelser mellan manlig och kvinnlig arbetskraft eftersom kvinnor och män i ytterst liten utsträckning befinner sig i arbetssituationer som ger dem samma utgångslägen för beteendet — de har olika arbetsuppgifter, olika status, olika lön, olika ålderssammansättning, olika utbildning osv. Jämförelser tvärsöver sådana olikheter ger föga meningsfulla och föga hållbara resultat. En regelrätt "bevisföring" kräver ett ojämförligt mycket större och mer ingående material än denna undersökning haft möjlighet att samla. Vi har med andra ord i stort sett fått nöja oss med att via diskussionerna få fram i vilken utsträckning rationella överväganden finns eller saknas bakom motiven för olika behandling av manlig och kvinnlig arbetskraft.

Det har förefallit lämpligast att här redovisa materialet efter näringsområde, bransch och företag — ehuru anonymt enligt uppgiftslämnarnas önskan* — för alla yrken och arbetsuppgifter med någon specifik prägel. Det stora omfång och de upprepningar i sak som blivit följden av den dispositionen kan kanske vara ett överkomligt pris för den konkretion man därmed får av en framställning som inte går att uttrycka i exakta statistiska mått. Allmänt administrativt och kommersiellt arbete är däremot så lite varierande att det har behandlats för alla branscher på en gång. — Siffror och övriga uppgifter om de olika företagen och branscherna gäller årsskiftet 1958/59, om inte annat anges. Till sist bör understrykas att framställningen är enbart refererande fram till s. 525, där kapitelförfattaren övergår till att ge några personliga kommentarer till materialet.

Metoden att samla material genom arbetsgruppsverksamhet har sannolikt tagit mera tid än de vanligare metoderna med enbart intervjuer eller enkäter. Vi har emellertid valt denna form av aktivt samarbete med materiallämnarna för att genom gruppdiskussionerna över bransch- och företagsgränser få fram mer nyanserade och mångsidigt belysta synpunkter, och inte minst för att i enlighet med SNS allmänna syfte

* Anonymiteten gör det självfallet också omöjligt att ange annat än relationssiffror för de deltagande företagens personalförhållanden.

samtidigt stimulera deltagande personer och företag till ett mer aktivt intresse och en klarare och mer sakligt prövad politik för kvinnoarbetsfrågorna som en viktig del av arbetskraftsförsörjningen i dess helhet.

Den intensiva allmänna debatt om s.k. kvinnofrågor som förts sedan detta material insamlades kunde tänkas ha föranlett ändringar i de uttalanden som gjorts här. Emellertid har samtliga materiallämnare fått manuskript till läsning våren 1962, och ingen har föreslagit några sådana ändringar. Åtgärderna nyss för likalöns införande på områden som hittills haft särskilda kvinnolöner bör väl komma att förändra de faktiska förutsättningarna för den ekonomiska argumentationen kring manlig contra kvinnlig arbetskraft. Men inte heller på denna punkt har man önskat några ändringar, och det har inte varit möjligt att göra direkta kompletteringsintervjuer. De svar som redan givits på vår hypotetiska fråga hur *eventuell* övergång till likalön skulle påverka bedömningarna (s. 513) är måhända så mycket man kan säga även på detta stadium (hösten 1962), då det i allmänhet ännu är ett stycke kvar från principbeslutet till fullt praktiskt genomförande.

TABELL 10:1

Antal företag som lämnat material till utredningen

Verkstadsindustrin	5
1 elektroteknisk industri	
2 elektronisk industri	
3 gjuteri och elektroteknisk industri	
4 tung maskinindustri	
5 metallindustri	
Textilindustrin	3
1 spinneri	
2 väveri	
3 trikåindustri	
Konfektionsindustrin	3
1 korsettindustri	
2 blandad konfektion	
3 blandad konfektion	
Livsmedelsindustrin	3
1 charkuteriindustri	
2 mejeri	
3 mejeri	

Grafiska industrin	3
1 tidningsföretag	
2 förlag och tryckeri	
3 förlag och tryckeri	
Petroleumbranschen	1
Metallurgiska industrin	1
Tändsticksindustrin	1
Kemisk-tekniska industrin	1
(läkemedel m.m.)	
Detaljhandeln	3+3*
1 charkuteributikskedja	
2 mejeributikskedja	
3 mejeributikskedja	
4 varuhus, kedjefilial	
5 varuhus	
6 varuhus	
Rederinäringen	1
(last- och passagerarfartyg)	
Hotell- och restaurangnäringen	1
Försäkringsväsendet	4
Bankväsendet	3
Totalt	3+33

* Detaljhandelsföretagen nummer 1—3 är identiska med livsmedelsindustriföretagen 1—3.

Motiv för och emot kvinnlig respektive manlig arbetskraft

INDUSTRI — ARBETARPERSONAL

a) Verkstadsindustri

Av den svenska verkstadsindustrins drygt 200 000 arbetare är ca 10 % kvinnor vid tiden för vår undersökning 1959—60. (Under 1961 uppges gruppen kvinnliga arbetare ha ökat något mer än gruppen manliga, bl.a. beroende på att några företag börjat anställa kvinnor också för tidigare manliga uppgifter.) För lönesättning indelas manliga arbetare i två grupper: yrkesarbetare samt tempo- och grovarbetare. De kvinnliga bildar en enda grupp, som är närmast jämförbar med de manliga tempo- och grovarbetarna ehuru med egen, lägre lönetariff. Det finns

TABELL 10:2

Andelen kvinnliga arbetare (%) i våra fem verkstadsföretag (enligt Sveriges Verkstadsförenings yrkesindelning)*

Företag	1 El. tekn. ind.	2 El. tekn. (en avd.) ind.	3 Gjut. o. el. tekn. ind.	4 Tung maskin-ind.	5 Metall ind.
Arbetare totalt	21	35	10	0,8	20
1 Gjuteri	4	0	0	0	—
Handformare	—			—	—
Maskinformare	—			0	—
Kärnmakare	—		0	0	—
Rensare	11		0	0	—
Ugnsarbetare	0			0	—
Div. gjuteriarbetare ...	—			0	—
Press- och kokillgjutare .	0			—	—
Lagergjutare	—			—	—
Plastarbetare	2	0		0	—
2 Verktyg, kontroll	25	5	1	0	22
Verktygsarb. (maskin) .	0	0		—	1
Verktygsarb. (hand) ...	0	0		0	1
Maskinreparatörer	0			0	0
Instruktörer, ställare ...	0	8		0	1
Avsynare	62			10	51
Provare	14			0	0
Experiment- o. lab.-arb.	0			0	
3 Plåtslageri m.m.	0		0	0	0
Grovplåtslagare	—			0	—
Tunnplåtslagare	0			0	—
Gassvetsare	0			0	0
Elsvetsare	0			0	—
Smidesarbetare	—			0	0
Martin-, valsverksarb. ..	—			—	
4 Metallbearbetning	10		0	0	12
Svarvare	4			0	8
Fräsare	0			0	0
Hyvlare	—			0	0
Borrare	12			0	0
Maskinslipare	0			0	13
Pressare, klippare	24			0	35
Div. metallbearb. (hand)	0			0	0
Div. metallbearb. (mask.)	0			0	14

Företag	1 El. tekn. ind.	2 El. tekn. (en avd.) ind.	3 Gjut. o. el. tekn. ind.	4 Tung maskin-ind.	5 Metall ind.
Arbetare totalt	21	35	10	0,8	20
5 *Träbearbetning*	—			0	0
Modellsnickare	—			0	—
Möbel- o. inredn.-snick.	—			0	—
Fartygstimmermän	—			—	—
Div. träbearbetare	—			0	0
6 *Yt- o. värmebehandling*	6	7	4	0	17
Måleriarbetare				0	—
Smärglare, polerare (mek. ytbehandling) .	0			0	21
Betare etc. (kem. ytbehandling) .	8 0			0	26
Ytbeläggare	0	8		—	0
Värmebehandlare	0			0	0
7 *Hopsättning*	63	59	31	0	74
Hopsättare, tyngre	—			0	—
Hopsättare, lättare	0			0	0
Seriehopsättare	—			0	—
Bandhopsättare	62	97		0	77
Elektriker	—			0	—
Rörarbetare	—			0	—
Kabelarbetare	—	24		—	—
Resemontörer	—			—	—
Ellindare	100	100		—	—
Div. hopsättare	17			—	0
8 *Förråd, drift, anläggning*	3	0	0	1	13
Förrådsarbetare	4	0		2	1
Lagerarbetare	2	0		2	66
Drift- o. anläggningsarb.	0			0	0
Transportarbetare	0	0		0	0
Renhållningsarbetare ..	14			0	32
Maskinskötare, eldare ..	0			0	0
Vakter	—			0	0
Lärlingar, praktikanter, verkstadsbud m.fl. ...	0	—		0	2
9 *Övrigt arbete*	100			3	85

* 0 = yrkesgruppen saknar kvinnligt inslag
— = yrkesgruppen förekommer inte i företaget
= uppgift saknas.

alltså inga kvinnliga yrkesarbetare och ingen kvinnolönetariff för sådana. Branschstatistiken finfördelar vidare de manliga arbetarna på drygt 300 olika sysselsättningar men sammanför kvinnorna i en odifferentierad grupp. De siffror vi har från här tillfrågade företag har alltså sammanställts enkom för denna redogörelse.

Av de fem verkstadsföretag som lämnat uppgifter till denna utredning (ett av dem representeras endast av sin största avdelning) är två renodlade elektrotekniska industrier, ett gjuteri och elektroteknisk industri, ett tung maskinindustri och ett blandat tung och lättare metallindustri. Två ligger i storstäder, två i mellanstora städer och ett i mindre tätort.

Av branschens drygt 300 sysselsättningar finns 212 med i vårt material, och av dem har 38 något kvinnligt inslag. Av dessa 38 arbeten upptar några få drygt 80 % av alla kvinnliga arbetare i materialet, nämligen bandhopsättare och monterare, lindare, avsynare, emballerare, mässpersonal och städare. Eftersom branschstatistiken inte delar upp kvinnorna efter sysselsättning, kan vi inte avgöra om våra företag på den punkten är typiska eller avvikande från genomsnittet. Här ges en förteckning över kvinnoinslaget i våra fem företag varvid sysselsättningarna av utrymmesskäl sammanförts efter branschstatistikens huvud- och undergrupper. De följande referaten av företagens kommentarer till rådande arbetsfördelning män-kvinnor följer denna indelning.

Gruppen *gjuteri* finns representerad i fyra av våra fem verkstadsföretag med sammanlagt ca 500 personer. Endast ett företag har några kvinnor i gruppen.

Av gruppens ca 40 sysselsättningar betecknas de flesta som alldeles för tunga och smutsiga för kvinnor, vissa så tunga att man till dem inte ens tar in män över 40 år. Till arbeten som man finner tänkbara för kvinnor hör lättare maskinkärnmakeri. Företag 3 hade under kriget en del kvinnliga kärnmakare, och det gick bra. Sådana uppges förekomma på vissa företag utanför denna studie och i en del andra länder, exempelvis i Finland och — i varje fall före kriget — i Tjeckoslovakien. Företag 3 anger att man rent fysiologiskt och arbetstekniskt sett borde kunna ha 15—20 % kvinnor bland kärnmakarna mot nu ingen, och företag 4 föreslår siffran 40 % mot nu ingen. Kvinnor sägs här också mycket väl kunna avsyna och slipa av ojämnheter efter gjutningen på smågods, vilket förekommer på en del andra håll.

Att man ändå inte kommer att söka kvinnor under normala arbets-

marknadsförhållanden för dessa och andra "manliga" arbeten beror i företag 3 på att man anser sig böra sysselsätta ortens manliga arbetskraft i första hand, och i företag 4 på att man inte anser det tillrådligt att ta in enstaka kvinnor på manliga avdelningar. I båda företagen framhålls att man saknar omklädningsrum för fler kvinnor på fabrikssidan.

För gjuteriarbete i övrigt sägs i företag 4 att pågående automatiseringar i hög grad kommer att minska kravet på kroppskrafter och alltså öka kvinnornas användbarhet men att kraven på närvaro och varaktighet i anställningen samtidigt ökas varvid kvinnorna återigen anses ligga illa till. Möjligen kunde kvinnor vara kärniläggare efter längre driven automatisering. De kvinnliga gjutgodsrensarna i företag 1 har just ett högmekaniserat arbetsmoment i processen.

Plastarbete — pressning, polering, rensning osv. — räknas också till gjuteri men är däremot inte särskilt tungt. Företag 1, som redan har ett litet kvinnligt inslag bland plastrensarna, kallar detta "ett typiskt kvinnoarbete, lätt och rent, där man borde ha fler kvinnor för att det vore billigare". Att man inte har det sägs bero på att rensningen ofta måste sammankopplas med själva pressningen, och den körs i skift, varför arbetarskyddslagen hindrar kvinnorna där. Bortsett från den skulle ledningen ändå tveka att släppa kvinnor på dessa rätt komplicerade pressmaskiner med dyrbara verktyg eftersom man anser kvinnor ha mindre teknisk fallenhet. Alldeles otänkbart vore det dock inte om lagen tillät. Företag 2 ger samma svar men motiverar det med att kvinnor ofta har högre frånvaro och kortare yrkesverksam tid. Här anses dessutom det arbetet smutsigt och otrivsamt jämfört med övriga sysslor i företaget, och man vill inte erbjuda kvinnor sådant, så länge man kan ge dem trevligare uppgifter, så länge de inte själva söker och så länge man kan få manlig arbetskraft. Företag 3 skulle gärna låta kvinnor arbeta med plastmodeller, vilket inte kräver så lång utbildning som trä- och järnmodellarbete. Ett annat stort gjuteri använder i stor utsträckning kvinnlig personal för sådant arbete, med gott resultat såvitt man vet. "Det enda hindret hos oss vore möjligen en ovanligt blyg förman på avdelningen." Företag 4 finner inget annat hinder mot kvinnliga plastarbetare än bristen på omklädningsrum. Företag 5 har ingen gjuteriavdelning.

Nästa huvudgrupp, *verktyg och kontroll,* är representerad i alla fem företagen med sammanlagt drygt 2 300 personer, därav 18 % kvinnor. Gruppen består i stort av dels kvalificerade yrkesarbetare, den största andelen, dels relativt okvalificerade avsynare och mer kvalificerade kon-

trollanter. Kvinnorna är nästan helt koncentrerade till en enda av gruppens 40 olika sysselsättningar, den rutinmässiga avsyningen.

På frågan varför kvinnor saknas helt bland *yrkesarbetare* med lång yrkesutbildning eller lång praktisk erfarenhet svarar samtliga företag först att det inte finns några kvinnor med sådan utbildning och intresseinriktning. Av de tre företag som driver egen lärlingsutbildning har bara ett fått några ansökningar från flickor — och då avvisat dem. Sannolikt skulle inte heller de andra ha tagit in flickor om de också fått sökande, och man är inte inställd på att göra det i fortsättningen, "inte ens om de hade lika goda betyg som pojkarna och klarade intagningstestningen lika bra". Anledning: framförallt den allmänna erfarenheten av kvinnors genomsnittligt korta varaktighet inte bara i tjänsten utan i yrket överhuvud. Däri ser man en alltför stor risk för att de höga utbildningskostnaderna skall ge dålig avkastning. Den erfarenheten härrör visserligen från kvinnor i mera rutinartade arbeten, men man ser avgångsrisken som generell för alla kvinnor, relativt oberoende av yrke, utbildning, lön, grad av ansvar och självständighet i arbetet. En av de intervjuade i företag 3 anför: "För att bli exempelvis reparatör krävs en utbildnings- och praktiktid på minst fem till sju år, och kanske 25—30 % av alla arbetare är lämpade för yrket. Av de kvinnliga arbetarna i företaget — bortåt 50 kvinnliga monterare — har högst 10 varit där de senaste sju—åtta åren. Det är föga sannolikt att någon enda av dessa skulle dels passa för ett så tekniskt krävande yrke, dels stanna tills utbildningsinvesteringen betalat sig, och det är alltså föga mening att försöka få fram så kvalificerade och specialiserade yrkesarbetare bland kvinnorna. Detta gäller även yrkesarbeten som inte är lika typiskt manliga som reparatörsyrket, tungt och smutsigt och med mycket obekväma arbetstider som omöjligen skulle kunna förenas med barnskötsel".*

Tanken att göra undantag för enstaka flickor med starkt intresse för dessa yrkesområden, och därmed kanske en starkare tendens att stanna i yrket, strandar på rädslan för disciplinproblem. Man anser det inte tillrådligt att ta in enstaka flickor bland pojkarna, lika litet som att ta in enstaka kvinnor i produktionen. (Denna tes är som framgår ovan

* Under de allra senaste åren har ett fåtal flickor tagits in i enskilda företagsskolor inom verkstadsindustrin. Bland de sammanlagt ca 6 000 eleverna i Verkstadsföreningens medlemsföretag hösten 1961 fanns enligt uppgift 6 à 7 flickor: ett par i mekanikerutbildning vid Bultfabriks AB i Hallstahammar och 5 i elektrikerutbildning (svagström) vid Saab i Linköping.

inte prövad i praktiken.) "Skall man blanda, måste det bli en någorlunda jämn könsfördelning. Men så många flickor med sådana yrkesintressen och sådan lämplighet finns inte, och så många ekonomiska risker kan man under inga förhållanden ta." På ett företag befarar man också att de utlärda arbetarna skulle protestera. "Pojkar som inte vinner deras gillande får inte lära sig det de behöver, och flickor skulle naturligtvis få det ännu besvärligare."

Utbildning som inte har form av regelrätt lärlingsgång utan av praktiskt arbete och självstudier och som alltså kräver mindre penninginvesteringar för företagen hjälper man däremot gärna till att ge även kvinnor, enligt flera av de intervjuade. Det gäller bl.a. *vissa instruktions- och mer kvalificerade kontroll- och provningsarbeten* vilka kräver viss teknisk fallenhet och kunnighet men inte lärlingsutbildning. De flesta kvinnor stannar dock inte så länge i yrket att de hinner få sådan utbildning, och de som stannar har oftast inte haft intresse medan tid var. Man hävdar i samtliga fall — och beklagar i somliga — att kvinnor aldrig spontant och nästan aldrig ens efter uppmuntran från ledningen, tar de möjligheter till utbildning som bjuds. Männen gör det ofta. Det finns sålunda praktiskt taget inga kvinnliga kontrollanter trots att de ofta utgör majoritet i gruppen avsynare som är rekryteringsunderlaget. Detta gäller även där man ger samma information och utbildningshjälp till män och kvinnor. De fåtaliga kvinnor som förekommer i några av dessa sysselsättningar har placerats där på företagens initiativ sedan de uppnått lång praktisk erfarenhet och ovanlig skicklighet på arbetet ifråga. De klarar sina uppgifter mycket bra men visar ingen vilja att utbilda sig för ännu mer krävande uppgifter fastän de säkert har förmåga nog.

Detta enligt våra sagesmän genomgående faktum att kvinnorna, när de alls stannar i tjänsten, stannar på ett mycket tidigt stadium i en utbildningsgång och yrkeskarriär, förstärker i sin tur företagens tveksamhet att satsa ens grundutbildning på dem. De kvalificerade arbetarna skall utgöra grunden för rekrytering av förmän, tekniker osv. Om, sägs det, man anslår en stor del av grundutbildningskapacitet och kvalificerat arbete åt kvinnor, riskerar man att de täpper till befordringsvägarna och blir ett hinder i företagens rekryteringssystem och männens karriärmöjligheter. För förmansrekrytering tillkommer att flera av företagen tvivlar på kvinnors lämplighet som arbetsledare — mera därom längre fram. Oavsett vilka skäl kvinnorna kan ha för denna obenägenhet att utbilda sig och sträva efter svårare uppgifter, utgör den alltså en ekonomisk och

organisatorisk anledning för företagen att inte satsa utbildning på kvinnor i någon större utsträckning. Fanns inte dessa komplikationer, säger man sig på de flesta håll mycket gärna kunna ha kvinnor i just ovannämnda arbeten — där inte kraven på kroppskrafter är för stora — inte minst för att det skulle bli billigare.

Möjligheten att anställa kvinnor som redan fått utbildning på egen och samhällets bekostnad har man som sagt aldrig ställts inför. Skulle den komma, kvarstår ändå en viss ekonomisk risk, eftersom varje företag måste komplettera med specialtrimning för sina arbetsförhållanden. Därtill kommer kvinnornas högre genomsnittliga frånvaro, som på de flesta håll uppfattas som ett särskilt allvarligt aber på kvalificerade arbeten av det här slaget.

Dessa arbeten är liksom annat industriarbete ofta för tunga, och de medför arbetstider som dels inte kan förenas med kvinnors eventuella familjeplikter, dels stöter på lagliga hinder för kvinnor.

En intervjuad fabrikschef säger alltså att kvinnor dessutom genomgående tycks vara mindre tekniskt begåvade än män och att det är motiv nog för att inte föra in dem på krävande arbeten av det här slaget. "Det ser vi mycket tydligt vid jämförelsen mellan kvinnor och män med samma rutinuppgifter och lika liten utbildning. Skillnaden är inte stor i rutinmässiga handgrepp men väl när maskineriet krånglar. Då börjar männen själva söka efter felet och lyckas många gånger reparera det, medan kvinnorna bara sätter sig och väntar på hjälp." (Från ett företag utanför denna studie anförs detta i stället som en fördel, att kvinnor inte är så klåfingriga utan strikt följer instruktionerna.) "Kvinnor kör maskinerna tills de skär ihop", säger en annan. De behöver nästan alltid hjälp med omställning av maskinerna mellan olika arbetsmoment. Sådana iakttagelser rapporteras på de flesta industriföretagen men endast den nyss citerade sagesmannen hänför beteendet till kvinnors bristande tekniska begåvning. De andra menar att denna bara är en traditionell föreställning. Elektrikeryrket har, förutom nyssnämnda kontroll-, provnings- och instruktörsarbeten, flera gånger nämnts som exempel på kvalificerade praktiska yrken som inte är mer fysiskt krävande än att de mycket väl kunde utövas av kvinnor om dessa bara hade uthållighet och intresse åt det hållet och inte vore så delade mellan yrkes- och familjeintressen.

Nyssnämnde fabrikschef tillägger att kvinnor i dessa kvalificerade yrken skulle öka det administrativa trasslet: "Då skulle man få dubbla

löneskalor även för yrkesarbetarna; det finns nu inga kvinnolöner fastslagna för en sådan kategori". (Uttalat före avtalet om stegvis integration av mans- och kvinnolöner inom industrin.)

Rutinmässig avsyning, kontroll, elprovning och justering är några av de sysselsättningar i denna grupp som i stor utsträckning utförs eller anses böra utföras av kvinnor. Företag 1: "Det är mest lätta arbeten som bara kräver noggrannhet och renlighet, inte muskelstyrka och yrkesutbildning. Av ekonomiska skäl borde vi alltså ha fler kvinnor här än vi har." Företag 4: "Som rutinkontrollanter anses kvinnor överlägsna genom sin tålmodighet, noggrannhet och snabbhet. För alla dessa arbeten borde man kunna ha betydligt fler kvinnor, kanske till 50 %, fördelade efter arbetsmaterialets tyngd." Man anser sålunda att kvinnorna blir billigare arbetskraft i dessa uppgifter som inte drar några utbildningskostnader och där deras lägre lön och större effektivitet mer än väl uppväger eventuell merkostnad för frånvaro och annat.

Att man ändå förbehåller en stor del av dessa arbeten för manlig arbetskraft beror för det första på att vissa produkter är för tunga för kvinnor. För det andra måste vissa lättare arbeten reserveras för manliga anställda som blivit partiellt arbetsföra; detta anförs i samtliga fall men starkast i de tyngre industrierna. För det tredje skulle man, som nämnts, med fler kvinnor få mindre underlag för rekrytering till mer kvalificerat kontroll- och provningsarbete. Företaget på den mindre orten anser sig slutligen böra sysselsätta den manliga befolkningen i första hand.

Experiment- och laboratoriearbete är ömsom kvalificerat yrkesarbete, ömsom enklare men i så fall oftast för tungt för kvinnor. Där finns alltså föga utrymme för kvinnor.

Huvudgruppen *plåtslageri* — inklusive svetsning, smidesarbete o.d. — omfattar i våra fem företag drygt 200 män och ingen kvinna. Enstämmigt beskrivs dessa arbeten som dels för utbildningskrävande, dels för tunga för kvinnor. "Rent arbetstekniskt sett kan kvinnor vara *svetsare,* om de bara inte behöver bära och lyfta tunga pjäser", enligt företag 4. Kunde det villkoret uppfyllas, anser man det "kanske tänkbart" att t.ex. utbilda kvinnor till handsvetsare vilka måste ha ett mycket speciellt handlag. Men här förutsätter man motstånd från förmännen med tanke på de svårigheter som det väl skulle innebära att på manliga avdelningar ha några få kvinnor.

Huvudgrupp fyra är *metallbearbetning* med sammanlagt i de fem företagen drygt 2 100 personer, varav 8 % kvinnor. Gruppregistret har

50 sysselsättningar, över 40 är representerade i de fem företagen, och 7 har något kvinnligt inslag. Huvudgruppen utgör en brokig samling sysselsättningar, kvalificerade och okvalficerade, tunga och lätta beroende på tillverkningens art. Liksom när det gällde verktygs- och kontrollarbete anses här de mest utbildningskrävande arbetena uteslutna för kvinnor, och motiveringarna är desamma. Därtill anses ganska många för tunga. Kvar står dock efter detaljerad genomgång att man i flera fall mycket väl skulle kunna ha både större andel kvinnor på arbeten där de redan finns och kvinnor på arbeten där de hittills inte funnits, om det inte fanns sådana indirekta hinder som brist på omklädningsrum, förbud för skiftarbete för kvinnor och liknande.

Företag 1 sade sig av ekonomiska skäl böra ha fler kvinnor för *revolversvarvning* och viss *borrning,* bådadera rent tempoarbete, "men förmännen gör kompakt motstånd för att kvinnor behöver så mycken maskinservice och är så obenägna att göra övertidsarbete".

Företag 2 ser saken mest som en arbetsmarknadsfråga: "Maskinarbete *(pressning)* är inte lika trevligt som övriga arbeten vi kan erbjuda den kvinnliga arbetskraften. Kvinnor vill inte ha sådant arbete så länge de kan få t.ex. lätt och prydligt monteringsarbete. Dessutom utgör maskinarbetarna här i någon mån rekryteringsunderlag för verktygsarbete."

Företag 3 anser sig i första hand böra sysselsätta männen på orten fastän man skulle kunna få kvinnor för lägre löner. Dessutom kör man t.ex. *pressningen* i tvåskift och har alltså lagens hinder mot kvinnor. Utan dessa faktorer skulle man kunna ha upp till 50 % kvinnlig arbetskraft i denna grupp av arbeten. Dock tvekar fabrikschefen där inför tanken att utsätta kvinnohänder för de stora olycksfallsriskerna vid pressning, eftersom "kvinnor behöver sina händer i hemarbete mer än män".

Företag 4 hade några kvinnliga revolversvarvare under kriget men har annars ingen erfarenhet av kvinnor i denna typ av arbeten. Även i denna tunga industri säger man sig ha ganska många lättare arbeten som borde kunna utföras av kvinnor lika väl som av män och förmodligen till lägre pris. Att man inte utnyttjar den möjligheten förklaras främst med att man inte anser det tillrådligt att blanda in enstaka kvinnor och att man saknar omklädningsrum. Från enbart ekonomiska, arbetstekniska och fysiologiska synpunkter kunde man enligt uppskattning ha upp till 30 % kvinnor sammanlagt i dessa yrkesgrupper, utspridda på de flesta av jobben.

Företag 5 slutligen har redan en stor andel kvinnor i dessa sysselsätt-

ningar, för att "de är billigare i lön och i dessa lättare tempoarbeten snabbare än män. De här arbetena innebär ren maskinpassning, i allmänhet ingen maskinvård. Här är endast produkternas tyngd avgörande, och vi har nu kvinnor överallt där så är möjligt från den synpunkten." Kvinnorna utgör bl.a. 18 % av *halvautomatsvarvarna,* 20 % av *hålsliparna,* 15 % av *profilsliparna* och 57 % av *excenterpressarna.*

Träbearbetning, nästa huvudgrupp i vårt material, omfattar endast 50 personer, varav ingen kvinna. Dessa arbeten kräver alla en lång yrkesutbildning och avfärdas med hänvisning till redan anförda resonemang om kvinnor i kvalificerade yrken, dock med modifikationen att det här mest gäller arbeten för vilka företagen inte själva utbildar och där flickorna följaktligen borde ha *något* större möjlighet genom att utbilda sig i egen regi i allmänna yrkesskolor.

Huvudgruppen *yt- och värmebehandling* omfattar i vårt material närmare 600 personer, 11 % kvinnor, nästan alla i företag 5. Dessa sysselsättningar kräver i regel ingen yrkesutbildning men betecknas som mestadels för tunga och smutsiga för kvinnor. Det tycks dock även här finnas utrymme för mer kvinnlig arbetskraft.

Företag 1 påpekar att både *sprutmålning, spackling och polering* skulle kunna göras av kvinnor. "Det skulle bli billigare men har inte prövats än, förmodligen av ren tillfällighet." *Smärgling* anses däremot mestadels för tungt och smutsigt — utom några lätta arbetsmoment vilka såsom framgår av tabellen utskilts för kvinnor — liksom *sköljning, glödgning, galvanisering* osv.

Företag 2 betecknar dessa arbeten som "efter våra förhållanden slaskiga och ganska tunga", varför man dels inte får några kvinnliga sökande, dels inte vill placera kvinnor där så länge man lätt kan få manlig arbetskraft. "Många företag använder kvinnor även på tunga och smutsiga arbeten men vi tycker den här arbetsfördelningen ger trivsammare stil åt arbetsplatsen."

I företag 3 kan man mycket väl tänka sig betydligt fler kvinnor för *sprutemaljering* och *sprutmålning,* möjligen också för *doppemaljering* och *doppmålning* av lättare artiklar. Tekniskt ställer dessa arbeten inga stora krav. "Man kunde utan svårighet ha 25 % kvinnor här om enbart arbetstekniska skäl avgjorde valet." Nu avgörs det framförallt av skyddslagstiftningen eftersom dessa arbeten körs i tvåskift. Företaget vill dessutom som nämnts i första hand ge arbete åt männen på orten.

Företag 4 anser det trots sin relativt tunga produktion fullt tänkbart

med uppskattningsvis 30 % kvinnor på dessa arbeten, fördelade på enklare *penselmålning, sprutmålning, sköljning* och *härdning*. Övriga arbeten är för tunga. Detta alltså bortsett från nämnda praktiska hinder.

Företag 5 slutligen har redan kvinnor som *polerare, putsfilare* osv. på alla arbetsmoment som de anses orka med och som inte är alltför beroende av hög närvaro eller lång varaktighet. Motiv: lägre löner.

I huvudgruppen *hopsättning* hittar vi ett par av de mest utpräglade kvinnoarbetena i branschen: bandhopsättning och lindning. Våra fem företag har drygt 1 000 personer i denna grupp, därav 26 % kvinnor, fördelade på alla företagen utom nummer 4.

Företag 1 har kvinnliga *bandhopsättare* utom för de tyngsta momenten. Som vanligt sägs fördelen med kvinnor här vara att de blir billigare, nackdelen att de lätt kommer i luven på varandra, eftersom hopsättningen sker i form av lagarbete. "*Lindning* och *isolering* klarar kvinnorna lika bra som män, och där används alltså kvinnor av ekonomiska skäl." *Lödning* anges mestadels som för tungt och varmt.

För *montering* och *förbindning av kablar* har företag 2 valt kvinnor för de lättaste arbetena. Tyngden lägger dock inga hinder i vägen för att sysselsätta betydligt fler kvinnor. Den manliga övervikten har man "för att få tillräckligt rekryteringsunderlag för utbildning till arbetsledare och tekniker". (Jfr tidigare resonemang om utbildning.) För *bandhopsättning* däremot har man funnit kvinnorna genomgående så mycket lämpligare att man låter detta överväga rekryteringsfrågan. "Det är ett lätt, trevligt och stillasittande arbete som fordrar händighet, och vi har ett intryck av att kvinnor är snabbare i handlaget än män. Det blir dessutom billigare med kvinnor på detta arbete." — *Lindningen* betecknas som "ett lätt, av tradition typiskt kvinnoarbete som påminner om sömnad". Även där blir det billigare med kvinnor.

Företag 3 har på medellätt *elmontering* 43 % kvinnlig arbetskraft, på något tyngre maskinmontering inga kvinnor alls. Motiven för kvinnor i den förstnämnda gruppen uppges vara: "De är billigare, både avtals- och marknadsmässigt, gör ett bättre arbete just här, är lättare att ha att göra med vid ackordsättning osv., har större respekt för arbetsledningen och är inte så beroende av sin arbetssituation". "Den tyngre monteringen innebär nu för mycket tungt lyftande, men med en annan tempoindelning skulle man utan vidare kunna ha 80 % kvinnor där." Att man ändå har så stor andel manliga monterare även på lätta avdelningar sägs mest bero på att man där måste placera manlig personal som inte

längre orkar med tungt gjuteriarbete. Några arbetsmoment är tunga även här, "dock inte värre än tungt husmorsarbete", och vissa kräver hög närvarofrekvens och lång varaktighet, "men med ett väl inkört reservsystem skulle man kunna ha kvinnor även till dem och har för övrigt en gång haft det. Med de lediga lördagarna är förresten kvinnornas frånvaro inte längre så mycket större än männens. Men ovaraktigheten är en realitet som påverkar deras möjlighet att få mer kvalificerat arbete." Det är med andra ord mest av arbetsmarknadsskäl som man inte har enbart kvinnor här. "Männen har ofta med starkt missnöje hävdat att vi låtit kvinnorna med sina lägre löner tränga ut dem från lätta och bra jobb. Kanske likalönssträvan från männens sida är ett försök att få bort denna möjlighet för kvinnorna?"

Företag 4 med sin tunga tillverkning har inga kvinnor i den här gruppen heller. "Hos vissa utländska företag i branschen är hälften av monterarna kvinnor. Vi köper det mesta av småmonteringen utifrån, men säkert sitter ett tjugotal man och gör pilljobb med elektriska ledningar osv. som kvinnor skulle göra mycket snabbare och bättre." Även en del andra sysslor vid bandet liksom en del motorrenovering skulle kvinnor mycket väl kunna göra. Totalt kunde man säkert ha 10 % kvinnliga monterare, men — återigen — man saknar omklädningsrum för kvinnor, vågar inte ta in enstaka kvinnor.

Företag 5 anser om denna grupp, liksom om tidigare, att man har satt in kvinnor på alla arbeten som de rent fysiskt orkar med — vilket betyder tre fjärdedelar av hela styrkan — av samma skäl som tidigare: de har lägre lön och är dessutom effektivare i denna tempoproduktion som inte fordrar utbildning men tålamod och händighet.

b) Textilindustri

Textilindustrin sysselsatte 1958 drygt 31 000 arbetare varav 49 % kvinnor. Branschens arbetarstatistik är uppdelad på de fem huvudgrupperna i tabell 10:3. Bland vävlagarna (knappt 3 % av samtliga) och specialarbetarna (9 %) finns som syns inga kvinnor. Gruppen textilarbetare (över 75 % av samtliga) rymmer som syns många olika sysselsättningar.

Branschen representeras här av ett väveri, ett spinneri och en trikåindustri, samtliga i medelstora städer. Den sistnämnda räknas till textilmen är lika mycket konfektionsindustri.

Vävlagare och *specialarbetare* är högt kvalificerade yrkesarbetare. De förra lagar vävar och vävstolar, ett mycket krävande finmekaniskt arbete.

TABELL 10:3

*Andelen kvinnliga arbetare (%) i våra tre textilföretag**
(enligt Sveriges Textilindustriförbunds yrkesindelning)

Företag	1 Väveri	2 Spinneri	3 Trikåindustri	Branschen
Arbetare totalt	35	22	64	49
Vävlagare	0	—	—	0
Specialarbetare	0	0	0	0
Textilarbetare				55
Rullare	100	100		
Spolare	100			
Tvinnare	100			
Varpare	100	—		
Solvare	100	—		
Vävare				
Övervävare	100	—	—	
Tyglagare	100	—	—	
Spinnare	—	11	9	
Rensare	1	0		
Kardare		0		
Kammare				
Sträckare				
Förspinnare				
Packare		0		
Stickare	—	—	11	
Tillskärare	—	—		
Sömmerskor	—	—	100	
Avsynare				
Beredningsarbetare ..	7	—	23	
Övriga arbetare				64
Minderåriga				58

* 0 = yrkesgruppen saknar kvinnligt inslag
— = yrkesgruppen förekommer inte i företaget
= uppgift saknas.

Enligt företag 1 finns inga kvinnor med utbildning för detta. Specialarbetare är i textilindustrin vad man eljest kallar yrkesarbetare: snickare, elektriker, reparatörer, målare osv. Frånvaron av kvinnor förklaras på samma sätt som i andra branscher: "De söker och utbildar sig inte för sådana arbeten — kanske är utbildningstiden för lång". "De jobben är i allmänhet också tunga och förlagda på mycket obekväma arbetstider, serviceyrken där man ständigt måste vara beredd att rycka in i tjänstgöring och som alltså är svåra att förena med de familjeuppgifter de flesta kvinnor har."

Inom gruppen *textilarbetare* är som syns kvinnorna i väveriföretaget (företag 1) mest rullare, spolare, tvinnare, varpare, solvare, övervävare och tyglagare, männen vävare, beredningsarbetare och avsynare. *Tyglagning* förekommer bara på ylle-, inte på silkeväveri men sysselsätter ändå 42 % av alla kvinnliga arbetare i detta företag. För de förstnämnda arbetena är "kvinnorna absolut bäst. En kvinna som lärt sig t.ex. *varpning* ordentligt förstår att det är mycket noga. En karl arbetar aldrig med sådan noggrannhet och har inte heller nog smidiga fingrar. Vi har försökt otaliga gånger med män, men det kan möjligen gå med mycket unga pojkar. De här arbetena är för övrigt för dåligt betalda för att man ska få män till dem." Av dessa kvinnoarbeten är *solvning* och *övervävning* mycket kvalificerade. Överväverskorna gör väven i ordning och justerar alla fel tills vävlagaren tar vid och sätter i gång det hela. "På den uppgiften är kvinnorna så mycket lämpligare än män att vi behåller dem där, trots att vävningen körs i skift och man ständigt måste sätta in manliga ersättare på nattskiften. Detta problem kommer så småningom också för varpning och spolning." (Se vidare om skyddslagstiftningen på s. 504.)

Företaget har aldrig haft kvinnliga *vävare* för ylle men väl för silke. Nu finns bara några få kvar, placerade på små, äldre vävstolar. I detta ursprungligen kvinnodominerade yrke har det blivit allt färre kvinnor beroende på den tekniska utvecklingen. "De allt större maskinenheterna kräver högt kvalificerad manlig arbetskraft. Vi har försökt med kvinnor på silkeväveriet, eftersom det är oerhört svårt att få vävare just nu, men de orkar inte med dessa stora anläggningar. Vävarna får göra långa promenader för att övervaka sina maskiner och måste själva klara den mycket tunga styckurtagningen. I Tyskland och Ryssland förekommer kvinnliga vävare. Man kan ju undra om det råder konstitutionella skillnader mellan folk i olika länder eller om det bara är uppfostrings- och

vanefrågor. Vävarna måste också ha betydligt större tekniskt kunnande än förr, och män har i allmänhet mer sådant. Slutligen måste vävningen nu som nämnts köras i skift varför det också anses medföra alltför stora organisatoriska problem med kvinnliga vävare."

Bland *spinnarna* finns ganska få kvinnor. Enligt företag 2 var även detta ursprungligen ett kvinnoarbete, "men konfektionsindustrin har sugit upp den bästa kvinnliga industriarbetskraften så att vi fått övergå till övervägande män. Detta kan nog förklara det ringa inslaget av kvinnor även i en del andra textilarbeten, bl.a. tvinningen." Trikåindustrin har också andra förklaringar, främst den att man där mest har s.k. selfactorspinning med invecklade, 15 meter långa maskiner, som kräver dels lång utbildning och erfarenhet, dels stora rörelser. (Ringspinning är ett mer stillastående arbete som mest utförs av kvinnor.) Manlig personal anses lämpligast för det arbetet, även sedan man minskat utbildningsbehovet för spinnarna genom att ha särskilda maskinställare. Man för här samma resonemang om utbildning och kvinnors ovaraktighet i yrket som tidigare hörts från verkstadsindustrin. Till detta kommer att spinningen här körs i tvåskift, dvs. man överskrider den tidpunkt efter vilken kvinnor inte får arbeta i industri.

Av övriga sysselsättningar i företag 2 anses endast *rullningen* ligga klart bättre till för kvinnor än för män, på grund av kraven på fingerfärdighet. Andra arbeten uppges vara väl tunga även om det i andra europeiska länder finns åtskilliga kvinnliga *kammare, sträckare* och *förspinnare.*

Bland *stickarna* — i detta trikåföretag ungefär 5—10 % av arbetarna — har det liksom bland vävarna blivit allt färre kvinnor. Det finns ingen enda kvinnlig cottonstickare. "Det arbetet kräver den längsta utbildningen och erfarenheten, och det kravet går inte ihop med kvinnors ringa utbildningsintresse, ovaraktighet eller långa uppehåll för barnskötsel. Unga flickor i fabriksarbete vill just aldrig satsa på en lång utbildning (utom de som ämnar bli direktriser). De vill ha ett enkelt arbete då. Kommer de på andra tankar längre fram, är det ofta för sent att börja utbilda dem. Det är som om unga kvinnor vore generade för att säga att de tänker fortsätta sitt yrkesarbete — att gifta sig är det främsta målet. De flesta slutar också efter bara några år, i 20—25-årsåldern. Ganska många söker sig tillbaka sedan men har då en ansenlig lucka i utbildning och erfarenhet jämfört med männen. Då en person numera skall sköta flera mycket dyrbara maskiner, blir anläggningen

också oerhört frånvarokänslig. Kvinnornas genomsnittligt högre frånvarofrekvens blir alltså ytterligare ett hinder här liksom nattarbetsförbudet."

I trikåindustrin är, som syns av tabellen, både *tillskärare* och *sömmerskor* mest kvinnor. "De är lämpligare för sömnad än män — de får ju lära sådant från barndomen. Vi har haft enstaka manliga sömmare men de har inte funnit sig tillrätta, kanske mest för att sömnad betraktas som kvinnogöra. Även tillskärarna är mest kvinnor, till skillnad från i tyngre konfektion, och det går bra. De behöver inte mer utbildning än sömmerskorna, snarare tvärtom. Det är här viktigare med noggrannhet än med snabbhet, även om felriskerna är väl förebyggda. Frånvarokänsligheten är inte så stor som på stickningen, då tillskärningen inte löper i direkt samband med sömnaden utan kan dimensioneras så att det alltid finns marginal för frånvaro. — Allmänt gäller hos oss att kvinnorna skär till, syr och synar, männen spinner, stickar, gör beredningsarbete och packar."

Beredningsarbetet på väveriet — färgning, härdning, impregnering osv. — "är inget kvinnoarbete. Det är tungt — även för män — smutsigt, varmt och illaluktande. Färgningen innebär också risker för eksem. Vi har aldrig försökt sätta in kvinnor i sådant arbete, och utomlands har jag bara sett ett enda undantag, en kvinnlig färgare i USA."

I trikåindustrin är motsvarande moment inte så tunga men ibland tyngre än annat arbete i branschen och vått och slaskigt, varför "kvinnor helst undviker det. Eftersom även denna avdelning kommer att köras i skift är det för övrigt bäst med manlig personal där."

c) Konfektionsindustri

Kvinnoindustrin framför andra hade år 1958 81 % kvinnor bland sina drygt 18 300 arbetare. Andelen kvinnor i olika arbeten framgår av tabell 10:4, för hela branschen och för de tre konfektionsföretagen i vårt material: en korsettindustri (1) och två blandade konfektionsindustrier (2 och 3). Företagen 1 och 2 ligger i medelstor stad och företag 3 i storstad. De har som syns alla något högre kvinnoinslag än branschen totalt och avviker även något i fördelningen på olika yrkesgrupper.

Den mest kvalificerade arbetargruppen är *gradörerna,* enbart manliga, som efter givna typmönster gör mönster för olika storlekar. De rekryteras i allmänhet bland tillskärarna — se nedan — och måste där-

TABELL 10:4

*Andelen kvinnliga arbetare (%) i våra tre konfektionsföretag samt hela konfektionsindustrin**

Företag	1 Korsett-industri	2 Blandad konfektion	3 Blandad konfektion	Branschen
Arbetare totalt	93	87	91	81
Gradörer		0		57
Tillskärare, läggare, riktare, sorterare	58	0	68	55
Sömmare	100	100	100	97
Pressare, strykare		55	61	38
Avsynare			97	83
Lager-, förråds- och transportarbetare ...	81	27	85	36
Reparatörer	0		0	0

* 0 = yrkesgruppen saknar kvinnligt inslag
= uppgift saknas.

till ha särskild utbildning. "Gradörerna intar en nyckelposition som är särskilt känslig för frånvaro och obeständighet i yrket. Det är följaktligen riskabelt att ha kvinnor där. Dessutom finns numera inga kvinnor bland tillskärarna, vilka som sagt utgör det viktigaste rekryteringsunderlaget" (företag 2).

Tillskärarna är i alla tre företagen som regel enbart män. De kvinnor som enligt tabellen förts till denna grupp gör mest sortering av tillskurna stycken. Korsettföretaget anser tillskärarnas arbete alltför tungt för kvinnor. "De måste hantera tygpackar på uppåt 100 kg, och det går inte att göra det lättare genom tekniska åtgärder." Det gäller också för den tyngre tillverkningen i de två andra företagen. "Det finns också lätta moment som görs av unga pojkar. Men de skulle inte kunna skiljas ut för mer än några få kvinnor, och det skulle väcka irritation om man förde in enstaka kvinnor på en stor tillskäraravdelning. Man har diskuterat saken vid brist på manliga tillskärare, men så länge det inte kan

bli någorlunda jämn könsfördelning kan det knappast bli aktuellt, förrän i ett mycket trängt arbetskraftsläge. Kvinnorna skulle inte dra högre lön än de unga pojkarna, men deras högre frånvaro och kortare varaktighet skulle bli ett minus här." På skjortavdelningen i företag 2 har man tidigare haft kvinnliga, mycket skickliga tillskärare. "Där finns inga sådana krav på kroppsstyrka och inte heller så besvärliga relationsproblem, eftersom den tillskärningen ligger i anslutning till sysalen. Att vi ändå inte har några kvinnor där nu beror kanske på slentrian men också på deras högre frånvaro och kortare varaktighet — även tillskärarna har nyckelpositioner — och framförallt på att inga kvinnor har sökt på senare tid, bara tre—fyra stycken på tio—femton år, och de har haft sämre meriter än manliga medsökande." På den trikåavdelning som ingår i företag 2 "är även tillskärningen så pass lätt att den anses som renodlat kvinnoarbete".

Företag 3 betonar i första hand de ekonomiska motiven. "Tillskärningen är hyperkänslig för frånvaro — ett par personer skall förse 200—300 sömmerskor med arbete. Den kräver också lång upplärning och innebär stort ansvar — skär man fel i 200 lager tyg kostar det pengar — och är alltså oförenligt med kvinnornas så gott som genomgående korta varaktighet i yrket. Därtill medför den stor självskaderisk."

Sortering, stämpling och plockning av skurna stycken sköts däremot i allmänhet av kvinnor. I en del fall får dessa kvinnor också justera stycken, dvs. klippa om dem, och måste i så fall ha ungefär samma utbildning som tillskärarna. För dessa sysselsättningar anses kvinnor vara snabbare och billigare.

Det gäller i än högre grad *sömnaden* vilken räknas som det verkliga kvinnoarbetet. Inget av de tre företagen har någon manlig sömmare (tillverkningen omfattar inte kavajer och herrockar som eljest sysselsätter många manliga sömmare med skräddarutbildning). I samtliga fall anses det bero dels på att kvinnor är mer fingerfärdiga, dels på att det inte finns manlig arbetskraft för sömnad. Företag 1 "har lärt upp pojkar till sömnad men efter 16-årsåldern ungefär slutar de att öka sin snabbhet, medan kvinnor blir snabbare år efter år". Företag 2 hade under kriget några manliga flyktingar som sydde under kortare perioder. "En man sydde i knappar under flera år men blev så led på att sitta ensam bland idel kvinnor med kvinnogöra att han bad om flyttning till tillskärningen, trots att han där första tiden tjänade 1:50 mindre i timmen. Det går visserligen bättre med en ensam man bland

kvinnor än omvänt, men även detta är svårt. Sömnad anses allmänt som kvinnoarbete och accepteras av män endast som en nödfallsutväg, trots att de kan tjäna lika mycket där som på tillskärning. Vi söker för övrigt också män bara som en nödfallsutväg eftersom kvinnor i allmänhet är händigare och snabbare i sömnad, väl beroende på att flickor från första början inriktas på att kunna sy. — Vid sidan av dessa inrotade attityder spelar kostnadsfrågan här en underordnad roll. Men kvinnornas större snabbhet och lägre löner gör dem också till den billigaste arbetskraften på dessa arbeten, även om frånvaro och ovaraktighet medräknas."

Även som *nitare* i korsettindustrin är kvinnor snabbare. "Vid brist på kvinnlig arbetskraft har vi haft manlig men den bäste manlige nitaren låg ännu efter fem års träning 50 öre under kvinnorna i timförtjänst. Kanske kvinnor har lättare att koppla av störande tankar och hålla jämn arbetsrytm."

För *avsyning* gäller ungefär samma som för sömnad: "Ett typiskt kvinnligt arbete som kräver uthållighet och tålamod och enligt vår erfarenhet klaras bättre av kvinnor. Kvinnor med tempoarbete är negativa mot alla förändringar, oavsett ekonomiska fördelar."

Strykning anses enligt företag 2 också allmänt som kvinnoarbete, den avgörande orsaken till att man har enbart kvinnor där. På skjortavdelningen förekommer också en del *pressning,* delvis utförd av män. "Vi kommer nog att övergå till enbart kvinnliga pressare, inte av ekonomiska skäl, för män och kvinnor har där samma ackord, utan för att kvinnorna just där är mer flyttbara. Då arbetet vid pressmaskinerna tryter kan de gå över till strykning — en man tar inte sådant kvinnoarbete. På övriga avdelningar är pressningen för tung för kvinnor. Man får hela tiden stå på hälen och med tårna manövrera en pedal, vilket innebär risker för åderbråck, och sådant vill kvinnor inte utsätta sig för."

Mot detta står en annan kommentar från företag 3. "Förr hade vi bara manliga pressare på grund av arbetets påfrestande art — tungt, varmt, stående. Fastän man fortfarande måste stå är arbetet nu mycket lättare genom automatisering, fläkt- och utsugningsanordningar, varför det kommer in allt fler kvinnor. Vi kommer att undan för undan övergå till kvinnor här — utom möjligen på vissa frånvarokänsliga nyckelposter — eftersom de har lägre löner. Endast frånvaron talar emot kvinnorna, och där man har många pressar väger den inte upp den ekonomiska fördelen med kvinnolönerna."

d) Livsmedelsindustri

Även livsmedelsindustrin har en stor andel kvinnliga arbetare, 30,7 % av totalt 45 328 (siffrorna gäller år 1959).

En charkuterifabrik och två mejeriföretag har lämnat material till vår studie. Två av dem ligger i medelstora städer, ett i storstad. Alla tre har utöver den industriella produktionen också egna butikskedjor och behandlas därför också under rubriken detaljhandel (s. 436).

TABELL 10:5

*Andelen kvinnliga arbetare (%) i charkuteriföretaget**

Arbetare totalt	54
Charkuterister	14
Konservbiträden	88
Paketeringsbiträden	89
Expeditionsbiträden	0
Chaufförer	0
Tvättföreståndare	0
Tvätterskor	100

* 0 = uppgift saknas.

Kvinnoinslaget bland arbetarna i vår *charkuterifabrik* framgår av ovanstående uppställning. *Charkuteristerna* är yrkesarbetarna i branschen. Deras arbete består av styckning och korvtillverkning och kräver fyra års lärotid för full kompetens, dock inte i form av skolmässig utbildning. Vissa arbeten förutsätter ytterligare yrkesvana eftersom kött är en råvara som aldrig är enhetlig utan kräver ständig bedömning. "Detta ansågs förr vara ett manligt yrke, med ursprung i det utpräglat manliga slaktaryrket, och uppfattas fortfarande så på många håll. (Jfr avsnitten om livsmedelshandel och restauranger.) Här har emellertid yrket blivit ett hantverk med många lätta och fina arbetsmoment där det i hög grad är motiverat med kvinnlig arbetskraft. Korvtillverkning har blivit kvinnornas specialitet, medan styckningen fortfarande är männens. Kravet på lång yrkesvana är ett allmänt hinder för kvinnor med deras genomsnittligt korta varaktighet i yrket, men de kvinnliga charkute-

risterna här har varit med länge och hunnit bli fullt utlärda för korvtillverkning. Den utförs i arbetslag på fem—sex personer. Lagen får själva bestämma vem som skall göra vad, och kvinnorna får alltid händighetsjobben som de gör bättre och snabbare än männen och som är stillasittande, lätta och lämpliga för kvinnor. Med sin snabbhet drar de alltid upp lagackorden; måste man tillfälligt flytta dem till andra arbeten, går lagförtjänsten genast ner. Männen skulle aldrig klara samma prestation — möjligen mycket unga pojkar — och de vill absolut inte flyttas dit. Det skulle väl bli en prestigeförlust för dem. De sköter i stället köttblandning och hackkvarnar, vilket kräver stor köttkännedom. Till det har man aldrig haft kvinnor — inte heller utomlands, såvitt man vet."

"Korvrökning är också en manlig syssla. Det lär finnas en kvinnlig rökmästare någonstans i landet, och det anses mycket remarkabelt. I och för sig kunde man lära upp kvinnor likaväl som män till detta arbete men det kräver mycket stor yrkesskicklighet och man kan inte offra hur mycket utbildning som helst på kvinnor med deras korta varaktighet. Arbetslaget tolererar inte heller att det byts för ofta på sådana jobb där kvinnornas högre frånvaro och kortare varaktighet inte vägs upp av deras överlägsna fingerfärdighet."

"Styckning och sortering av kött och fläsk anses inte vara arbete för kvinnor. Det anses för tungt, men nog skulle kvinnor mycket väl klara det. På världens största charkuterifabrik i Argentina står 600 kvinnor och bara styckar. Det är nog mest det att flickor har motvilja mot detta arbete som förr var kallt, tungt och kladdigt och som innebär risker för skärsår och sådant obehagligt — de vill ju helst syssla med parfymer och kläder. Och som sagt, de stannar sällan så länge att det lönar sig att ge dem den långa utbildningen. En del av den kvinnliga butikspersonalen har dock lärt sig styckning."

Konservbiträdena stoppar korv i burkar, vilket görs manuellt för att man samtidigt kontrollerar varorna, "föser" ner köttbullar i burkar, väger, etiketterar osv. *Paketeringsbiträdena* lägger in smörgåsmat i plastfodral och expedierar den. Allt detta betecknas som typiskt kvinnoarbete som inte kräver specialutbildning utan bara snabba händer och där kvinnor följaktligen anses göra en bättre prestation än män. För skalning av korv som skall konserveras skinnfri "måste man ha unga flickor med fingrar som inte förstörts av annat arbete. Där lönar det sig med kvinnor, om man så finge betala manslöner".

Männen i de här grupperna fyller och passar maskinerna, ett tyngre och mer riskfyllt arbete som anses typiskt manligt.

"Eljest är det svårt att säga vilken faktor som väger tyngst — att kvinnor har lägre lön eller att de är snabbare. Naturligtvis samverkar de, men det är väl också kallt och krasst så, att man sätter kvinnorna på de enklaste arbetena så länge de har lägre löner och så länge de har en genomsnittligt kortare varaktighet i tjänsten."

Mejerihanteringen var från början en utpräglat kvinnlig bransch men är nu lika utpräglat manlig, 11,3 % kvinnor av totalt 7 141 arbetare (1959). Detta stämmer med fördelningen i de två mejeriföretag som lämnat material till vår studie, det ena i storstad och det andra i medelstor stad.

TABELL 10:6

*Andelen kvinnliga arbetare (%) i våra två mejeriföretag**

Företag	1	2
Arbetare totalt	9	12,5
Mejerister och mejeriarbetare ..	16	4
Maskinister, bilreparatörer m.fl.	0	0
Konditorer	—	0
Bageriarbetare	—	100
Lagerarbetare		11
Tvätterskor, städerskor		100

* 0 = yrkesgruppen saknar kvinnligt inslag
— = yrkesgruppen förekommer inte i företaget
= uppgift saknas.

För 50 år sedan var det, enligt en sagesman, regel med kvinnliga föreståndare för de många små mejerierna i landet, och ännu för 25 år sedan fanns det många mejerskor. Nu finns det så gott som inga kvinnliga *mejerister,* en enda på båda dessa företag, och hon tjänstgör på laboratoriet. De gamla mejerskeskolorna är nedlagda, och i den nuvarande mejeristutbildningen har inga kvinnor förekommit än. De söker sig nu bara i undantagsfall till branschen och då till laboratoriearbete och liknande. "Orsaken till förändringen kan spåras till den övergångs-

period då man började få större mejerienheter men ännu inte hunnit få maskinell utrustning utan hade mycket tungt manuellt arbete. Sedan har mekaniseringen gjort arbetet lättare men samtidigt har den medfört större krav på tekniskt kunnande vilket kvinnorna inte har."

Även bland mer okvalificerade *mejeriarbetare* förekommer få kvinnor. De som finns arbetar enbart med kontroll och avsyning. Enligt företag 1 är "övriga arbeten för tunga, men med ökad mekanisering kan man kanske ta in kvinnor även på andra jobb, vilket skulle löna sig då de har lägre löner enligt avtal". Företag 2: "I glastappningen finns åtskilliga moment som sköts bättre av kvinnor — syning av flaskor, plockning osv. Både där och på andra avsnitt av produktionen skulle vi kunna ha fler kvinnor men det har inte blivit av. I beredskapsplanen för eventuellt krig räknar man med betydligt fler kvinnor i driften. I allmänhet skulle väl manliga arbetskamrater få hjälpa till med en del tunga lyft, men enligt vår begränsade erfarenhet protesterar de inte mot det, inom rimliga gränser. Några disciplinära svårigheter med att blanda manlig och kvinnlig personal behöver man knappast befara även om det kan vara svårare med yngre kvinnor än de nuvarande."

"Däremot kan man inte räkna med kvinnor som *maskinister,* eftersom de ganska genomgående tycks sakna den tekniska fallenhet som behövs." I varje fall finns inga kvinnor med yrkesutbildning som maskinister och inte heller som *bilreparatörer, snickare* och andra specialarbetare. På företag 2 med serviceverkstad för både egna fordon och leverantörs- och kundfordon har dock avdelningschefen starkare tro på kvinnors möjligheter att lära sig arbeten som kräver tekniskt kunnande. "Jag har från andra branscher mycket positiva erfarenheter av kvinnliga arbetare och vet att de kan mycket, också plocka isär och rengöra maskiner. Jag skulle gärna pröva kvinnor här trots att det säkert skulle väcka uppseende i förstone. Sannolikt skulle karlarna protestera i början, men de skulle nog snart acceptera kvinnorna. En kvinna med lite tekniskt intresse skulle t.ex. mycket väl kunna sköta jobbet som verktygsförvaltare. Överhuvudtaget är nog bara ca 20 % av arbetet på verkstaden för tungt. Mycket är rent plockarbete som lämpar sig utmärkt för kvinnor. Ett bekymmer är dock deras relativt höga frånvaro som i sådana arbeten nog inte uppvägs av deras lägre lön."

Det ena företaget har *bageri- och konditoritillverkning* och konstaterar att "det inte tycks existera några kvinnliga konditorer här i landet". Bageriarbetarna är däremot enbart kvinnor.

Sammanfattningsvis tycks båda företagen anse att arbetet på nuvarande tekniska stadium i stort sett är för tungt för kvinnor eller för tekniskt, utom vissa specialuppgifter där man skulle kunna utnyttja kvinnors lämplighet mer. Man är inte främmande för att ta in fler kvinnor "om fler duktiga kvinnor söker, dock först vid brist på manlig arbetskraft", enligt företag 2, och "under förutsättning att kvinnolönerna även i fortsättningen ligger lägre än männens", enligt företag 1.

e) Grafisk industri

Av grafiska industrins drygt 13 000 arbetare 1958 var ca 27 % kvinnor, med få undantag koncentrerade till bokbinderi- och emballagearbete och där i sin tur mest till handarbete. Av de 127 kvinnor i landet som då räknades till typograferna var de flesta handsättare, tryckare vid småpressar eller hjälparbetare. 20 kvinnliga kemigrafer och 17 litografer var mestadels retuschörer och hjälparbetare.

TABELL 10:7

*Andelen kvinnliga arbetare (%) i tre grafiska företag samt hela den grafiska branschen**

Företag	1 Tidnings-företag	2 Förlag-tryckeri	3 Förlag-tryckeri	Branschen
Arbetare totalt	2	13	33	27
Bokbinderiarbetare	—	41	55	57
Typografer	0	3	5	3
Litografer	0		2	4
Kemigrafer	0		0	4
Teletypeskrivare	75			
Maskinister m.fl.	0	0	0	
Lager- och transportarb.	6	0		
Deltidsanst. tidningsbud	75	—	—	
Städpersonal	95			

* 0 = yrkesgruppen saknar kvinnligt inslag
— = yrkesgruppen förekommer inte i företaget
= uppgift saknas.

Här representeras branschen av ett stort tidningsföretag och två förlag med tryckerier, det ena med övervägande boktryck, det andra med mest reklamtryck. Samtliga företag är belägna i storstad.

Det ringa kvinnoinslaget bland *typograferna* bör enligt företag 2 "ses mot bakgrund av den traditionalism som formats av bl.a. branschens hantverksmässiga karaktär och medfört den arbetsfördelning som alltjämt råder. Där finns ett visst skråväsen som nog har utestängt kvinnorna, särskilt från tekniska arbeten. De stränga lärlingsbestämmelserna, som dels ålade boktryckarna att hålla förhållandevis många lärlingar, dels ålade dessa flera års utbildning, bidrog till att kvinnor som sökte sig till branschen endast fick respektive tog s.k. hjälparbete. För flera decennier sedan gjordes ett försök att få in kvinnor även för typografutbildning, och från den gången finns några få kvinnliga handsättare ännu kvar. Ytterligare några har kommit från ett annat tryckeri som införlivats med företaget. Alla dessa är nu nära pensionsåldern. Numera finns ingen förutfattad mening om detta på arbetsgivarhåll. Vi annonserar neutralt och har nyligen t.o.m. öppet sökt kvinnliga handsättarlärlingar. Några flickor sökte och klarade proven, men ett år senare fanns ingen kvar. Deras motivering för att avbryta utbildningen var att både sättar- och ännu mer tryckarjobbet är för tungt och påfrestande, eftersom det mest måste utföras i stående ställning. Vi har försökt men inte lyckats göra om en del arbeten till 'sittande'. Dessa problem gäller mest *handsättning,* men även för att bli *maskinsättare* måste man vara utlärd handsättare. *Tryckare* har ett ännu tyngre arbete. Några kvinnor med branschutbildning från andra håll finns inte på arbetsmarknaden." I sätteri och tryckeri har man nu bytt ut de flesta kvinnliga *hjälparbetarna* mot maskiner. I bokbinderiet har detta inte skett i samma utsträckning.

Företag 3 har några få kvinnor på småpressar och avsyningsarbete, men ingen med yrkesutbildning. "Det skall vara män. Tunga kaster skall flyttas vid sättningen och tunga formar och hundratals kilo papper läggas in i pressarna. Dessutom är det tekniskt komplicerade maskiner som kvinnor nog inte skulle klara. Till sist är det fullständigt uteslutet att ta in kvinnor för att typograferna själva inte accepterar det. Vi har aldrig ansett det lönt att försöka."

Tidningsföretaget anför liknande synpunkter och har dessutom arbetarskyddslagen som hinder för kvinnlig arbetskraft på de tekniska avdelningarna. En stor del av arbetet måste ju här ske nattetid. Arbetet

anses också mer nervöst och pressande på en tidning. "Till vår typografutbildning söker inga flickor. Ett kvinnligt inslag i tryckeriet skulle nog förbättra atmosfären men en dubblering av omklädningsrum o.d. skulle öka kostnaderna. För övrigt är nog alla arbeten för tunga och smutsiga, utom kanske maskinsättning, där kvinnor borde kunna konkurrera att döma av deras goda resultat i teletypeskrivning. Men de skulle kanske få svårt att avhjälpa tekniska fel i en komplicerad maskin."

Som *teletypeskrivare* anser företag 1 att kvinnor är klart överlägsna — den gruppen är där till tre fjärdedelar kvinnlig. Arbetet likställs med kontorsarbete och berörs alltså inte av arbetarskyddslagens förbud mot kvinnoarbete på natten. "Men det ser ut som om få kvinnor vill ägna sig åt detta arbete trots att de får samma lön som manliga." Företag 2 placerade en tid duktiga maskinskriverskor som teletypeskrivare. "De var mycket snabba men mindre uthålliga än omskolade manliga maskinsättare och hade svårt att klara avstavning o.d. Hos oss krävs stor uthållighet, och däri kommer kvinnor till korta, även enligt utländska erfarenheter. Systemet lönade sig inte hos oss och är därför borttaget."

Av gruppen *litografer* finns i hela materialet en enda kvinna, en handlitograf. "Arbetet vid tryckpressarna är för tungt även på offsetområdet. Däremot kunde kvinnor utan tvivel vara fotolitografer och etsare, men arbetstagarparten släpper inte gärna in kvinnor i yrket" (företag 3).

"Fanns det yrkesutbildade kvinnliga *kemigrafer* och de kunde accepteras av de manliga yrkesutövarna, kunde man mycket väl ta in dem men även detta är ett sedan gammalt manligt yrke. Några yrkesmässiga hinder finns inte; klichétillverkning är inget särskilt tungt arbete." Detta enligt företag 3. Tidningsföretaget säger om denna yrkesgrupp: "Kvinnor skulle kunna vara tecknare, retuschörer, möjligen också reproduktionsfotografer, kopister och etsare men knappast montörer och tryckare. Det senare är för tungt och smutsigt. Alla dessa arbeten är i den här branschen nervösa och pressande med toppbelastningar och nya problem för varje arbetsuppgift. Även här tillkommer nattarbetsförbudet som formellt hinder."

Bokbinderi är kvinnoarbetet i branschen. Andelen kvinnor håller sig där kring 50 %. "På bokbinderisidan finns numera hos oss (företag 2) samma möjligheter för kvinnor som för män att via lärlingsutbildning och eventuellt fortsatt utbildning bekläda alla poster. Utbildningen är dock alltjämt olika, 4-årig för pojkar, 2-årig för flickor, som en följd

av att kollektivavtalet förbjuder användande av kvinnlig arbetskraft i vissa tunga och riskfyllda arbeten vid skärmaskiner, pressar, saxar o.d. Många av dessa maskiner drivs med pedal och det har ansetts farligt och i varje fall för tungt för kvinnor med sådant arbete. Även vissa hantverksbetonade sysslor kan kräva större fysisk styrka, bl.a. i fingrarna, än kvinnor har. Förbjudna arbeten förekommer numera mest i privatbokbinderi, i varje fall inte hos oss, men de gamla utbildningsbestämmelserna har dröjt sig kvar. Sannolikt blir det så småningom samma utbildningstid för alla." Det är alltså i första hand kraven på fysisk styrka, men enligt företag 3 "kanske också gammal yrkestradition, som håller kvinnorna borta från vissa arbeten även här. De har genomgående de enklaste och lättaste tempoarbetena med utpräglat monoton karaktär — plockning, vikning, falsning, sortering osv. — som anses passa mycket bra för dem. Naturligtvis tillkommer för arbetsgivaren också ekonomiska hänsyn: till dessa enkla jobb får man duktig arbetskraft billigast om man tar kvinnor, och därför gör vi det så snart arbetet tillåter."

f) Petroleumbransch

I denna bransch förekommer överlag utomordentligt få kvinnliga arbetare, så få att man av den anledningen uteslutit de särskilda kvinnolönerna i avtalen. Man skiljer avtalsmässigt på *lager- och transportarbetare, anläggningsmontörer* hos oljegrossisterna, *servicepersonal* vid bensinstationer och *tankningspersonal* på flygfälten. Branschen företräds här av ett företag.

Den enda förklaring som lämnas till att det inte finns några kvinnliga arbetare är att allt arbete utom servicearbetet är för tungt. Som *service*personal har man prövat kvinnor både i detta och i andra företag. "Det var trevligt, men de kunde inte klara de småjusteringar på bilarna som man måste stå till tjänst med. Numera finns vid våra stationer bara en anställd kvinna kvar, en känd idrottsstjärna som dels är vältränad nog för att orka med även en del tungt arbete, dels har stort reklamvärde. I övrigt kan kvinnlig betjäning förekomma på småstationer som drivs som familjeföretag (servicestationerna arrenderas ut till enskilda personer). Endast på de största stationerna kunde man tänka sig kvinnor där man kan specialisera arbetet så att de bara sköter fyllningen." I detta arbete har kvinnorna haft samma lön som männen.

g) Metallurgisk industri

Inte heller denna bransch har några kvinnliga arbetare i driften. Branschen företräds av ett företag i en medelstor stad. Utredningens frågor diskuterades flera timmar med hela ledningen, från förmännen till platschefen. Den första spontana förklaringen var att hela branschen är för tung, men sagesmännen tyckte själva inte att detta gav hela motivet för hela företaget. Man får först skilja på produktions- och servicearbete.

Enligt arbetsfysiologiska studier på företaget kan många arbeten även i den rena *produktionen* utföras av kvinnor trots att deras genomsnittliga muskelstyrka bara är ca 75 % av männens. Man kan dock inte helt överföra testningsresultat i artificiell miljö till det praktiska arbetet — "där gäller inte bara muskelstyrka utan också förmåga att stå ut i påfrestande lokaler med kollergångar, heta ugnar osv., och det gör nog inte kvinnor så gärna. När de inte behövt det förut skulle det innebära ett steg bakåt för dem. När kvinnor förr utförde hårda arbeten vid sågverk t.ex. gjorde de väl det av tvång och inte av intresse." De moment som skulle kunna utföras av kvinnor är vidare så hopkopplade med tyngre moment att det vore mycket svårt att skilja ut dem: "Det skulle nog bli ganska besvärligt för den ledare som gav kvinnorna enbart lätta arbeten och karlarna bara smörjan." "Om produktionen ständigt växte och man ständigt kunde öka specialiseringen, kunde man lättare sysselsätta kvinnor i driften men om sysselsättningen sjunker, kan man inte lika lätt placera om kvinnor på utearbete o.d. Kunde man frånskilja tunga moment, skulle kvinnorna med sitt mjuka handlag säkert vara duktiga gjutare t.ex., men då skulle deras höga frånvarofrekvens bli ett problem. För mindre tungt rutinarbete kan man ju lättare ha kvinnlig arbetskraft, men sådant förekommer inte här."

Skiftgången medför dessutom ett lagligt hinder för kvinnor. Man uttrycker också tvivel på att det skulle gå bra att placera in en kvinna här och där i en så manlig arbetsmiljö, "möjligen som ren beredskapsåtgärd". Slutligen tror man att kvinnliga arbetare, framförallt de äldre, ställer större krav på arbetsledningen än manliga. "De lär vara mycket besvärligare att leda." Man har dock enbart goda egna erfarenheter av några kvinnliga arbetare på en numera nedlagd avdelning, med renare och lättare arbete än fabriken i övrigt. "Somliga tog lätt, andra allvarligt på uppgiften. De senare var mycket duktiga, hade ingen anmärkningsvärd frånvaro och beredde inte arbetsledningen några problem."

Till dessa synpunkter på vad som är fysiskt, tekniskt och psykologiskt

möjligt kommer den rent företagsekonomiska frågan om det skulle löna sig att ta in kvinnliga arbetare, vilket bl.a. skulle kräva dubbla omklädningsrum.

Sammanfattningsvis ser man här ingen anledning eller ens möjlighet att ta in kvinnor i produktionsarbetet.

Även på *servicesidan* — reparationsverkstad, elektriska centraler osv. — finns "ytterst få arbeten som utan omläggning kunde skötas av kvinnor. Man har hittills dragit sig för att skicka ut kvinnor i driften, men det kanske är fel. Det beror helt på vilken kvinnotyp det gäller — somliga kan aldrig göra något, andra kan klara av mycket. Avgörande är dock att arbetarna här ständigt måste kunna kasta om från en uppgift till en annan, och kvinnor vill inte utbilda sig till allroundarbetare. Utlämning av verktyg på förrådet och vissa provningsarbeten är det enda som skulle kunna avdelas till kvinnor — de har ju gott ordningssinne i allmänhet." "Kvinnliga elektriker kunde möjligen tänkas som vakter, men då måste de ha full utbildning och praktik — för övrigt hindras de där av nattarbetsförbudet."

h) Tändsticksindustri

Tändsticksindustrin hade 1958 41 % kvinnliga arbetare, den fabrik som deltar här 42 %. Gränserna mellan mans- och kvinnoarbete är mycket klara. Männen producerar, kvinnorna kontrollerar och avsynar.

Sågning och barkning av virket uppges vara för tungt och smutsigt för kvinnor. *Svarvning av fanér* till stickor och askar anges också som rätt tungt och framför allt ganska kvalificerat maskinarbete som kräver rätt lång upplärning. Där förekommer bara män, vilket man inte avser att ändra på. Detsamma gäller *hackning och torkning av stickor,* som dessutom är ganska smutsigt, vilket inte kvinnor anses uppskatta. "Däremot kanske *uppläggningen av fanér* kunde göras av kvinnor lika bra, eller bättre. I varje fanérlag kring en svarv ingår en s.k. stumpaplockare. Bland dem finns en kvinna — den enda i företaget med "manligt" arbete — som själv bett att få det arbetet för att slippa hetsen vid asktillverkningen. Det går mycket bra, och vi skulle gärna sätta in fler kvinnor på sådant arbete, men dels är det upplärningssyssla för manliga blivande svarvare, dels är det sysselsättning för partiellt arbetsföra män, och dels kan det bli besvärligt med enstaka kvinnor på sådana manliga arbetsområden. Den nuvarande stumpaplockerskan tycks ha just de egenskaper som behövs för att det skall gå bra, men med unga flickor

skulle det nog lätt bli flims och flams. Eftersom arbetet nu ofta utförs av unga pojkar, skulle det knappast bli märkbart billigare med kvinnor där."

"*Paraffinering och påsättning av tändsatserna* är också ett ganska mekaniskt och smutsigt arbete, dock inte värre än att man kunde ha kvinnor där. Men det har blivit tradition med manlig arbetskraft från de tidigare maskinerna som var mycket krångliga att sköta."

Asktillverkning och fyllning slutligen är de renodlade kvinnoarbetena, bestående i sortering, avsyning och maskinpassning. "Kvinnorna dominerar väl här av gammal hävd sedan den tid då de gjorde askarna för hand, till en början som hemarbete. Även nu förefaller de särskilt lämpade för detta monotona och fysiskt lätta arbete som kräver fingerfärdighet, snabbhet och tålmodighet. Även bortsett från kvinnornas lägre löner uppväger sannolikt deras lämplighet de negativa faktorerna frånvaro, kort varaktighet osv., så att de skulle bibehållas i dessa uppgifter även med lön efter männens tariff. Att placera in enstaka män i dessa kvinnoarbeten är ungefär lika svårt som den omvända operationen, mest för att de har svårt att finna sig i kvinnogöra. Det blir ju också dyrare och sker bara som tillfällig nödlösning vid brist på kvinnlig arbetskraft."

Kvinnornas frånvaro är klart högre än männens, men produktionen kan relativt lätt anpassas efter skiftande frånvaro. Inget arbete är så frånvarokänsligt att det enbart därför är besatt med män. Den mycket högre avgångsfrekvensen bland kvinnorna är däremot *en* av orsakerna till att man inte gärna tänker sig dem på vissa utbildningskrävande arbeten. Men också flera kvinnoarbeten kräver lång upplärning, en del längre än något manligt arbete. Relationsproblem med att blanda manlig och kvinnlig personal har hittills inte varit aktuella motiv vid arbetsfördelningen, men man utgår ifrån att de skulle spela större roll om man försökte placera in kvinnor på tidigare manliga uppgifter, i varje fall om det gällde unga flickor. Inbitna traditionella uppfattningar hos både män och kvinnor om vad som är mans- och kvinnogöra påverkar däremot arbetsfördelningen. Man ser alltså inga skäl att ändra arbetsfördelningen, vare sig med nuvarande lönerelationer eller med likalön.

i) Kemisk-teknisk industri

Av den kemisk-tekniska industrins totalt 24 936 arbetare är 22,5 % kvinnor (siffrorna gäller år 1959). Branschen representeras av en läkemedelsindustri i en medelstor stad.

TABELL 10:8

Andelen kvinnliga arbetare (%) i det kemisk-tekniska företaget

Arbetare totalt	59
Specialarbetare	17
Kemisk-tekniska arbetare	11
Avsynare	100
Förpackare	100
Diskare	100
Djurskötare	100

Huvudmotiven för fördelningen manliga-kvinnliga arbetare uppges vara kostnadsrelationer och lämplighet, de förstnämnda i sin tur starkt påverkade av ortens arbetsmarknadsförhållanden. Det råder hård konkurrens om manlig arbetskraft från högre betalande branscher men om kvinnlig bara från låglönebranscher. Skillnaderna i utgående löner mellan män och kvinnor är därför betydligt större än i avtalslönerna och har för övrigt ökat under senare år. I arbeten som inte kräver någon längre utbildning anses dessa löneskillnader inte på långt när uppvägda av merkostnader för kvinnors högre frånvaro och kortare varaktighet.

"Genomsnittsskillnaden i frånvaro mellan män och kvinnor är inte särskilt stor med tanke på en stor andel unga kvinnor och småbarnsmammor, många ensamstående. Däremot har kvinnorna, särskilt de unga och oupplärda, en mycket kortare varaktighet än männen. Många förblir borta efter barnsbördsledighet, och många tar arbete för att göra tillfälliga extraförtjänster, drivna av standardjäktet, och vill då oftast sluta så snart barnen får skollov. För arbeten som kräver lång utbildning och där löneskillnaden alltså inte uppväger avgångsrisken lönar det sig inte att satsa på kvinnor."

På monotona, oftast okvalificerade, arbeten anses kvinnor däremot inte bara absolut taget billigare utan också mer produktiva genom större fingerfärdighet, noggrannhet och tålamod. "De kan lättare koppla av känslan av tristess i tempoarbete med korta enformiga arbetscyklar genom att tänka på annat. De planerar hela sin fritid under tiden. Män blir i allmänhet irriterade och kan möjligen stå ut med mer mekaniska tempojobb med fler handgrepp."

Specialarbetarna är den mest kvalificerade arbetargruppen och det viktigaste rekryteringsunderlaget för förmansutbildning. De har alla lång erfarenhet i företaget och stor kunnighet, somliga också tvåårig teknisk kvällsskola eller liknande teoretisk utbildning, för vilken företaget bestrider kostnaderna och den anställde sätter till sin fritid. De få kvinnorna i denna grupp har — liksom en stor del av männen — inte denna teoretiska utbildning men mycket lång praktik. "I och för sig kunde väl fler sådana arbeten utföras av kvinnor men i allmänhet är de för tunga och smutsiga. Därtill kommer kvinnornas korta varaktighet."

"Har man väl utbildat en man, får man ganska säkert behålla honom, eftersom branschen är så speciell, men en kvinna har stor benägenhet att sluta. Den lägre lönen anses inte väga upp den risken i det fallet. (Just nu håller vi på att utbilda en kvinna till dragör men det sker efter mycken tvekan från ledningen.)"

Endast några få kvinnor är *kemisk-tekniska arbetare* i egentlig mening, sysselsatta med synteser osv. "Alla arbeten av det slaget som nu utförs av män är för tunga för kvinnor och kräver en viss teknisk fallenhet som kvinnor i allmänhet saknar."

"*Avsyning* kräver framförallt noggrannhet, och kvinnor presterar sannolikt större sådan genom att de inte så lätt blir utleda på monotonin. Det behövs också en viss fingerfärdighet, och där har ju kvinnor bättre träning från begynnelsen genom undervisning i handarbete o.d." Avgörande är också att avsyningen måste köras i halvtidsskift, eftersom ingen kan hålla tillräckligt skärpt uppmärksamhet längre än så, och det är ju mest kvinnor som önskar deltidsarbete. Självfallet inverkar också den lägre kvinnolönen, men lämplighetsfaktorn dominerar så att man även vid reell likalön skulle föredra kvinnliga avsynare.

"För rent manuell *förpackning* är kvinnornas fingerfärdighet och tålamod också avgörande. Det skulle vid likalön inte heller där löna sig att övergå till män, möjligen på maskinbundna arbeten, eftersom män bättre klarar maskinomställningar."

Kostnadsfaktorn avgör mest valet av kvinnor som *diskare,* "men dessutom tycks de ha lämpligare handlag även för detta arbete, i varje fall så länge man diskar för hand. Vid lika lön skulle man nog i första hand driva på omställningen till mekaniserad diskning." "Möjligen har kvinnor bättre hand också med djur, men mest avgör kostnadsfrågan även när det gäller *djurskötare.*"

Sammanfattningsvis anser man sig nu ha kvinnor på alla arbeten där så bedöms fysiskt lämpligt och möjligt och ekonomiskt lönande. "Om kvinnor vore mer benägna att stanna i tjänsten, kunde man sannolikt ha något fler kvinnliga specialarbetare. Någon förändring åt andra hållet skulle det knappast bli i händelse av likalön. En formell likalön skulle inte utjämna, endast minska skillnaderna i utgående löner på orten. Men inte ens en reell likalön utan individuella korrigeringar för merfrånvaro och kortare varaktighet skulle medföra nämnvärd flyttning av kvinnor från nuvarande uppgifter eftersom de där anses vara lämpligare än män.

k) Diverse arbetsuppgifter

Gemensamma för de olika industribranscherna, liksom för de övriga näringsområden som kommer att behandlas här, är arbetsgrupperna drifts- och anläggningsarbetare, lager- och förrådsarbetare, transportarbetare, vakter, städare och mässpersonal.

Gruppen *drifts- och anläggningsarbetare* består av å ena sidan mycket kvalificerat yrkesfolk såsom elektriker, reparatörer, snickare osv., å andra sidan grov- och diversearbetare. Varför det inte finns några kvinnor i den första typen av yrken vet vi redan (se s. 388). På flera håll pekar man emellertid även i detta sammanhang på elektrikeryrket och några andra yrken som tänkbara för kvinnor — om de ville utbilda sig. "Maskinmontering efter anvisningar kunde mycket väl utföras av kvinnor, för att inte tala om skötsel av snabbtelefoner o.d. som vore direkt lämpade för dem, men detta kräver behörighet och det finns ju inga kvinnor med elektrikerutbildning" (verkstadsföretag 4). Ett konfektionsföretag säger på tal om att alla symaskinsreparatörer är manliga, både företagens egna och servicefirmornas: "Det råder stor brist på sådan personal. Det finns sömmerskor som klarar en del reparationer själva, och kvinnor skulle säkert kunna utbildas för detta arbete. Förmodligen är det bara traditionen som gjort detta yrke manligt." — I övrigt är det "för tunga och obehagliga arbeten som man bör bespara kvinnor ifrån" och dessutom skiftarbete ibland.

I *lager- och förrådsarbete* finns kvinnor på lättare avsnitt i verkstadsföretag 5, de tre konfektionsföretagen och varuhus 2 och 3. "Vi har kvinnor på allt lagerarbete som de orkar med, för att det blir billigare." "Skjortlagret har enbart kvinnlig personal; övrig konfektion är för tung för kvinnor att packa. För orderutplockning har vi ingående diskuterat

att vid toppbelastningar ta in hemmakvinnor som vill tjäna pengar då och då." "Paketering har vi alltid ansett som kvinnoarbete", säger korsettfabriken. "Kvinnorna är bannlysta från tunga jobb, men på de lättare går det mycket bra med kvinnor även som förmän i några fall", enligt varuhus 2.

Ett par andra företag har var sina två kvinnor i vad som anses vara tungt lagerarbete. "De utför rent karljobb och klarar det mycket bra." De uppfattas som manhaftiga undantag, även hon som är liten och spenslig. "Vi hade en gång en kvinna på reservdelslagret, och hon slog alla med häpnad", uppger verkstadsföretag 4, som anser att "det vore ganska lätt att ordna om för kvinnlig medverkan här — liksom på andra avdelningar — genom att skilja på lätta och tunga artiklar eller låta en man och en kvinna arbeta i par." I charkuterifabriken kräver lagerexpedieringen efter ordersedlar en yrkesvana som kvinnor sällan stannar nog länge för att få.

Arbete på råvaruförråd är mestadels ännu tyngre, men även där finns lättare moment. "Verktygsutlämning borde kvinnor klara utan vidare, liksom de borde kunna vara järnhandelsexpediter, fastän de av någon outgrundlig anledning inte är det, annat än i varuhus av Epa-typ." Det arbetet kräver dock en viss teknisk skolning; ofta utförs det av pensionerade yrkesarbetare, och ofta behövs det som sysselsättning för partiellt arbetsföra manliga anställda.

I *transportarbete* förekommer ingen kvinna. Det anses vara för tungt. Kvinnliga truckförare har man hört talas om från andra håll men de flesta av våra företag anser det vara för påfrestande för kvinnor med den starka skakningen som kan gå illa åt ryggarna. "Köra lastbil kan naturligtvis även kvinnor, men de orkar inte med det lyftande och bärande som också måste göras." "För mjölktransporter är det otänkbart med kvinnor — det är ett problem redan med männens ryggar. Möjligen kan man tänka sig kvinnliga förare och manliga lastare, vilket lär förekomma någonstans i landet, men i allmänhet måste vi ha enmansbesättning. Lättare transporter av bröd o.d. kunde kvinnorna däremot klara utan vidare."

"Det kanske är en gammal föreställning att det skall vara karlar som går på godsmagasin, även om det rör sig om relativt lätta varor, men expeditionspersonalen måste också kunna rycka in på längre och tyngre transporter."

I tidningsföretaget har distributionsarbetare och chaufförer mycket

tungt arbete, därtill nattarbete. Där finns dock kvinnor som korsbandsinslagare, och av de deltidsanställda tidningsbuden utgör kvinnorna hela 75 % — beroende på att mest kvinnor söker detta arbete.

De flesta anser det omöjligt med kvinnor som *portvakter* och *nattvakter*. De har en ren polisfunktion och måste kunna ta nappatag som kräver manliga kroppskrafter, och de har dessutom oftast skiftarbete. "Kvinnor är lika olämpliga för en sådan uppgift som för polisyrket", säger en sagesman. En annan säger: "Om det inte vore skiftarbete kunde man nog ha kvinnliga portvakter — man har ju kvinnliga poliser". Interna vaktsysslor betecknas däremot ofta som lämpliga för kvinnor.

Städpersonalen är med få undantag kvinnlig, för både kontors- och fabriksstädning. Det "tyngsta verkstadsföretaget" har enbart män för verkstadsstädning, fastän man inte anser den vara så mycket tyngre än kontorsstädning — dagstidningsföretaget likaså för tryckeriet. Ett par andra företag har män för den tyngsta städningen, gjuteriet och det metallurgiska företaget däremot bara kvinnor.

"Det är väl mest tradition att städning är kvinnoarbete men framförallt är det oftast deltidsarbete som män inte kan livnära sig och en familj på. Det är nästan bara hemmafruar och äldre kvinnor som söker, dels för att få deltid, dels för att de inte kan något annat." Ett företag anser kostnadsfrågan så avgörande att likalön kunde ge anledning att gå över till manliga städare eftersom en hel del av arbetet är ganska tungt. Gjuteriet har nyss övergått från manliga städare på arbetstid till kvinnliga på kvällstid. "Det är lätt att få hemmafruar till detta deltidsarbete. Systemet blir betydligt billigare än det gamla, dels genom att både produktion och städning går mer ostört, dels genom att kvinnorna har lägre timpenning men faktiskt gör ett noggrannare arbete. Det skulle löna sig mycket bra med denna ordning även om de finge samma lön som männen hade.

INDUSTRI — ARBETSLEDARE, PRODUKTIONSLEDARE, ÖVRIGA TEKNIKER

Av den till Svenska Arbetsgivareföreningen anslutna industrins omkring 34 000 arbetsledare var 1958 2,5 % kvinnor, fördelade från 0,5 % på den högsta av de fem nivåer av arbetsledning man där skiljer på till 5,6 % på den lägsta. Av de 21 industriföretagen i vår studie (se tab. 10:1, s. 382) har endast 5 några kvinnliga arbetsledare i produktionen: trikå- och korsettföretagen (37 resp. 100 % av samtliga arbetsledare i företaget), de båda konfektionsföretagen (19 resp. 32 %) samt det kemisk-

tekniska företaget (25 %). Samtliga dessa kvinnliga arbetsledare klassificeras in på de två lägsta av de nämnda fem nivåerna.

Produktionsledare och andra tekniker utom arbetsledare uppgick vid samma tid i den SAF-anslutna industrin till drygt 40 500 personer, direktionsplanet oräknat. Av dessa var 5,5 % kvinnor. Enligt SAF:s yrkesnomenklatur fördelas dessa i statistiken dels på ett tjugotal olika verksamhetsområden (allmän produktion, laboratoriearbete, beräkning, konstruktion — för att nämna några), dels på sju olika nivåer inom varje område med kodsiffrorna 2 (högst) till 8. Andelen kvinnor varierar från nästan 0 % på den högsta till nästan hälften på den lägsta på följande sätt.

TABELL 10:9

Andelen kvinnor (%) i tekniskt arbete på olika nivåer (utom arbetsledning) inom den SAF-anslutna industrin 1958

Totalt		5,5
därav med sista kodsiffra*	2	0,2
	3	0,3
	4	1,5
	5	1,6
	6	2,2
	7	18,3
	8	47,3

* Kodsiffrorna 2—8, enligt SAF:s yrkesnomenklatur, betecknar olika verksamhetsnivåer. Nivå 2, den högsta, omfattar produktionschefer, laboratoriechefer etc. 8, den lägsta, omfattar ritbiträden, laboratoriebiträden etc.

Eftersom inte alla våra sifferuppgifter kunnat grupperas efter denna kod, kan vi inte exakt jämföra siffrorna för hela SAF-området med vårt material, bara med några av de deltagande företagen. (Det bör också erinras om att SAF-statistiken inte heller avser att exakt jämställa status och kvalifikation mellan samma nivånummer inom olika arbetsområden.)

Av våra 21 industriföretag har 14 några kvinnor överhuvudtaget i tekniskt arbete, om man däri inbegriper allt från företagsledning till ritbiträdesnivå. Det rör sig om ungefär 150 kvinnor bland 1 600—1 700

personer sammanlagt, dvs. en något högre andel än för SAF:s område totalt, beroende på att vårt material har en oproportionerligt stor andel vedertagna kvinnoområden (textil och konfektion, laboratoriearbete osv.). Fortfarande på grund av oenhetliga uppgifter kan det inte exakt sägas hur stor andel dessa kvinnor utgör av varje nivå resp. arbetsområde inom varje deltagande företag resp. i hela vårt material. Där är dock klart samma tendens som i SAF:s totalsiffror: andelen kvinnor minskar kraftigt för varje nivå uppåt. De två högst klassificerade kvinnorna på dessa tekniska områden är en förste laboratorieingenjör och en förste serviceingenjör i det kemisk-tekniska företaget, båda på nivå 4 (alltså näst näst högst enligt koden). På närmaste två lägre nivåer finns ett 15-tal laboratorieingenjörer och lika många förste laboranter i samma företag, 9 modellkonstruktörer inom textil och konfektion, 1 arbetsstudieingenjör och 1 arbetsstudietekniker också i textil och konfektion, 2 kontrolltekniker, 1 teknisk tecknare och 1 dito fotograf. På de två lägsta nivåerna slutligen finns den stora majoriteten, som laboranter, ritare, arkivfotografer o.d., men framförallt som laboratorie- och ritbiträden, kopister och liknande. Det finns med andra ord så gott som inga kvinnliga tekniker med egentlig teknikerutbildning och självständiga, kvalificerade uppgifter, utom de få på laboratoriesidan.

a) Verkstadsindustri

I *verkstadsföretag 1* (elektrotekniskt) möter vi det mest negativa uttalandet om kvinnor som arbetsledare. "Det finns inga kvinnor som sysslar med tekniska problem eller skaffar sig teknisk utbildning.

Verkstadsindustrin intresserar inte kvinnor. Vi har aldrig fått ett förbättringsförslag från någon kvinnlig anställd trots att produkterna tillhör deras eget konsumtionsområde. Dessutom är det otänkbart att en kvinna skulle klara arbetsledande funktioner på fabrikssidan. Vi har diskuterat möjligheten att ta kvinnliga förmän på avdelningar med mest kvinnliga arbetare men har kommit till slutsatsen att det skulle gå allra sämst där. De kvinnliga arbetarna skulle aldrig acceptera en kvinnlig bas, och förhållandena skulle bli ännu svårare än de redan är. Det är märkligt att kvinnor inte kan acceptera varandra, att det skall vara en sällsynthet att de drar jämnt på en arbetsplats. Om det dök upp kvinnliga sökande till arbets- och driftsledande befattningar, skulle vi alltså inte ta dem, om de också hade högre teoretiska kvalifikationer än sina manliga medtävlare."

På laboratoriesidan finns i detta företag några kvinnor upp till laborantnivå (näst lägsta enligt koden). De har lärts upp i företaget och sägs möjligen kunna föras ett steg högre — dock fortfarande med relativt osjälvständigt arbete — om de själva visade intresse för vidareutbildning. Det har de inte gjort. "En mycket duktig kvinna med tillräcklig utbildning skulle med tvekan släppas upp på laboratorieingenjörsplanet; kunde hon sedan kvalificera sig övertygande för ännu högre befattningar, visa sig vara en karl, kunde man möjligen ompröva sin inställning. Men det kunde nog medföra disciplinsvårigheter även där. Säkert kommer vi att föredra män även på dessa lägre poster för att få påläggskalvar. Samma resonemang kan gälla de kvinnliga ritbiträdena och planeringskontoristerna."

"Man har lärt upp en kvinna för kontrolltekniskt och en för statistiskt arbete. Båda var mycket duktiga på sina specialuppgifter men blev typiska exempel på att kvinnor mer än män fastnar i rutiner och blir passiva när det gäller att vidga sitt kunnande och ta egna initiativ, även jämfört med män med lika liten utbildning. Vi tar aldrig en kvinna för sådant arbete mer."

"Arbetsstudier är både fysiskt och psykiskt mycket påfrestande. Kom det mot förmodan en kvinna som kunde dokumentera att hon skulle klara jobbet, skulle man kanske pröva henne — om man led förtvivlad brist på manliga sökande."

I *verkstadsföretag 2* (elektrotekniskt) tas de bästa arbetarna ut till instruktörer och får sedan möjlighet att genomgå arbetsledar- och/eller teknikerutbildning. Det finns två kvinnliga instruktörer för kvinnlig personal och de har visat sig mycket lämpliga. En av dem har erbjudits förmansutbildning men avböjt.

"Lämpligheten hänger ihop med personligt intresse, inte med kön, och män och kvinnor får samma information om utbildningsmöjligheterna. Om kvinnor bara kan hävda sig yrkesmässigt och tekniskt, kan de nog vara arbetsledare även för män. Men säkert skulle de första pionjärerna få vara ett strå vassare än manliga kolleger i allmänhet för att bryta isen. Och ytterst få kvinnor vill utsätta sig för det obehag det är att vara arbetsledare. Vi har dock inga erfarenheter av den omtalade kvinnliga avundsjukan och oförmågan att samsas på arbetsplatsen. Framförallt har vi hittills inte sett många utbildningsintresserade kvinnor, men förmodligen kommer det fler med tiden. Utbildningsintresset vaknar väl oftast i åldern 25—35 år då de flesta kvinnor är borta ur

förvärvsarbetet. Risken är att kvinnliga instruktörer slutar sin tjänst eller stannar på den nivån och täpper till avancemangskanalerna för dem som vill gå vidare."

Detta anges som orsak till att det inte finns några kvinnliga driftsledare, planeringstekniker osv. "Fick vi kvinnliga sökande med samma kvalifikationer som de manliga, skulle vi gärna pröva dem, dock inte genast på driftsledande uppgifter, men den inskränkningen gäller även män. De flesta måste praktisera sig fram som ritare, konstruktörer, planerare, arbetsstudiemän, ackordssättare osv. Där kunde man mycket väl ha kvinnor, förutsatt att de kunde hävda sig gentemot verkmästare och andra. Inte heller den förmågan är beroende av kön men man får räkna med att manliga arbetsledare kan ha en annan inställning än företagsledningen."

I *verkstadsföretag 3* (gjuteri och elektroteknisk tillverkning) möter man ett par olika meningsriktningar. En drifsledare säger sig tro på kvinnors arbetsledande förmåga enligt erfarenheter av ekonomiföreståndarinnor i storkök med även manlig personal, och av stora kvinnliga organisationer: "Det avgörande är inte om verktygen är slevar och grytor utan om man kan organisera en omfattande verksamhet. Jag kan gott tänka mig både en kvinnlig chef för gjuterikontoret och en kvinnlig ingenjör för kärnmakeriet, förutsatt lämplig utbildning och erfarenhet, och skulle utan tvekan ta in en kvinnlig praktikant på gjuteriet. Man eller kvinna, svart eller vit spelar ingen roll, om de bara är kunniga och intresserade."

Platschef och personalchef säger däremot: "En arbetsledare och en driftsingenjör bör ha praktisk erfarenhet av sin bransch, och denna är för tung för kvinnor. Jag skulle inte vilja utsätta en kvinna för sådant arbete. De skulle nog också få svårt att upprätthålla disciplinen, särskilt bland manlig personal, och kanske även kvinnor vill ledas av män. Kvinnor är för känslotänkande, inkonsekventa och tudelade, har för svårt att resonera kallt, klart och principiellt för att få tillräcklig pondus inför manliga underordnade. Känslotänkande måste kopplas bort så långt möjligt i administrativa uppgifter. Dessutom är kvinnor för opålitliga ifråga om varaktighet och närvaro i tjänsten och kan inte satsa nog mycket på vidareutbildning. Vid val mellan lika kvalificerad man och kvinna väljer man mannen, om inte annat så för att han disponerar sin tid bättre, även bättre än en ogift kvinna. Enda undantaget utgör skrivbyrån där det är naturligt med en kvinnlig chef."

Däremot kan alla tre tänka sig kvinnor på laboratoriet, ritkontoret och eventuellt arbetsstudieavdelningen. Man har tidigare haft en kvinna som laboratoriebiträde. "De tjänsterna ligger för övrigt så lågt i lön att de borde passa bättre för unga flickor än för familjeförsörjare." "Om en kvinna sökte tjänst som laboratorieingenjör eller laborant, skulle hon inte bli utklassad enbart för sitt köns skull. Visserligen krävs en del praktik även där, och man har en känsla av att det inte passar för kvinnor, men de klarar ju ofta mycket mer än man tror. Man söker dock i allmänhet manlig personal, för att man inte är säker på att kvinnor skulle klara de okristliga arbetstiderna, men vill kvinnor acceptera dem, så möter inget hinder. Dock bör laboratoriechefen vara manlig, eftersom han ofta får gå in i varma ugnar osv. Kvinnor är nog också i allmänhet för mjuka för att ta självständig ställning i besvärliga reklamationsfall och liknande."

Verkstadsföretag 4 med tung tillverkning finner det i förstone "omöjligt att tänka sig kvinnliga arbetsledare i denna helt manliga miljö. Å andra sidan är det utan tvekan ännu svårare att leda kvinnor. De framför mycket oftare än män sina bekymmer, vilket kanske bottnar i olika uppfostran. Det kanske vore nyttigt om männen också gjorde det lite mer än nu. Man kan undra om det rentav vore klokt att ha kvinnliga arbetsledare för män och omvänt, eller om män alltid har högre prestige. Att det *finns* dugande kvinnliga arbetsledare är uppenbart, och den kvinna som verkligen kan sin sak blir nog accepterad, även av manlig personal. Men i allmänhet kräver de underlydande mer av en kvinnlig än av en manlig förman, förutom att det är svårt för kvinnor att få tillräcklig praktik och utbildning i denna tunga bransch (jfr avsnittet om lärlingsutbildning s. 388). Det är väl också så att allt nytt väcker uppseende och möts med tröghet men att personalens eventuella motstånd skulle vika så småningom om man fick vänja sig vid kvinnliga förmän utan direkt dåliga erfarenheter, liksom man vant sig vid utlänningar på arbetsplatserna."

Att man inte heller prövat kvinnliga förmän för de kvinnliga arbetarna på avsyningen i verkstadsföretag 4 sägs bero på att arbetsledare och instruktörer även där måste ha yrkesutbildning eller mångsidig branschpraktik, vilket man inte sett några kvinnor ha. I praktiken drar man därför slutsatsen att det tills vidare är bäst med manliga förmän och instruktörer.

Mot kvinnor som driftsingenjörer står samma argument: svårigheten

att ha kvinnor i en än så länge helt manlig bransch och bristen på tekniskt utbildade kvinnor. Detsamma gäller arbetsstudier, som kräver verkstadsskola och ingenjörsutbildning eller lång och mångsidig praktik. "För typiskt kvinnliga arbetsmoment borde det annars vara väl så bra med kvinnlig som med manlig arbetsstudiepersonal." För konstruktionsavdelningen sägs det vara enbart en fråga om utbildning och praktisk produktkännedom. "Som ritare och ritbiträden kunde vi gott ha fler kvinnor och vi planerar själva att utbilda sådana. Där är det fullt tänkbart med kvinnor också på högre poster, men då krävs ingenjörsutbildning."

"För laboratoriearbete finns ju fler kvinnor utbildade, men vi (fortfarande verkstadsföretag 4) har inte fått några sökande, trots att vi annonserat efter manliga eller kvinnliga. Vårt laboratorium kräver mer mekanisk än kemisk utbildning, och avdelningen är kanske därför mer tveksam mot kvinnor än personalchefen. De skulle nog få dokumentera meriter klart överlägsna manliga medsökandes för att komma ifråga. Därtill måste man se till att få rekryteringsunderlag för högre poster, och även på laboratoriet är det mest manlig personal, alltså svårt att lansera en kvinnlig chef."

"Ett ökat antal teknikerutbildade kvinnor kommer väl att leda till ökad andel kvinnor på teknikertjänsterna, även högre, och man kan väl räkna med att motståndet mot kvinnor försvinner undan för undan här som på andra arbetsområden. Kan man komma förbi de praktiska och ekonomiska motiven mot att ge flickor lärlingsutbildning, kan de ju också komma fram den vägen till teknikerjobb, via yrkesarbete, konstruktionsarbete, arbetsstudier osv., kanske t.o.m. till driftsledning, om man får fler kvinnliga arbetare."

Metallföretaget (företag 5) resonerar mycket likt verkstadsföretag 2. De interna karriärvägarna frångås endast för vissa specialistbefattningar som absolut kräver högskoleutbildning. Arbetsledarna rekryteras nästan undantagslöst bland dem som gått igenom verkstadsskolan och utgör efter vidareutbildning i sin tur rekryteringsunderlag för verkstadsingenjörer. Den andra vägen till dessa och andra ledande teknikerbefattningar börjar med lägre teknisk utbildning och praktik på arbetsstudieavdelningen.

"Vi tar som sagt inte in flickor i verkstadsskolan, och kvinnor stannar för kort tid för att på annat sätt hinna få likvärdiga meriter för arbetsledning. Skall man vänta med att satsa förmansutbildning på kvinnor

tills man är säker på att de kommer att stanna, är det väl sent. Kvinnorna har också klart mindre intresse och på grund av hemarbete mindre möjlighet än männen att vidareutbilda sig. På fem år har bara två kvinnor sökt företagets stipendiestöd för utbildning, en fotograf och en kontorist. Annars finns det naturligtvis kvinnor som skulle vara bättre arbetsledare än många av de manliga — det är svårt också att finna män som är lämpliga. Ändå skulle det nog vara omöjligt för en kvinnlig förman att få tillräcklig pondus för att bli accepterad på en manlig avdelning. Mer tänkbart är det för kvinnlig personal; det går bra med de förarbeterskor vi har. Kvinnor har nog ofta svårare än män att handla konsekvent och att inte falla för känslotänkande, vilket är nödvändigt för att hålla ordning på en större personalgrupp."

Kvinnliga sökande med teknisk utbildning har man aldrig haft i företag 5, endast en och annan praktikant. "Kom det några, skulle de under inga förhållanden få börja direkt i driftsledning — det får ju inte heller de manliga. Vore de däremot villiga att börja på arbetsstudieavdelningen, skulle vi sannolikt våga försöket, och säkert inte stoppa dem där om de visade förutsättningar att klara större uppgifter. Men naturligtvis skulle de första kvinnorna på den banan få en extra skepsis att övervinna hos omgivningen. Män är väl i allmänhet från början mer bekanta med tekniska ting men även de får underkasta sig en lång praktisk lärotid, och alla kommer inte vidare i karriären."

"Tekniska arbeten som inte har direkt med driften att göra och inte innebär arbetsledning kan lättare öppnas för kvinnor. Det gäller laboratoriet, där vi haft flera kvinnliga praktikanter och där chefens närmaste medarbetare länge var en kvinna som börjat som laboratoriebiträde. Det gäller också konstruktions-, planerings-, skydds- och arbetsstudieavdelningarna. Vi har nu fem kvinnliga ritare som börjat som ritbiträden, men ingen av dem har skaffat sig utbildning för högre tjänster, vilket eljest är fullt möjligt för dem."

b) Textilindustri

Trikåföretaget är som nämnts ett av de fem företagen som har några kvinnliga arbetsledare (37 %). "Vi har bara prövat kvinnor som förmän på rent kvinnliga avdelningar, medan vi har män för både manlig och kvinnlig personal. På förmansposter som kräver högt tekniskt kunnande och lång erfarenhet har vi inte heller kunnat sätta kvinnor, eftersom de aldrig har tillräcklig utbildning. Unga flickor vill inte under-

kasta sig lång yrkesutbildning utan siktar främst på giftermål. De som kommer tillbaka senare har en ansenlig lucka i utbildning och erfarenhet jämfört med männen, och de som stannat och fått grundutbildning tycks inte ha samma ambition som männen att vidareutbilda sig; somliga hinner och orkar inte på grund av hemarbete. De manliga yrkesarbetare som blivit arbetsledare har börjat utbilda sig i unga år och hållit på oavbrutet med både praktiskt arbete och teoretisk vidareutbildning. — Det blir knappast mer samarbetssvårigheter med kvinnliga än med manliga arbetsledare, förutsatt samma sakkunskap och övriga förutsättningar för uppgiften. Möjligen kan gifta kvinnor som inte är helt beroende av sitt förvärvsarbete vara mindre medgörliga i åsikts- och intressemotsättningar."

"Att döma av de kvinnliga företagsledare som dock förekommer tycks det inte finnas några allmänna hinder för kvinnor att klara även högre ledande och tekniska befattningar (fortfarande enligt trikåföretagets sagesman). Jag tror inte det finns så stora skillnader mellan män och kvinnor annat än fysiskt, och olikheterna i kroppskrafter är nog också mindre än man föreställer sig. Inom laboratoriefacket finns ju verkligen en del kvinnor utbildade, men här måste man tänka på att få rekryteringsunderlag för driftsledande poster, och då är kvinnor i allmänhet inte tillräckligt mångsidiga. En undantagskvinna ifråga om yrkesintresse, självständighet och initiativtagande har man på planeringsavdelningen. Hon hade vanlig kontoristutbildning men har lärts upp för sitt nuvarande arbete och har samma lön som motsvarande manliga befattningshavare. Bland arbetsstudiefolket finns några kvinnor. När det gäller att ta studier är de lika bra som manliga ingenjörer, även för manlig personal, men de är mer passiva, väntar på direktiv i stället för att ta egna initiativ. Det kanske dock kan förklaras av att dessa kvinnor varit yngre än sina manliga kolleger. Vi får mycket få kvinnliga sökande till dessa arbeten, och inga kvinnor tycks ha den utbildning vi önskar."

Modellkonstruktörerna i trikåföretaget är alla kvinnor. "Det är ett område där kvinnor har alla förutsättningar att skapa sig en livsuppgift med stimulerande arbetsvillkor — goda löner, utlandsresor osv. Den vägen kan de nå mycket inflytelserika poster, trots att de inte har kunnande nog för en karriär i produktionsledningen. Kvinnor med textilteknisk utbildning är dock sällsynta och de tycks i varje fall inte bli fler — det borde annars vara idealiskt här med en kombination av kvinnligt modesinne och tekniskt kunnande."

På *väveriföretaget* måste alla förmän kunna gå på nattskift. "Eljest skulle vi inte vara rädda för att ta kvinnliga förmän — på kvinnliga avdelningar. De skulle knappast möta motstånd hos de underordnade. Vi har nu en kvinna som vikarierar som förman ibland — med den äran." Även här uttrycker man förundran över att inte fler kvinnor söker sig till tekniskt och skapande arbete i denna bransch som verkligen står öppen för dem och erbjuder mycket intressanta uppgifter och goda förmåner. "Det finns kvinnliga dessinatörer — och duktiga sådana — i branschen, men förvånande få att döma av svaren man får då man söker folk. Det tar ju också tid att komma in i yrket, ty även dessinatörer måste behärska väveritekniken och ha hum om beredningen för att bedöma hur en vara kommer att se ut färdig. Kvinnor som väljer teknisk utbildning är oftast kemister eller arkitekter, aldrig inriktade på industriellt driftsarbete. Man kan undra om detta beror på speciellt kvinnlig intresseinriktning eller bara på konventioner. Det är därför svårt att säga om vi skulle ta in en kvinna som avdelningsingenjör — vi har aldrig ställts inför valet. Något motstånd från underordnade behövde man knappast frukta för kvinnor som verkligen kunde också det produktionstekniska arbetet. Är kvinnor billigare i lön än män, så spelar det för sådana befattningar ingen roll. Som laboratoriechef är det utan vidare tänkbart med en kvinna."

c) Konfektionsindustri

Korsettföretaget har enbart kvinnliga arbetsledare men skulle gärna pröva manliga "för att se om de kan planera bättre och mer långsiktigt. En eventuell underlägsenhet i det avseendet hos de nuvarande kvinnorna kan dock bero på att de inte fått särskild utbildning och inte har erfarenheter från olika håll eftersom de rekryterats bland de egna arbetarna." För driftsledning har man inte haft tillgång till någon kvinna med tillräckliga meriter. Det är för övrigt också ont om kvinnliga direktriser för denna bransch.

Klart positivt till kvinnor som arbetsledare är *konfektionsföretag 2*. "Vi har funnit att duktiga kvinnor kan vara mycket goda arbetsledare och tvekar inte att släppa fram dem som vill utbilda sig för sådana uppgifter. Kvalifikationerna är helt avgörande. Att det nu inte finns fler kvinnliga förmän beror på att så få har sökt." Bristen på teknisk utbildning uppges också vara orsak till att det aldrig varit aktuellt med kvinnor för driftsledning och rena teknikertjänster — utom att man

haft en kvinnlig arbetsstudieingenjör, varav man dock inte vill dra några slutsatser. Bland modellkonstruktörerna finns nu en kvinna. "Herrkonfektion görs väl bäst av män, damkonfektion bäst av kvinnor, ehuru damkappor ofta också görs av män." Man har mest haft manliga sökande även till dessa uppgifter. Män och kvinnor sägs i regel gå olika vägar dit — de manliga är ofta f.d. tillskärare och gradörer, kvinnorna kommer utifrån efter särskild skolmässig utbildning. "Eventuella löneskillnader spelar här ingen roll för valet."

Mera skeptisk är man i *konfektionsföretag 3*. "Erfarenheterna av kvinnliga arbetsledare är inte goda, med några lysande undantag, trots att vi gett dem samma utbildning som de manliga. Det kan dock bero på att de kvinnliga tagits ut bland de egna arbetarna, medan de manliga i regel tagits utifrån (eftersom man har så få manliga arbetare). Det är svårt att vara arbetsledare. Man har en utsatt ställning i kraftfältet mellan företagets och de anställdas och deras organisationers intressen. Särskilt svårt är det att börja leda forna arbetskamrater. Det underlättar säkert att byta företag om man skall övergå från att vara arbetare till att bli arbetsledare, men ett sådant byte kan vara svårt för gifta kvinnor som inte lika lätt som män kan få familjen att flytta med till en ny ort. Dessutom föredrar kvinnliga arbetare, enligt direkt uttalade önskemål, manliga förmän. Det kanske är lättare att ta emot order från dem. — Kvinnliga arbetsledare har i regel ett par hundra kronor lägre månadslön än manliga — kanske en återverkan av löneskillnaden för kollektivavtalsanställda — men det väger inte upp olägenheterna. Vi övergår undan för undan till manliga arbetsledare. — Här finns både män och kvinnor som avböjt erbjudande om förmansutbildning."

Detta gäller arbets- och produktionsledande personal i linjefunktion. Produktionsteknisk personal i stabsfunktion "sysslar främst med arbets- och metodstudier samt teknisk och organisatorisk rationalisering, båda dera psykiskt krävande uppgifter som fordrar både diplomati och en hård kärna som kvinnor knappast har". Man anser alltså kvinnor olämpliga även för dessa slag av tekniskt arbete. — Däremot uppges modellskapandet vara mycket lämpligt. "Arbetsledandet bortfaller, och det är helt en fråga om grundlig utbildning, yrkeskunnande, smak och organisationsförmåga. På den yrkesbanan råder inga förutfattade meningar om mäns och kvinnors olika lämplighet, och den kan leda mycket långt i både förtjänst och status." 12,5 % av företagets modellkonstruktörer är kvinnor.

d) Livsmedelsindustri

Inget av de tre livsmedelsföretagen har någon kvinnlig arbetsledare eller tekniker. *Charkuterifabrikens* s.k. förste män "bör ha minst 10 års yrkesvana, och så länge stannar just inga kvinnor utan avbrott. På övriga poster har det inte varit aktuellt med nytillsättningar sedan firman bildades."

Mejeriernas arbetsledare är mejeristerna och bland dem finns numera inga kvinnor (jfr s. 403). De *båda mejeriföretagen* uttrycker ungefär samma inställningar på denna punkt. I företag 2 säger man: "Det kan ju svänga om igen, men hela miljön är sådan att det skulle vara svårt för kvinnor att vara arbetsledare här. Det är lättare för kvinnor att basa över kvinnor, dvs. svårare för karlar att ha kvinnliga chefer. Det finns säkert duktiga kvinnor som kan klara uppgiften, men i allmänhet har nog kvinnor svårare än män att vinna respekt, särskilt bland manlig personal och i tider med mycket hoppjerkeri. Jag skulle vilja se den kvinna som klarar av dagens 20-åringar." "Att föreslå transporterna är ett rent tekniskt jobb som kvinnor skulle ha svårt att klara, och basandet över den stora och ganska hårdföra chaufförskåren är nog en uppgift som kräver robusta karlar." I övrigt sägs att "en duktig kvinna kanske kunde vara chef för ett helt företag men inte förman eller driftsledare på en avdelning med enbart tunga varor och manlig kundkrets".

Företag 1 tillägger: "Vår laboratoriepersonal är till 60 % kvinnor, sannolikt för att de är billigare än män. Man kan dock inte ha bara kvinnor eftersom några måste resa omkring för att ta prover och man inte gärna kan skicka ut kvinnor på sådana uppdrag i mörka vinternätter. Möjligen kunde man ha kvinnliga ritare, men de skulle nog från de 'praktikens män' som de skulle betjäna mötas med skepsis beträffande förmågan att nykonstruera på ett rent tekniskt område."

e) Grafisk industri

Inget av de tre grafiska företagen har på de tekniska avdelningarna någon kvinnlig arbetsledare eller tekniker. Tidningsföretaget har enbart manlig driftspersonal utom på teletype-sätteriet. "Det är också tveksamt om kvinnor skulle klara det myckna nattarbetet och den ständiga hetsen. Som ingenjörer och konstruktörer skulle dock kvinnor kunna användas, om det fanns några med lämplig utbildning och praktik."

Att det inte heller finns några kvinnliga ledare för de utpräglat kvinnliga bokbinderiavdelningarna får följande kommentar i *företag* 2. "Vi

erbjöd en gång en kvinna att bli bokbinderiförman men hon avböjde för att slippa ansvaret. Man kan inte av det enda fallet dra några allmänna slutsatser men vi har inte haft några lämpliga kvinnliga förmansämnen sedan. För teknikerjobben utbildar vi inte själva och det finns fortfarande inga kvinnor på den arbetsmarknaden. Grafiska institutet har dock börjat ta in även flickor för utbildning till arbetsledare, beställningsfaktorer, reklamarbetare osv., och vi har haft några av dem som praktikanter."

Företag 3 är mer kategoriskt. "Arbetsledare måste ha en viss pondus inför arbetarna. Kvinnor är i allmänhet för veka och saknar allroundutbildning. De flesta anser väl av gammalt att kvinnor har svårt att leda en stor personal, särskilt manlig. En man kan bättre tala manligt språk med manliga arbetare, men även kvinnor föredrar manliga ledare. Vi har sett bevis på större rivalitet mellan kvinnor. De är också så gott som undantagslöst mer inställda på familjeliv och har svårt att samla sitt intresse på ett yrke tillräckligt för att klara högre befattningar. Däremot är det naturligtvis svårt att peka på några skillnader i intelligens och inlärningsförmåga. Vi kommer sannolikt inte heller i fortsättningen att ta ut några kvinnor för utbildning och befordran till arbetsledare; inte heller har några kvinnor uttryckt önskemål därom."

Samma resonemang gäller planeringsarbetet — där man ibland har f.d. arbetsledare med grafisk utbildning — och arbetsstudierna. "Där behövs män för att klara relationerna med manlig personal. Man har visst prövat kvinnliga arbetsstudiemän på andra håll men vi gör det inte." Konstruktion är ett utpräglat tekniskt, dvs. manligt arbete, och till det finns heller inga kvinnor utbildade. "Enligt någon utredning lär män vara mer aktiva när det gäller konstruktion. Det finns väl just inga kvinnliga uppfinnare på det rent tekniska området, och det kan väl inte bero bara på miljöpåverkan."

f) Petroleumbransch

För den industriella sidan av denna bransch förklaras frånvaron av kvinnliga arbets- och driftsledare snabbt med att denna hantering är mycket tung och alltså har enbart manliga arbetare. Dels måste vissa arbetsledare delta i det tunga arbetet, dels och framförallt anser man det otänkbart att sätta en kvinnlig bas över enbart manlig personal.

På laboratoriesidan är det lättare att ta in kvinnor och man har redan en kvinnlig laboratoriechefsassistent.

g) Metallurgisk industri

I det metallurgiska företaget är de flesta skeptiska till kvinnor som förmän, liksom man varit skeptisk till kvinnor som arbetare i en så tung bransch, även sedan ett par herrar fört in följande tanke i debatten: "Det är lätt för män att säga att det är svårt att leda kvinnor, men gå då på arbetsledarkurser och lär psykologi! Kanske kvinnor vid mogen ålder är fastare i sin vilja än män, vana att hålla ihop hemmet osv., och kanske det är det som visar sig i svårigheter att samordna beteendet med andras. Kanske en kvinnlig chef skulle förstå de underlydande bättre än en manlig." Däremot intar man en nästan positiv attityd till tanken på kvinnliga avdelningsingenjörer och liknande. "Kvinnor som underlydande skapar stora problem men jag skulle absolut acceptera en kvinnlig chef om hon var kompetent för arbetet", säger en förman och några andra instämmer. "Varför skulle det inte kunna bli samma goda samarbete med henne?" En av ingenjörerna anser sig dock ha fått ett klart intryck från olika företag att en kvinnlig aspirant på en chefspost blir mer skårskådad än en manlig, dvs. måste vara skickligare än en genomsnittsman för samma position. "Jag har sett en kvinna kämpa hårt för att bli laboratoriechef där en man med motsvarande meriter skulle ha släppts fram mycket fortare." Kruxet uppges vara att ledande och tekniskt arbete kräver praktik i branschen, och i varje fall vissa avdelningar här är omöjliga att klara för kvinnor även för kortare perioder. Det hindret är störst för driftsledning men finns även för administrations- och konstruktionsarbete.

Det gäller också för laboratoriearbete som medför provtagning och annat arbete ute i fabriken. "Kvinnorna vill inte gärna gå ner i fabriken där alla stirrar på dem. Annars vill vi gärna ha kvinnlig personal på laboratoriet och har det också. Men på mycket smutsiga arbeten försöker vi ha manlig — jag har för mig att kvinnor inte är så tilltalade av smuts. I rutinarbetet är kvinnorna ordentligare, renligare, ambitiösare och pålitligare. De kan bättre foga sig i rutinen, vilket väl tyder på att de inte är lika ivriga att komma vidare i yrket. Vi har dock haft en kvinna även i ledande befattning och har inga dåliga erfarenheter av det. Det var en del psykologiska problem att få jämbördiga män att underordna sig henne, men det är väl en vanesak att sådant går så mycket lättare andra vägen. Hon var kanske också splittrad av sitt hemarbete. Gifta kvinnor med rutinarbete klarar däremot dubbelarbetet fint. Även om de har något större frånvaro, vill vi gärna ha dem kvar."

h) Tändsticksindustri

Tändsticksfabriken har stor kvinnlig arbetarpersonal men ingen kvinnlig *arbetsledare*. Platschefens kommentar är denna: "Frågan är dock om man inte vore väl så betjänt av några duktiga och riviga kvinnliga förmän på de kvinnliga avdelningarna, där de manliga arbetsledarna har mycket besvär med alla intriger och all avundsjuka. Kvinnor skulle kanske lättare klara av sådant. Förmännen behöver emellertid ha ganska mycken maskinkunskap, och det är lättare att göra goda förmän av folk med god grundutbildning. De flesta kommer alltså från gruppen yrkesarbetare (helt manlig). Så vet man ju aldrig hur länge kvinnor stannar. Skall man vänta med att utbilda dem tills risken att de skall sluta är minimal, blir de för gamla. Manliga förmansämnen börjar man ta vara på i 30-årsåldern."

En verkstadsingenjör hävdar i stället, med hänvisning också till uttalanden från kvinnliga arbetare, att manliga förmän har lättare att betraktas som opartiska när det gäller att lösa tvister bland kvinnlig personal. "Gäller det däremot frågor av personlig eller social karaktär, kan säkert en kvinnlig förman vara bättre lämpad. Dessa uppgifter kan emellertid skötas av en central person i företaget. Kvarstår alltså min åsikt — manlig arbetsledare på kvinnlig avdelning — rent generellt. Jag utesluter alltså inte möjligheten av en kvinnlig arbetsledare, utrustad med de härför erforderliga förutsättningarna som största merit."

"På högre befattningar finns det rent arbetstekniskt och teoretiskt inget hinder för kvinnor. Men det finns ju inga kvinnliga tekniker, utom en del kemister. Det skulle säkert också ta sin tid att få de anställda att acceptera en kvinnlig chef." (Platschefen.)

i) Kemisk-teknisk industri

Det kemisk-tekniska företaget har 25 % kvinnliga arbetsledare mot 59 % kvinnliga arbetare. "Efter moget övervägande anser vi det vara en klar fördel med kvinnliga förmän på kvinnliga avdelningar. Det är mycket svårt att leda en stor grupp kvinnor. Där uppstår alltid en mängd intriger och känslomässiga problem som kvinnor bättre kan förstå och klara av. En man är mer fyrkantig och kan nog, åtminstone omedvetet, bli bortkollrad. Vi har flera kvinnor som dokumenterat sig som skickliga arbetsledare, som accepterats av de underlydande lika bra som män och samarbetat mycket bra också med sina manliga överordnade. Vi driver därför en aktiv politik för att hitta fler lämpliga kvin-

nor som vill ta på sig denna uppgift, men det är svårt. Flera har avböjt för att undvika det ansvar och den press som följer med. För arbetsledning på tunga avdelningar och avdelningar med manlig personal passar däremot inte kvinnor, och inte heller där det krävs stort tekniskt kunnande."

För produktionsledande poster finns inga kvinnor. "Kvinnorna tycks ha accepterat traditionen att de inte skall utbilda sig på tekniska områden, och så länge de gör det är sannolikheten för att man skall hitta en kvinna med lämpliga meriter försvinnande liten. Finns det enstaka kvinnor med tillräckligt teoretiskt kunnande har de inte den praktik som fordras av en produktionsledare. Rent intelligensmässigt är det naturligtvis ingen skillnad mellan män och kvinnor, och det gäller kanske också teknik och naturvetenskap. Men i praktisk tillämpning tycks flickorna av någon anledning inte hänga med. Produktionsledning består just i att omsätta teoretiska kunskaper och personliga erfarenheter i praktiskt effektiva produktionsprocesser. Den kräver långsiktig prognosering och planering där felbedömningar kan få vidlyftiga ekonomiska konsekvenser, kräver alltså ansvars- och risktagande och ledarförmåga. Kvinnor är inga chanstagare, vilket väl hör ihop med att de i allmänhet har mindre självtillit än män och är mer konservativa och motsträviga mot nyheter. De förefaller också klart ovilligare att ta ett stort ansvar. Män tar oftare på sig ansvar och beslutsfattande utan särskilt uppdrag. Kvinnor är lika arbetsvilliga men inte lika ansvarsvilliga. I varje fall för kvinnor med små barn förklaras väl detta till stor del av att hemansvaret splittrar deras tid och kraft så att de inte *kan* ta det ökade engagemang och den övertid som följer med en hög befattning även om de har hemhjälp. Kvinnornas instabilitet utgör ett starkt motiv för arbetsgivarna att undvika dem för alla arbeten som kräver lång erfarenhet och inträning. En man kan man alltid behålla, om man bara betalar tillräckligt. En kvinna slutar oavsett hur mycket hon får. Även kvalificerade kvinnor gifter sig och slutar. Stannar de i tjänst sedan de fått barn, blir ändå de tre—fyra månader som de måste vara borta då barnen föds, ett aber på en hög befattning. Å andra sidan stannar de kvinnor som inte bildar familj ofta på ett och samma arbete, oavsett hur *lite* de får betalt, dvs. de har inte samma intresse som männen att vidareutbilda sig och försöka komma vidare i yrket."

Om ledarförmåga uttrycker sig manliga och kvinnliga intervjuobjekt i detta företag något olika. De förra ser den som en fallenhet som man

inte kan räkna med hos kvinnor i samma utsträckning som hos män. De kvinnliga menar att man inget kan veta därom så länge man inte prövat. Sammanfattningsvis: "Vid lika utbildning och meriter i övrigt går männen före till högre befattningar, eftersom arbetsgivaren måste föra ett rent ekonomiskt resonemang."

På laboratoriet har företaget emellertid åtskilliga kvinnor, dock inga på de två högsta nivåerna enligt kodifieringen. På gruppledarplanet är ungefär hälften kvinnor, de flesta på kontrollaboratoriet med övervägande kvinnlig personal. "Där är de lika lämpliga som männen, men även med mera jämnt blandad personal går det bra." Att det inte finns kvinnor högre upp sägs bero mest på deras bristande framåtanda och aktivitet. De anses särskilt lämpade för kontrollanalyser — liksom för allt kontrollarbete — ett kvalificerat rutinarbete där deras noggrannhet och tålamod är en tillgång. "Där *får* man inte vara chanstagare. Experimentanalyser innebär mer av nyskapande, fastän med mindre risktagande än produktionsledning.

Kvinnor söker själva nästan bara kontrollarbete, även de som skulle lämpa sig för forsknings- och utvecklingsarbete — ett nytt tecken på bristande intresse för nyskapande arbete och motvilja mot ansvar och självständighet. Just för laboratoriearbete är detta en fördel för arbetsgivaren: man får behålla kvinnorna längre där, männen försvinner mycket snart på grund av begränsade avancemangsmöjligheter. På detta område har män och kvinnor samma lön."

Här må inflikas några kommentarer om kvinnor i laboratoriearbete från ett företag inom cellulosaindustrin som varit representerat i gruppdiskussionerna men inte lämnat så fullständigt material att det tagits upp som en särskild enhet här. Man har där haft enstaka kvinnor även i kvalificerade arbeten, en också som arbetsledare för en grupp. "Jag kan inte säga något principiellt emot kvinnor som exempelvis avdelningschefs ställföreträdare, men jag föredrar män. Framförallt skall många kvalificerade tjänstemän här ha kontakt med driften och själva kunna förflyttas dit, och där vill man ha manlig personal." "På utvecklingsarbete är det definitivt bäst med manlig personal — fruntimmer har för lite fantasi med tekniska ting. Vi har provat. De tycker om arbete där de slipper tänka och är inte särskilt glada över att få cirkulera mellan olika arbetsuppgifter. I stället är de bättre än män på att härda ut med monotoni utan att precisionen sjunker."

Så åter till det kemisk-tekniska företaget.

"Som *konstruktörer* och *patentingenjörer* kunde man mycket väl tänka sig kvinnor men det finns inga med lämplig utbildning och praktik. *Planeringsarbete* kräver inte mer tekniskt kunnande än att man kunde lära upp kvinnor med en viss grundskolning, men det kräver så lång praktisk inkörningstid att man aldrig hittar kvinnor som är nog intresserade och stannar nog länge för att det skall löna sig att utbilda dem. Det innebär också ganska vittgående beslutsfattande, vilket kanske inte passar kvinnor. Även för *arbetsstudier* saknas det utbildade kvinnor. Med det arbetet följer risker att stöta sig med stora grupper människor, vilket kvinnor i allmänhet tycks vara rädda för. — Annars kan väl inställningar ändras; man har nu svårt att föreställa sig kvinnor i dessa tjänster, men förr tyckte man också att det var otänkbart med kvinnliga förmän och nu har man sett att de ibland är bättre än manliga."

k) Diverse arbeten

Några av företagen har särskild personal för *teckning* och *fotografering*. — Dit hör ungefär 25 av de ca 150 kvinnor i vårt material som räknas till tekniska arbetsområden. Två är fullt yrkesutbildade, en tecknare och en fotograf. De andra har mer okvalificerat arbete som kopister, retuschörer, arkivfotografer och liknande. Dessa senare sägs i ett företag "mycket väl kunna avancera till fotografer men ingen har gjort det. I varje fall kan kvinnor gott vara ateljéfotografer; reportagefotografering är kanske för tung och strapatsfylld." Den enda kvinnliga fotografen beskrivs som mycket duktig och yrkesintresserad. För detta område anförs överhuvud inga skäl emot kvinnor. "Inte heller saknas det kvinnor i dessa yrken, men få tycks inrikta sig på dessa tekniska specialiteter." Alla företagen säger sig söka sådan personal utan att ange kön men sällan få svar från kvinnor: "Vi får fruktansvärt många svar men aldrig från kvinnor." Man gissar att "det mest är tradition och tillfälligheter som avgjort", eller att "branschen tycks föga lockande för kvinnor". — Ett av de grafiska företagen har tidigare haft fler kvinnliga tecknare än den enda som nämnts ovan, "med mycket gott resultat — men männen har ett försteg genom att de lättare kan få typografisk eller litografisk utbildning".

Befattningen som *skyddsingenjör* (där finns ingen kvinna i vårt material) har kommenterats av verkstadsföretagen 1 och 4 samt det kemisktekniska företaget. De båda förstnämnda anser det utan diskussion lämpligast med män: "Arbetet kräver visserligen ingen teknisk utbild-

ning men innebär ständiga kontakter med verkstadsfolket." Det tredje företaget är mer tveksamt: "Här kan man tänka sig en kvinna. I en bransch med mycken kvinnlig arbetskraft kommer det upp många skyddsfrågor som en kvinna lättare skulle kunna behandla och som nu ofta får överlåtas på en sjuksköterska. Men därtill krävs ett visst tekniskt nyskapande, och där möter igen det faktum att det inte finns några kvinnor med lämplig utbildning, praktik och intresseinriktning."

DETALJHANDEL — BUTIKSPERSONAL

Detaljhandeln företräds i vårt material av de tre tidigare behandlade livsmedelsindustriernas butikskedjor — charkuteriföretaget beläget i medelstor stad, mejeriföretagen 1 och 2 i storstad respektive medelstor stad — samt av tre varuhus — två i storstad och ett, som är filial i ett kedje-

TABELL 10:10

Andelen kvinnor (%) bland heltidsanställd butikspersonal i våra sex företag samt inom enskild och kooperativ varuhandel överlag år 1958 ***

	Chark. företag	Mejeriföretag 1	Mejeriföretag 2	Varuhus 1	Varuhus 2	Varuhus 3	All varuhandel enskild	All varuhandel koop.
Avdelningschefer ...	—	—	—	20	29	0	—	—
Assist., avd.-förest., 1:a biträde	—	—	—	100	63	50	54	—
Butiksföreståndare ..	29	99	25	—	—	—	30	21
Butiksbiträden	53	98	78	100	77	79	72	78
Butikselever	—	—	—	—	82	—	77	44
Butikskassörer	—			—	100	100	99	98
Dekorationspersonal .	—	—	—	50	18	30	23	31
Dekorationselever ...	—	—	—	100	50	—	—	—
Paketinslagare	—	—	—	—	94	43	—	—
Totalt	49	99	61	86	58	63	69	60

* 0 = yrkesgruppen saknar kvinnligt inslag
— = yrkesgruppen förekommer inte i företaget
= uppgift saknas.

** Den senare framräknad ur siffror från socialstyrelsens urvalsundersökningar, publicerade i Meddelanden från socialstyrelsens byrå för löne- och sysselsättningsstatistik 1959:14 (enskild varuhandel) och 1959:6 (kooperativ varuhandel).

företag, i medelstor stad. Arbetsfördelningen mellan manlig och kvinnlig butikspersonal i dessa företag och i enskild och kooperativ varuhandel överlag framgår av tabell 10:10.

a) Livsmedel

Charkuteriföretaget skulle vilja ha fler kvinnliga *biträden* till sina butiker, eftersom kvinnor enligt gällande avtal är billigare än män och gör ett minst lika bra arbete. "Men det är svårt att locka kvinnor till denna bransch som kräver mycket för- och efterarbete, rengöring, fram- och bortplockande av varor osv., vilket ju inte behövs i parfymbutiker och andra lätta branscher. Arbetet kräver god varukännedom men inte nödvändigtvis praktik från tillverkningen. Uppträdandet mot kunderna är lika viktigt. Styckning behöver bara *butiksföreståndaren* och ett särskilt styckningsbiträde kunna. De kvinnliga butiksföreståndarna klarar det arbetsmomentet också och är överhuvudtaget mycket bra. Dessutom har de avtalsenligt lägre lön än män på motsvarande poster. Vår största och nyaste butik har kvinnlig föreståndare." (Jfr mejeriföretag 2 om charkuteri s. 438).

Av *mejeriföretagen* har det ena ett stort antal små mjölkbutiker plus en stor snabbköpsbutik, det andra en mer blandad butikskedja. Båda har kvinnliga *biträden* "så långt det är möjligt". Företag 1 anser den avtalsenligt lägre lönen vara avgörande, företag 2 tillägger också andra motiv: "Det blir för dyrt att hålla enbart fast personal, och bara kvinnor kan ta deltids- och extraanställning. De kan i regel också ge bättre kundservice, råd om varorna osv. Man får mest kvinnliga sökande och därmed större urval än bland manliga. (Vi får för närvarande folk utan att behöva söka, inte minst kvinnor i 40—50-årsåldern, då många kvinnor tvingas skaffa förvärvsarbete på grund av dödsfall eller sjukdom i familjen.) Vissa arbeten, främst charkuteristens, är emellertid för tunga för kvinnor. Det finns duktiga kvinnliga charkuteribiträden men inga charkuterister. Dessa skall helst ha vana från charkuterifabrik, för att kunna stycka bra, upplysa om varornas innehåll osv. Möjligen kan man också spåra en viss förkärlek hos kunderna för att handla kött av manliga biträden, kanske för att de vet att dessa kan mer om styckning." De fåtaliga manliga biträdena finns alltså på de större butikernas charkuteri- och fiskavdelningar.

Mejeriföretag 1 har kvinnliga *föreståndare* för småbutikerna, återigen av kostnadsskäl: "Det blir för dyrt att hålla manliga föreståndare i små-

butiker med två—tre personers besättning. Visserligen finns inga löneskillnader inskrivna i avtalet för föreståndare, men de finns i praktiken av tradition. Kvinnorna klarar dessa butiker bra men inte de större. Den stora snabbköpsbutiken har alltså manlig föreståndare. De har svårare att överblicka det hela och hålla sig sakliga, att frigöra sig från småsaker och personliga hänsyn. Det blir mer småskuret." Av butiksinspektörerna är två tredjedelar kvinnor, mest av ren slump. "Där kommer det på ett ut, kvinnor eller män."

Även mejeriföretag 2 har kvinnliga föreståndare för småbutikerna, av samma skäl. "Men i butiker med charkuteriavdelning måste föreståndarna vara charkuterister, alltså män. Man kunde visserligen anställa två manliga charkuteribiträden till en kvinnlig föreståndare, men hon skulle bli helt beroende av dem. Det är väl också tveksamt om kvinnor orkar med så pass betungande poster."

"Jag vet inte om det är känslotänkande att säga att kvinnor har svårt att hålla ihop större enheter. De förefaller i varje fall rädda att ta ansvar. Det finns kvinnor som släppt en föreståndartjänst och då visserligen känt en viss prestigeförlust men framförallt lättnad."

b) Varuhus

Den stora andelen kvinnliga *biträden* i de tre varuhusen förklaras med flera faktorer. I alla tre anses att "kvinnorna är billigare arbetskraft trots i allmänhet högre frånvaro än män" (varuhus 1, kedjefilialen). "Alltjämt har de genomsnittligt ca 17 % lägre tarifflön trots en långvarig facklig kamp för att utjämna skillnaderna, och deras merfrånvaro är inte så stor att den väger upp denna skillnad. Man kan inte komma ifrån att detta kan inverka på valet mellan män och kvinnor. Det är dock svårt att säga hur man skulle göra om man hade att ta enbart ekonomiska hänsyn, dvs. hade att välja mellan en man och en kvinna med exakt lika meriter. Av två 25-åringar föredrar vi nog mannen, på grund av risken att en kvinna i den åldern snart slutar, av två 40-åringar däremot kvinnan" (varuhus 2). "Varaktigheten torde vara ungefär lika för manliga och kvinnliga försäljare" (varuhus 3). Det finns enligt företag 2 heller ingen märkbar skillnad i effektivitet, mätt i provisionslön. Skiljer det sig något, beror det nog på att männen har tyngre och dyrare varuslag på sin lott.

Trots löneskillnaderna är det lättare att få kvinnor till detta arbete, framförallt i tider av översysselsättning och för säsong- och deltids-

arbete men även i övrigt. På denna liksom på de flesta punkter har de tre varuhusen så gott som samstämmiga synpunkter.

"Handeln är ett relativt lågavlönat område, i varje fall för män. Det är svårt att konkurrera med andra branscher om dem. För kvinnornas del kan vi trots allt hävda oss mot både industri och andra handelsbranscher, t.ex. charkuteri- och mejeributiker som har mindre ombonad arbetsmiljö och mer för- och efterarbete" (varuhus 2) (jfr s. 437). Varuhusen med sitt stora urval av arbetsuppgifter sägs sannolikt ha lättare än mindre affärer att få folk; man behöver sällan annonsera. För toppbelastningar har man en reserv av tidigare fast personal och folk som självmant sökt arbete. Bland dem kan man rekrytera de flesta fasta heltidsbiträdena.

"Förmodligen är denna typ av försäljning mer attraktiv för kvinnor än för män, även bortsett från löneförhållandena. Det är kontaktarbete, är mestadels lätt och prydligt och tycks ha tradition som kvinnligt arbete." "Detta trots att det är ett hårt jobb numera med stora krav — man måste gå och stå hela de långa arbetsdagarna och vara lika glad och fräsch på kvällen som på morgonen." "Kvinnliga egenskaper när de är som bäst, mjukhet och anpassningsförmåga, passar bra för sådant försäljningsarbete. Flickor lär sig oftast arbetet snabbare än pojkar, förmodligen beroende på tidigare mognad i tonåren." (Varuhus 3.)

"Vi har aldrig haft problem med att blanda manliga och kvinnliga försäljare. Tvärtom är det ibland direkt önskvärt — möbelavdelningen behöver t.ex. kvinnlig erfarenhet och smak och manlig muskelstyrka — och avdelningarna säger ofta ifrån själva om det lämpar sig bäst med man eller kvinna." (Varuhus 2.) Arbetsfördelningen följer i stort sett varornas tyngd och i någon mån användningsområde, t.ex. "enbart manlig personal för mattor, sportartiklar, biltillbehör, radio och herrkonfektion, blandad personal för möbler, armatur och köksartiklar, och enbart kvinnlig för bl.a. barn- och damkläder och herrekipering" (varuhus 3).

Kedjefilialen har kvinnliga biträden också för s.k. "hårda" och tekniska varor. "De sköter även den försäljningen väl så bra som män. För mer invecklade tekniska frågor kan de få hjälp av manliga avdelningschefer. De män man försökt placera där — utan att det gällt praktik i chefsutbildning — har inte gått så bra in i sammanhanget, kanske för att de känt sig som tuppar i en hönsgård och samtidigt betraktat arbetet som kvinnogöra."

Varuhus 3 tycker sig märka en svag tendens till ökad andel manliga försäljare — "förmodligen skulle den bli något större om det fanns fler manliga sökande." Kedjefilialen svarar däremot: "Kvinnor är mer servicesinnade än män. Man skulle knappast få ut bättre eller mer arbete av manliga expediter, även om de skulle ha mindre frånvaro. Genomförd likalön skulle inte hos oss medföra någon övergång till manlig personal."

Första biträden, assistenter och avdelningsföreståndare skall bistå avdelningscheferna vid planering av varuinköp, lagerhållning osv., vara arbetsledare och sköta löpande kundkontakter. Avdelningscheferna sköter i samtliga fall självständigt varuinköp, försäljningsplanering och personalanskaffning.

Kedjefilialen har enbart kvinnliga förstabiträden, med samma motiv som för andra biträden. "Många av dem kan efter direktiv sköta varuhållningen mycket självständigt, och i stort sett har man goda erfarenheter av deras arbetsledande funktioner, även om somliga av rädsla att förstöra sin popularitet inte vågar säga ifrån vad som skall göras utan sliter ut sig själva. Ett duktigt första biträde kan — särskilt i samarbete med en bra kvinnlig avdelningschef — fylla en verkligt samhällsnyttig fostrande gärning genom att sätta stil på ungdomar där hemmen inte lyckats. Ofta är det också de som förmedlar praktisk lärdom till unga manliga chefsaspiranter som själva inte varit biträden.

De flesta filialer har numera någon kvinnlig avdelningschef och mycket goda erfarenheter av dem. Det är direkt önskvärt med åtminstone en sådan på varje filial för de högst personliga problem som dagligen förekommer. Vid misshälligheter inom personalen kan en kvinna betydligt lättare komma till tals med parterna, och för kunderna — till största delen kvinnor — behövs en kvinna för rådgivning, undersökningar vid stölder osv. De kvinnliga avdelningscheferna förestår s.k. mjuka avdelningar — barn- och damkläder osv. — där de har större varukännedom och där kunderna lättare kan tala med en kvinna än med en man. Av samma skäl föredrar man manliga chefer för armatur, verktyg, husgeråd osv., men det finns nog kvinnor även på sådana områden."

"Vi strävar efter att bland expediterna få fram kvinnor lämpliga att utbildas till avdelningschefer, men ofta har de hunnit få så intim kontakt med övriga biträden att de har svårt att få nödig auktoritet. Ibland har vi låtit kvinnliga aspiranter flytta till en annan filial, men den ut-

vägen står oftast bara öppen för ogifta kvinnor. Hittills har man inte breddat det kvinnliga urvalet genom att söka aspiranter utifrån som när det gäller de manliga. Modersrollen gör också att relativt få kvinnor kan satsa lika mycket som män på en yrkeskarriär och gör arbetsgivaren mer tveksam att satsa utbildning på dem — även om vi har enbart goda erfarenheter på den punkten. Slutligen tillkommer kvinnornas obenägenhet att skaffa sig den utbildning som behövs — ett halvårs systematiserad praktik plus vissa korrespondenskurser, de senare dock för kvinnliga aspiranter utbytta mot en speciell försäljningsträning — och osäkerhet på den egna förmågan. De är mycket räddare än män att inte klara nya och större uppgifter."

Förste avdelningschef alias vice filialchef — personalchef och driftsledare och blivande filialchefskap — är ingenstans en kvinna. "Det krävs stor auktoritet och en hårdare hand än kvinnor i regel har för att leda en personal med så många kvinnor." Det har dock funnits kvinnor som visat praktisk förmåga att klara även den uppgiften.

"Antalet avdelningschefsposter för kvinnor är än så länge ganska begränsat, och utöver denna nivå har hittills ingen kvinna utbildats, eftersom man inte satsat på kvinnor som filialchefer. En ändring av den principen är inte otänkbar men lär väl inte komma så snart i någon större omfattning åtminstone."

Den mycket mindre andelen kvinnor bland ledande än bland "menig" försäljningspersonal förklaras av *varuhus 2* främst med att kvinnor i allmänhet har sämre utbildning och mindre intresse för vidareutbildning, att de oftast nöjer sig med lägre positioner och är mindre aktiva. Den vidareutbildning ovanpå elevskolan — korrespondensstudier och specialkurser — som nyligen blivit obligatorisk för avancemang har emellertid klarats av en del kvinnor, "så det kan ju i framtiden bli betydligt fler kvinnliga chefsaspiranter. Den klart högre kvinnoandelen bland assistenter o.d. än bland avdelningschefer är ett tecken på det."

"Kostnadsfaktorn torde inte nämnvärt påverka valet mellan män och kvinnor för avdelningschefsposterna. Lönerna är i princip lika, endast beroende av avdelningens storlek. Frånvaron är väl också här något större för kvinnor men inte så stor att den påverkar valet. Möjligen drar man sig för att satsa på unga kvinnor som med viss sannolikhet kommer att sluta snart eller begära tjänstledighet för barnafödande. Det är mycket svårt att komma tillbaka till kvalificerade tjänster efter en längre tids bortovaro. Man kan inte hålla platserna vikta hur länge

som helst. Ny personal växer upp och går kanske förbi i erfarenhet och fackkunskap. — Lika litet på chefsnivå som bland försäljarna kan man avläsa några skillnader mellan män och kvinnor i effektivitet, uttryckt i omsättning. Inte heller har vi hört manliga föreståndare protestera mot kvinnliga kolleger. Däremot tycks det i allmänhet vara svårare för kvinnor att klara av underställd personal — i varje fall kvinnlig; kvinnliga chefer för manlig personal har vi aldrig haft. De har ofta svårare att hålla sig känslomässigt utanför samarbetsproblem inom personalen, de blottar sig mer och ger sig oftare in i resonemang med de underlydande. Ibland kan det bero på att vederbörande haft för lite utbildning, ibland på särskilda svårigheter i övergångsåren."

Inga speciella kundkrav på manliga eller kvinnliga avdelningschefer har förmärkts men lämpligheten anses ändå skifta med varuslagen: kvinnliga chefer — eller åtminstone assistenter eller första biträden — för barn- och damartiklar osv.

Beträffande assistenterna har *varuhus 3* samma mening. "Det går utmärkt med de kvinnliga föreståndarna, och särskilt behövs de för kvinnoartiklar." För avdelningschefsposterna, som här ofta omfattar flera avdelningar, har man inte lika positiva erfarenheter. "Vi har haft kvinnliga avdelningschefer — de var mycket duktiga men stupade för det pressande ansvaret. Man kanske inte av de fallen kan dra slutsatsen att kvinnor överlag är olämpliga för de uppgifterna. Vi satsar dock inte chefsutbildning på kvinnor om de inte själva driver på, och det gör de inte."

För *paketinslagare* och *butikskassörer* gäller i än högre grad att man behöver deltids- och säsonganställda, varför nästan bara kvinnor söker. "Vi har i detta arbete kunnat sysselsätta många äldre kvinnor, eftersom det kräver kort upplärning men mycken servicekänsla." (Varuhus 2.) Dock behövs manliga paketinslagare för tunga varor. Butikskassörskorna är mest före detta expediter som inte längre orkar stå och gå hela dagarna och restaurangkassörskor som önskar lindrigare arbetstider.

Kvinnliga *dekoratörer* sysslar nästan enbart med textning och målning, i någon mån med dekoration i skyltskåp, på diskar och dockor o.d.; "manliga textare kan nog knappast bli så drivna som kvinnliga". För fönsterskyltning o.d. har man däremot funnit mycket litet intresse bland kvinnor, med motivet att det är för tungt och påfrestande.

Som *tolkar* har varuhus 2 prövat både män och kvinnor och funnit att de senare i regel har ett lättare och mjukare service-sätt, "förutom

att de är mer dekorativa. Det är också fler kvinnor som söker detta arbete, som för övrigt alltid lockar många sökande."

"Vi (varuhus 2) har försökt med kvinnliga *hisskonduktörer* också för att se om de kunde samarbeta smidigare med kunderna. Arbetet är ganska nervpåfrestande, och vi fick förr många klagomål. Det gick mycket riktigt bättre med de kvinnliga men de fann arbetet för tungt och enerverande och slutade snart. Vi hoppas det skall gå bättre att behålla dem med de nya hissarna. Det borde ju inte vara svårare att sköta dessa hissar än Katarinahissen där man alltid haft kvinnor."

REDERINÄRING

Av den svenska handelsflottans totala bemanning på bortåt 26 000 personer under 1958 var något över 3 % kvinnor, helt samlade på ekonomisidan, bortsett från några kvinnliga telegrafister och en kvinna med östersjöskepparexamen och eget fartyg. Av den totala intendenturpersonalen (ca 5 900) var nära 15 % kvinnor, av enbart passagerarfartygens intendenturpersonal (ca 1 600) drygt 35 %. Rederiet i vårt material har totalt bara 1,5 % kvinnor bland de ombordanställda. Utom två kvinnliga telegrafister — utgörande 2 % av företagets samtliga telegrafister och 0,07 % av hela däcks- och maskinpersonalen — tillhör även här alla kvinnorna intendentursidan, i detta fall dessutom enbart på passagerarfartygen, där de utgör 10 %.

a) Ombordanställda — däcks- och maskinpersonal

Bland däcks- och maskinpersonal är alltså telegrafistyrket det enda som hittills utövats av kvinnor, och det kommer förmodligen att så förbli under överskådlig tid. "Kanske är det bristen på *telegrafister* som gjort att vi tagit in kvinnor där. De har skött sig mycket bra, och vi har ingenting emot att ta in fler men det är få som söker. Arbetet ligger väl till för kvinnor, kanske t.o.m. bättre än för män, särskilt som där ingår en hel del kontorsgöromål."

Kvinnor skulle nog orka med de flesta momenten även i övrigt *däcks- och maskinarbete,* men åtskilligt är för tungt, och man kan inte skilja det lätta från det tunga. "Varje 'man' måste kunna ta alla arbeten. För maskinpersonalen krävs dessutom en teknisk fallenhet och utbildning som kvinnor i allmänhet inte tycks ha. Fler kvinnor ombord skulle dessutom skapa förläggningsproblem. Hur relationerna mellan manlig och kvinnlig personal skulle bli är svårt att förutsäga. Enligt enstaka kvinn-

liga specialister — sjuk- och tandsköterskor osv. — försöker besättningsmännen överträffa varandra i artighet och städad samtalston, men det är ju inte riktigt samma sak att införa kvinnliga besättningsmän. Något direkt motstånd skulle man nog knappast behöva befara från de manliga anställda, men befälhavarna skulle säkert säga nej av ovan angivna skäl. En klar fördel skulle det vara med kvinnor — man skulle få mindre spritmissbruk.*

För *befäls*utbildning finns inga formella hinder för kvinnor, och det finns kvinnor med skepparexamen. "Möjligen har detta skett mindre för yrkesutövande än för nöjes skull (sjökaptenshustrur osv.). För att bli sjökapten krävs dock praktik som är svår att få för kvinnor."

b) Ombordanställd intendenturpersonal

Lastfartygens intendenturpersonal, nu helt manlig, sägs "lika gärna kunna vara helt kvinnlig, eller blandad, om detta inte medför olösliga förläggningsproblem. Gammalt skrock att kvinnor för otur ombord lever väl inte längre." (Denna personal kommer dock att minskas alltefter-som djupfrysningstekniken ger färdiga matportioner.)

Ekonomiföreståndare på sjön har blandat planerings-, skriv- och kroppsarbete. De har numera särskild utbildning i yrkesskola eller företag. "Man kunde mycket väl ha kvinnor här liksom i regementsköken, vilket också förekommer i många andra rederier. Sannolikt är det gammal slentrian att här bara är män." Detsamma gäller för *stewardsbiträden, kockar och uppassare.* "Är det någonstans kvinnor skulle komma till sin rätt är det väl här. Arbetet är kanske lite hårdare än på land men inte hårdare än hyttstäderskornas. Kvinnliga kockar är ju sällsynta även i land men de finns på smårestauranger, och ett lastfartygskök är ungefär likartat."

Av *passagerarfartygens* intendenturpersonal är som sagt 10 % kvinnor. De över 70 befattningarna sammanförs här nedan i tre grupper av arbeten: där det redan finns kvinnor, där det inte finns men väl kunde finnas och där det inte finns och inte heller torde komma att finnas kvinnor.

Första gruppen omfattar ungefär en fjärdedel av intendenturpersonalen. *"Sjuk- och barnsköterskor* är självklara där, och det finns önske-

* Sedan detta skrevs har Sverige fått sin första kvinnliga lättmatros, som efter avslutad sjömansskola nyligen mönstrats ombord till vanlig däckstjänst.

mål bland läkare och sköterskor att få de manliga sjukvårdarna utbytta mot kvinnliga sjukvårdsbiträden, trots att arbetet kan vara rätt tungt. Av massörer och baduppassare är hälften kvinnor — fördelningen följer passagerarlistans sammansättning." Av *hyttuppassare, hyttstäderskor* och *hyttnissar* är drygt 40 % kvinnor. Män och kvinnor har här olika beteckningar men lika arbete, utom att de manliga hjälper de kvinnliga med att bära bagage. "Här finns ingen preferens för någondera. Den manliga övervikten beror på att vi under senaste tiden kunnat rekrytera en rad duktiga hyttuppassare bland övrig manlig personal. Bland *mässuppassarna* har man nyss börjat släppa in kvinnor, för närvarande 20 %, och det går lika bra som med män." Slutligen har man 50 % kvinnor i *kallskänkarna.* "Förr hade man enbart manlig personal där, men när man inte kunnat få sådan på senare tid — trots försök att få utlänningar — har man tagit in kvinnor. Dessa gör snyggare uppläggningar och tar tillvara maten bättre varför man utan tvekan kommer att fortsätta med kvinnlig besättning där, endast med någon manlig för tyngre arbetsmoment." — "De manliga *andre intendenterna* har bytts ut mot kvinnor som i stället kallas *värdinnor* liksom i motsvarande funktioner i land. De har inte samma befälsställning som de manliga företrädarna och inte helt samma uppgifter. De ordnar program för passagerarna osv."

Personalgrupper som nu inte har men mycket väl sägs kunna ha kvinnligt inslag utgör över hälften av intendenturpersonalen: t.ex. *piccolos, däcksstewards* och *däcksuppassare, nattstewards, hissuppassare, personalstädare, barpersonal,* vissa *köksbiträden.* "På andra håll har man ofta kvinnliga *matsalsuppassare* — det är mest tradition att vi har bara manliga." Samma gäller *penteripersonal* för disk, kaffekokning osv. (denna stora grupp kommer att minskas genom nya självtorkningssystem). Egendomligt nog finns inga kvinnliga *bagare* och *konditorer* på marknaden, yrken som borde ligga väl till för kvinnor. *Informationsofficerare* — för resebyråservice och samarbete med myndigheter i land — kunde gott vara kvinnliga, liksom *kassörer* och *kontorister.* Vi får många ansökningar från kvinnliga kontorister; den manliga dominansen beror snarast på befordringsförhållandena. Man kan rekrytera intendenter bland manliga kassörer och kontorister, och i annat fall kan dessa lättare än kvinnor placeras på befordrade tjänster i land så de inte behöver gå ner i förtjänst."

Till *läkar*tjänsterna har vi haft kvinnliga sökande men måst avvisa dem på grund av otillräcklig kirurgpraktik. Som *tandläkare* och *tand-*

sköterskor, kuratorer osv. kan man naturligtvis mycket väl ha kvinnor, och vi borde också ha uppgifter för kvinnor som *språklärare* ombord."

Arbeten som inte är tänkbara för kvinnor upptar en dryg femtedel av intendenturen: tunga arbeten som *badmästare, linnebiträde, natt-städare, kopparvaskare, förrådspersonal, styckmästare* osv., och ordningsvaktande som *vaktmän, personalstewards* o.d. Så länge man har övervägande manlig personal anses dessa vakter ibland behöva ta nappatag som kvinnor inte skulle orka. "Vi har inget emot kvinnliga *kockar* men kan inte ta in dem på passagerarfartyg förrän de har bättre utbildning än nu. Kraven är betydligt större här än på lastfartyg. Till *köks-mästar*tjänsterna finns aldrig kvinnliga sökande; det gör det inte heller i land. Det vore nog också svårt för kvinnor — även om det naturligtvis kan finnas kunniga och manhaftiga sådana — att klara av ledandet så länge vi har nästan enbart manlig kökspersonal som kan kräva åtskilliga disciplinära ingripanden. Samma ledarproblem skulle möta kvinnor på posterna som *chefssteward, restaurangchef* och framförallt *chefsintendent.*"

c) Landanställd teknisk personal

Utöver allmänt administrerande personal (se "Arbeten inom samtliga näringsområden", s. 473) har man viss teknisk sådan i land. Först *arbetsledare för stuveri- och maskinarbete* "med tungt och tekniskt arbete för vilket kvinnor knappast är lämpade. Kvinnor som arbetsledare har vi mycket liten erfarenhet av. Det kanske kan gå bra med kvinnlig personal men är nog svårare med manlig. Men självfallet beror det på vederbörandes personliga pondus och den högre ledningens stöd."

För renodlade teknikeruppgifter — som *konstruktörer, fartygsinspektörer, beräknings-, laboratorie-* och *kontrollingenjörer* — "kan vi tänka oss kvinnor, om det kommer fram några med tillräcklig utbildning. Än har vi inga sett. Som *intendenturinspektör* kunde man nog finna en lämplig kvinna, men hon skulle knappast kunna lanseras så länge nästan all intendenturpersonal är manlig."

HOTELL- OCH RESTAURANGNÄRING

Enligt en undersökning av Socialstyrelsen var av ca 13 000 anställda inom hotell- och restaurangnäringen (utom den till kooperationen anslutna) år 1958 ca 73 % kvinnor. Man skiljer där på tre grupper: tjänstemän med 67 % kvinnor, ekonomipersonal med 76 % och ser-

veringspersonal med 70 % kvinnor.* Enligt motsvarande uppgifter om restauranger anslutna till kooperationens förhandlingsorganisation hade dessa till 95 % kvinnlig fast ekonomipersonal och enbart kvinnlig fast serveringspersonal.**

Företaget i vårt material har knappt 50 %, de tidigare omtalade varuhusen 1 och 2 har 76 respektive 87 % kvinnor i sina bar- respektive restaurangserveringar. Olikt alla tidigare redovisade branscher har denna lika lön för kollektivavtalsanställda män och kvinnor, däremot inte för tjänstemän.

a) Ekonomipersonal

Av kökspersonalen är endast 19 % kvinnor i det stora företaget. I det stora restaurangköket, där det till stor del är tungt arbete som att skura stora kokkärl, skura golv, rensa fisk osv., har man övervägande manliga köksbiträden, medan kvinnliga överväger i personalköket. I de relativt små varuhusköken är andelen kvinnor större, i varuhusbaren hela 83 %. "Där det inte krävs manliga kroppskrafter har vi kvinnor eftersom dessa är lättare att få i gängse löneläge. Detsamma sägs om kaffekokning och disk i de mindre köken. Den stora restaurangens centraldisk har däremot enbart män. "Maskindriften gör detta rätt naturligt, och transporterna är ganska tunga. Det är inte helt uteslutet att det vore bättre med kvinnor, men av disciplinskäl kan man inte blanda män och kvinnor i denna grupp, och eftersom vissa moment är mycket tunga, har det blivit genomgående manlig besättning."

Bland *kockarna* i stora köket finns bara en kvinna, i personalköket enbart kokerskor. Varuhusens kök har bara manliga kockar. Enligt det stora restaurangföretaget finns det allt färre utlärda kvinnliga kockar. "Kvinnor får utbildning — fem år till kock, sju till förste kock — lika gärna som män, men de vill tydligen inte ha det yrket. Yrkeskunnandet kan ju de inhämta likaväl som männen, men arbetsförhållandena tycks vara för påfrestande både fysiskt och psykiskt — varmt, jäktigt med ojämn arbetstakt, sena arbetstider och ständigt stående. Dessutom är nog styckningen för tung för kvinnor." (Jfr s. 403 och 437.)

---

* Enligt Meddelanden från socialstyrelsens byrå för löne- och sysselsättningsstatistik nr 10 1959. På grund av ett visst bortfall i uppgiftslämnandet är denna siffra något för låg, men könsfördelningen uppges vara fullt representativ för branschen.

** Enligt Meddelanden från socialstyrelsens byrå för löne- och sysselsättningsstatistik nr 22 1959.

Kallskänken har på alla tre företagen enbart kvinnlig personal, bortsett från manlig chef på den stora restaurangen. Där säger man följande: "Arbetet ligger väl till för kvinnor, som ju ofta har lättare för dekorationsarbete. Där är inte fullt så hård press som i köket. Det vore nog bättre för andan med blandat manlig och kvinnlig personal, men det finns inga män för detta arbete annat än på båtar (jfr s. 444). Begynnelselöner som inte kan tävla med industrin och andra områden gör det svårt att få kallskänkspersonal. Utbildningstiden är densamma som för kockarna, och man kan avancera till kallskänkschef men inte gärna längre. En manlig kallskänkschef är nog mycket ovanlig, men det hade i det här fallet säkert inte gått med en kvinnlig. Där fanns två duktiga kvinnor; vem man än hade tagit hade den andra revolterat, och ingendera skulle accepterat en tredje kvinna." Filialchefen i varuhus 1 säger: "Jag kan inte tänka mig män i kallskänken. Ytterst få män har den utbildningen, och för övrigt är kvinnor duktigare på det området."

Samtliga *köksmästare* och *kökschefer* är manliga. De rekryteras i regel bland kockarna där just inga kvinnor finns. Enligt varuhus 1 finns kvinnliga köksmästare vid några andra filialer, och de sköter uppgiften tillfredsställande. "Men allmänt taget är det nog bäst med män, ty restaurangpersonalen är ofta svårskött och kräver stor auktoritet hos ledningen."

Bortsett från några expediter är *bageri- och konditoripersonalen* på samtliga ställen manlig med ett enda undantag. Kommentarerna är ganska samstämmiga. "Som restaurangkonditorer skulle det gå lika bra med kvinnor, men det finns inga kvinnliga konditorer alls." "Bageriet kunde med fördel ha fler kvinnor, dock inte enbart kvinnor, då en del arbeten är ganska tunga. Man tycker bagaryrket skulle lämpa sig särskilt väl för kvinnor, men det är mycket svårt att finna kvinnliga bagare, och de som finns arbetar mest i hembagerier. Bagerimiljön är dock inte alls så hård som restaurangkökens."

b) Serveringspersonal

Totalt är *servispersonalen* i det stora företaget till 30 % kvinnor. "I lilla matsalen har vi enbart kvinnor — det ger en lättare stil åt denna miljö i mindre format. I grillen är det enbart män och i stora matsalen en tredjedel kvinnor. Kvinnorna har svårt att orka med arbetet i rusningstider så man skulle helst ha enbart män i stora matsalen, men det blir

bättre stil med blandad personal — snyggare språk, större nykterhet och bättre allmänt uppträdande. De proportioner vi har nu har visat sig mycket lyckade. Enligt erfarenhet har kvinnorna svårt att trivas om de utgör en mycket liten grupp bland manlig personal. Det är ungefär lika stor tillgång på manliga och kvinnliga servitörer." Personalmatsalen har enbart kvinnliga uppassare. "Det arbetet skiljer sig helt från restaurangservering och ger en lön som knappast lockar några manliga."

De båda varuhusen har enbart kvinnlig serveringspersonal, av lämplighets- och arbetsmarknadsskäl. "Det är trevligast och prydligast så. Vi har aldrig reflekterat på män för det arbetet, och sannolikt finns det inga att få för denna typ av servering" (baren i varuhus 1). "Manliga servitörer söker sig väl till spritrestauranger som ger högre förtjänster." (Restaurangen i varuhus 2.)

Bland *hovmästarna* i restaurangföretaget är 8 % kvinnor, alla placerade i lilla matsalen. "I stora restaurangen har vi aldrig haft några och inga kvinnliga sökande. Vi skulle gärna ha det, men servitriser tjänar så bra att de inte ser någon anledning att försöka avancera och byta en delvis skattefri, god inkomst mot en helt beskattad lön och mycket mer ansvar. Även bland manliga servitörer är det få som har lust att gå vidare i karriären." Hovmästarna rekryteras dock alltid från serveringspersonalen. De har dubbel funktion som arbetsledare och försäljningschefer. Från denna nivå kan man avancera till *restaurangchef*. "Där ställs mycket stora krav när det gäller att skapa samarbetsanda inom personalen. Det är tveksamt om en kvinna skulle klara det. Det skulle i så fall vara en fantastisk kvinna."

Varuhusbaren har manlig chef. "Det finns kvinnliga på en del andra filialer; det går bra, men allmänt taget är det lämpligare med manliga, då restaurangpersonal ofta behöver extra fast ledning." Det andra varuhuset har både manlig och kvinnlig hovmästare.

Som *barmästare* har restaurangföretaget enbart män. "Ingenting hindrar kvinnor i det yrket, men det finns mycket få i Sverige. Utomlands är de mycket vanliga; i Schweiz t.ex. finns knappast några manliga. Det är i allmänhet ett slutjobb."

Kassörskor — enbart kvinnor — lämnar ut drycker och tobak och övervakar allt som serveras. "Det behövs folk med skinn på näsan för att klara uppgiften att bevaka företagets intressen gentemot serveringspersonalen. Av ålder ett kvinnligt yrke, som kvinnorna klarar bra. Ingenting hindrar naturligtvis att man har män också, men det är svårt att

tänka sig och skulle nog vara svårt att få dem att stanna för så pass låg lön som ges där."

Tamburpersonalen slutligen är till en tredjedel kvinnlig. "Där behövs både kvinnor och män, kvinnorna för att samtidigt sköta damrummen, och männen som ordningsvakter för berusade personer som kan försöka komma in."

c) Hotellpersonal

All *städpersonal* är kvinnlig. Hotellstäderskorna är heltidsarbetande. "Utomlands har man ofta manliga städare för det tyngre arbetet men numera är städningen inte så tung, och för service till gästerna är kvinnor lämpligare. Innerst är det väl en lönefråga — man får inte män för rådande löner, och så har det kommit att betraktas som naturligt med kvinnor för städarbete. Vi söker alltid städpersonal under rubriken kvinnliga, har aldrig övervägt att söka manliga, annat än under kriget då en del manliga flyktingar tog sådant arbete." — De s.k. lokalstäderskorna arbetar på deltid, varför enligt detta företag enbart kvinnor, mest gifta, söker.

Hotellstäderskor kan avancera till *husfrubiträde och husfru,* men de som erbjudits detta har tackat nej, inte velat ha mer ansvar än nödvändigt. De är arbetsledare för städpersonalen, sköter linne- och andra förråd, blommor osv. Ett par är ekonomiföreståndarinnor, men den utbildningen behövs inte. De flesta kommer från kökets personalmatsal eller utifrån. Från husfrutjänsten kan man avancera till första husfru för restaurangen eller till värdinna för hotellet. "I och för sig kunde man väl ha män för de sysslorna — det finns manliga städkonsulenter på skolor t.ex. — men det gäller att också rycka in i direkt servicearbete, och då är det som sagt naturligare med kvinnor. Även dessa tjänster annonseras därför under rubrik kvinnliga."

Tvättpersonalen är i detta företag till tre fjärdedelar kvinnlig. Den manliga personalen är skräddarutbildad för reparationer och pressning av kostymer — "det finns ju inga kvinnor i det facket". — Å andra sidan finns inga manliga "strykare". "För övriga arbeten på denna avdelning är lönerna säkert för låga för att locka manlig personal. Med de lätta maskinerna kan kvinnorna för övrigt mycket väl klara dem."

Företaget har *springpojkar* men inga springflickor. "Man vill ha enhetlighet, och det är olämpligt att flickor går ärenden in på rummen."

Portiererna är här enbart manliga. "Detta betraktas nog som ett

typiskt manligt yrke, även om det finns några få kvinnliga utövare på mindre hotell. Vi har inte sökt kvinnor till dessa tjänster men anser det bra med både män och kvinnor vid mottagningen och har därför kvinnor i receptionen." (Portier- och receptionsavdelningarna är åtskilda här, till skillnad från på mindre hotell.)

Receptionspersonalen är helt kvinnlig. "På de flesta andra håll är den blandad, och det vore nog bra här också, men den kvinnliga receptionschefen vill inte ha manlig personal. Arbetet ligger väl till för kvinnor, trots att det är både fysiskt och psykiskt påfrestande. Problem med rumsbrist o.d. kan en kvinna ofta klara upp smidigare än en man, kanske för att de mestadels manliga kunderna inte blir så aggressiva i diskussionen med en kvinna. Ibland är väl kvinnornas psykiska motståndskraft mindre, men i stort sett är vi nöjda. Skifttjänstgöring och sena arbetstider gör arbetet så gott som omöjligt att förena med hemarbete — frånvaro ställer till mycket trassel i arbetsschemat — och de flesta kvinnor slutar därför när de gifter sig. Män som tar receptionsarbete blir emellertid oftast ännu rörligare, för de tar det mest som praktik för chefsposter. På senare år har detta blivit ett modeyrke för flickor. I allmänhet är det en sluttjänst från vilken man inte kommer längre än till receptionschefsposten, men några har genom detta kontaktarbete — och goda språkkunskaper — fått public relations-arbete på andra håll."

FÖRSÄKRINGSVÄSENDE

Av de ca 11 400 kontorstjänstemännen inom försäkringsbolagen år 1958 var drygt två tredjedelar kvinnor, enligt en undersökning utförd av arbetsmarknadsstyrelsen.* Andelen kvinnor har ökat påtagligt under senare år. Enligt 1931 års företagsräkning t.ex. var den bara 46 %. Hur många kvinnor som finns bland de för närvarande 2 500 fälttjänstemännen framgår tyvärr inte, men de är enligt muntliga uppgifter "försvinnande få". Procenten kvinnor på olika nivåer inom kontorspersonalen framgår av följande tabeller, dels för samtliga företag anslutna till Försäkringsbolagens förhandlingsorganisation** (dvs. exklusive de kooperativa försäkringsbolagen), dels för de fyra företagen i vårt material.

---

* Kontorstjänstemannakarriären i försäkringsbolagen, Arbetsmarknadsinformation Serie S nr 6/1958.

** Siffrorna för denna grupp i denna och följande tabell framräknade ur ovannämnda publikation.

TABELL 10:11

*Andelen kvinnor (%) bland olika grupper av kontorspersonal i våra fyra försäkringsföretag år 1958 och i samtliga företag anslutna till Försäkringsbolagens förhandlingsorganisation (FFO) år 1956**

Grupper av kontorspersonal	Företag 1	2	3	4	Samtliga företag anslutna till FFO
Direktörer och avdelningschefer	0	0	0	1	
Övriga experter i chefslöneklass	0	4	0	11	
Övriga arbetsledare (gruppchefer) ...	40	41	26	40	
Övriga anställda	77	79	81	69	
Totalt	65	64	65	57	
Ordinarie tjm	50	52	52	55	62
därav i löneklass VI	0	0	0	3,5	2
V	2,5	8	1	9	9
IV	3	26	27	41	28
III	37,5	67	53	69	56
II	76	85	86	83	87
I	90	100	99	94	98
Extra tjm	84	81	83	64	
därav över 20 år	64	71	85	46	
18—20 år	98	97	90	91	
elever under 18 år	94	100	90	98	
övriga anställda ("grågossar", deltid, timlönade m.fl.)	56	53	74	30	

* 0 = yrkesgruppen saknar kvinnligt inslag
= uppgift saknas.

Enligt nyssnämnda undersökning är löneklassindelningen "ett slags skönsmässigt arbetsvärderingssystem". I schematiska drag fördelar sig tjänstemännen på följande sätt:

"löneklass I, tjänstemän med rutinbetonat arbete, exempelvis kollationering och granskning samt arkiv- och registerarbeten,

löneklass II, tjänstemän med arbetsuppgifter omfattande exempelvis svensk stenografi med komplicerad text, tariffering, som i mindre ut-

sträckning kräver självständigt ställningstagande och riskbedömning vid personförsäkring, vissa arbetsgruppschefer m.fl.,

löneklass III och IV, bl.a. korrespondenter sysselsatta med självständigt arbete i komplicerade frågor eller utländsk stenografi, tjänstemän på aktuarieavdelningarna sysselsatta med räknearbeten, som förutsätter matematiska specialstudier vid Institutet för försäkringsutbildning, tjänstemän med mera komplicerat tarifferings- och skaderegleringsarbete samt personal som har kundtjänst av kvalificerat slag, arbetsgruppschefer m.fl.,

löneklass V och VI, chefer för avdelningar och därmed jämställda befattningshavare samt chefer för underavdelningar och specialister (t.ex. brandingenjörer, kvalificerade skadereglerare, aktuarier och försäkringsmatematiker med akademisk utbildning, huvudbokförare, jurister m.fl.).

Tariffårsberäkningen är i viss utsträckning ett meritvärderingssystem."

Enligt samma källa placeras manliga försäkringstjänstemän med studentexamen ofta i löneklass III vid ordinarieblivandet, "varför högre

TABELL 10:12

*Manlig och kvinnlig ordinarie kontorspersonals procentuella fördelning på olika löneklasser i våra fyra försäkringsbolag (1958) och i samtliga företag anslutna till FFO (1956)**

Löne-klass	Företag 1		2		3		4		Samtliga företag anslutna till FFO	
	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.
I	2,5	22,5	0	27	0,4	41	2	27	1	34
II	18	56	10	52	7	39	10	41	12	48
III	19	11	9	16	13	13,5	13	23	17	13
IV	15	7,5	11	4	15	5	10	6	14	3
V	8	2,5	19	1	25	0,3	25	2	24	1
VI	38	0	50	0	40	0	40	1	32	0,4
Sa	100,5	99,5	99	100	100,4	98,8	100	100	100	99,4

* Fortfarande enligt Arbetsmarknadsinformation Serie S nr 6/1958.

löneklassplacering ofta inträder vid yngre tjänsteålder för de manliga studenterna än för andra utbildningsgrupper. För kvinnorna har löneklasserna I eller II (även för kvinnliga tjänstemän med studentexamen) hittills varit den vanligaste löneklassplaceringen vid ordinarieblivandet."*

TABELL 10:13

*Manliga och kvinnliga kontorstjänstemäns procentuella fördelning på olika utbildningar samt andelen kvinnor (%) i samtliga försäkringsbolag år 1958***

Utbildning	Män	Kv.	Totalt	% kv.
Studentexamen + akademisk examen	15,8	0,4	6,0	4,7
Studentexamen enbart	18,2	5,4	10,0	34,4
Studentexamen + handelsgymnasium	3,1	0,4	1,4	16,6
Handelsgymnasium	3,8	1,1	2,0	32,9
Tekniskt gymnasium	1,2	0,0	0,5	5,6
Lägre utbildning	57,9	92,7	80,1	73,8
	100,0	100,0	100,0	

Redan i branschens första kollektivavtal 1946 fanns en bestämmelse om lika lön: "Vid löneklassplaceringen skall manlig och kvinnlig tjänsteman bedömas efter samma grunder."

I de fyra företagen i vår studie sker rekrytering, utbildning och befordran efter fyra huvudvägar.

1 Flickor direkt från folkskola, grundskola eller — som i företag 1 — realexamen för skolmässig kontorsutbildning jämsides med budarbete eller enkla rutinsysslor, tills de kan få mer kvalificerat kontorsarbete. De kan även få grundutbildning för försäkringsarbete och i princip komma vidare i försäkringskarriären, dock i regel inte längre än till gruppchef.

* Vårt bolag 4 invänder att kvinnliga studenter där oftast placeras i klass II, någon gång i klass I och någon gång i klass III. Manliga studenter placeras likaså oftast i klass II, men aldrig i klass I och något oftare än kvinnliga i klass III.

** Enligt ovannämnda AMS-utredning s. 17. Uppskrivna tal, med reservation för därav följande eventuella felkällor. Materialet inkluderar direktörer men ej vaktmästare.

2 Ungdomar, mest flickor med realexamen eller flickskola och viss kontorsutbildning, för kontorsarbete. Även de får om de önskar försäkringsutbildning.

3 Studenter och handelsstudenter, mest manliga, för specialarbeten eller allroundutbildning för chefsposter.

4 Akademiker, nästan enbart manliga, för experttjänster och chefsposter.

Man har inte sett någon anledning att dela upp föreliggande material och kommentarer på olika verksamhetsgrenar. "Valet mellan män och kvinnor har mer med nivå, lönesättning och ansvar att göra än med ämnesområde. Möjligen kan män vara lämpligare för viss kundtjänst och försäljning, som en eftergift åt gängse affärstänkande."

a) Obefordrad personal

Den ensidiga kvinnorekryteringen på de lägsta utbildningsnivåerna sägs bero på att nybörjarlönerna lockar mycket få pojkar, att det är svårt att bjuda folk med så låg grundutbildning de löneökningar och avancemang som män önskar och behöver, och att en ojämn blandning av pojkar och flickor i elevåldern medför ordningsproblem.

Försäkringsbolag 1: "Förr hade vi bara pojkar för postgången, men det blev för stora problem med alla unga män som på denna väg inte kunde uppnå inkomst nog för att bilda familj. Nu tar vi bara någon enstaka pojke direkt från skolan för specialuppgifter som hålkortstansning, tryckeriarbete osv. I övrigt tas pojkar med realexamen in först efter fullgjord värnplikt och placeras då direkt i försäkringsarbete, fastän också de måste gå igenom grundkursen för att bli ordinarie. En kvinna med realexamen, några års praktisk utbildning i företaget och grundkursen placeras vid 21 år i löneklass I och når i allmänhet sin slutlön vid 37 år i löneklass II. Hon utför maskinskrivning, andra mer eller mindre rutinbetonade kontorsarbeten eller enklare försäkringstekniska uppgifter. En man med realexamen och fullgjord värnplikt, alltså också vid 21 års ålder, får man inte för mindre än löneklass II, och ytterst sällan stannar han förrän i klass III. Löneskillnaden motsvaras av olikheter i arbetsuppgifter, i sin tur beroende på att kvinnor i allmänhet söker enklare arbeten än män, som gärna vill ha något intressantare att göra. I princip kan båda avancera till gruppschefsnivå, i praktiken är det lättare för mannen."

Försäkringsbolag 2: "En del av den budskickning och det rutin-

arbete som eleverna nu gör utfördes förut av manliga kontorsbud, men det fanns i regel ingen fortsättning för dem inom företaget. Med enbart flickor kan vi nu ta in så många elever vi behöver för detta arbete, och genom den relativt stora avgången under och strax efter utbildningen blir det inte fler kvar än vi sedan kan sysselsätta som kontorstjänstemän. Hade vi pojkar, skulle vi säkert få högre kvarstannandefrekvens, dvs. vi skulle inte kunna hålla oss med det antal elever vi behöver utan att få för många kvar på det färdiga kontoriststadiet. Att blanda pojkar och flickor i elevgruppen medför för stora ordningsproblem." — Av samma skäl är även rekryteringsgrupp nummer två (med realexamen eller normalskolekompetens) helt kvinnlig. "Inte heller den vägen får vi några manliga sökande, och vi anstränger oss inte för att få några."

Försäkringsbolag 3: "Dessa flickor är den billigaste arbetskraften. Vi behöver dem för budskickning och dylikt och i gengäld får de utbildning. Vi har ansett oss böra ge dem den knuffen till fortsatt utbildning när vi begär deras billiga tjänster. Att vi tar enbart flickor beror på att pojkar i den åldern dels kan tjäna mycket bättre i andra branscher, dels inte själva vill gå i minoritet bland flickor, och framförallt får det anses nästan brottsligt att leda in pojkar med så låg grundutbildning på kontorsbanan. Deras möjligheter att avancera är i realiteten oändligt mycket mindre än de själva och föräldrarna föreställer sig. Kvinnor är genomgående lättare att tillfredsställa, både löne- och karriärmässigt, och finner sig oftast väl till rätta med rent rutinartade slutjobb. Män har i allmänhet ambition och en stark social press att gå vidare och har nog också svårare att inse sin begränsning. Män som inte uppnått den nivå de tänkt sig är värre kverulanter än någonsin kvinnor i motsvarande stängda läge." — Av samma skäl är det ytterst få pojkar även bland dem som tas in med realexamen, normalskolekompetens och liknande. De som dock förekommer behandlas på samma sätt som flickorna och får samma uppgifter, dock inte ren maskinskrivning.

"Vi (samma bolag) är allmänt skeptiska mot att ta in en stor andel manlig personal. Det kräver mycket långsiktig planering, om man inte skall bli sittande med för stort rekryteringsunderlag för högre befattningar i en tid då den ständigt och snabbt pågående rationaliseringen bryter ner många kvalificerade funktioner till rutinarbetsmoment. Dessutom pågår här vissa sammanslagningar av avdelningar som minskar behovet av högre, dvs. manliga tjänstemän. Förr gick det ju inte an med annat än manlig personal, men under den närmaste framtiden kom-

mer vi att ta in mest kvinnor, dels för att man nu kan använda större andel rutinpersonal än förr, dels för att kvinnor stannar kortare tid och därmed ger större möjlighet till förändringar av personalen under omorganisationen."

Försäkringsbolag 4: "Våra nybörjarlöner på de lägsta utbildningsstadierna kan inte konkurrera med andra branscher om pojkarna. Vi skulle gärna ha en jämn blandning av pojkar och flickor, men de få pojkar som söker avvisar vi, eller ger dem specialuppgifter som hålkortsoperatörer e.d., för att vi anser det olämpligt att ta in dem bland alla flickorna."

b) Gruppchefer, avdelningschefer

Urvalet till dessa personalgrupper sker mest bland studenter, handelsstudenter och akademiker, men också från de två förstnämnda rekryteringsgrupperna.

Bolag 1: Utöver vad som framgår av tab. 10:11, s. 452, bör sägas att en tredjedel av samtliga avdelningar har kvinnliga biträdande chefer. "Till befordringstjänster med snabba avancemangsmöjligheter tar man i regel manliga studenter. Företag av denna typ, där lönerna är den största kostnadsposten, måste mer än andra rekrytera personal som ger största möjliga utbyte. Eftersom man har likalön och männen har mindre frånvaro, längre varaktighet, större utbildningsvillighet, mer koncentrerat yrkesintresse osv., tar man för högre poster alltid en man före en kvinna, om man kan välja. Urvalet för kvalificerade befattningar är också sämre på kvinnosidan, som en direkt följd av rekryteringspolitiken. Kvinnor med studentexamen söker oftast som stenografer, korrespondenter och dylikt."

"Kvinnor vill ogärna byta arbete, män vill i allmänhet gå vidare och pröva nya uppgifter. Självklart kan kvinnor med barn inte satsa lika mycken tid och kraft på sitt arbete som män, inte disponera sin tid för resor, inte ha samma förmåga att utvidga sina avdelningar osv. Men kvinnor är också allmänt rädda för att ta på sig ansvar. Många har tillräcklig grundutbildning för att gå vidare men ingen har tagit möjligheten. Tillspetsat uttryckt har en del blivit kvar enbart för att de inte gift sig, vilket inte räcker som kvalifikation för befordran. Av dem som slutat för att bilda familj hade däremot många säkert kunnat befordras." En avdelningschef finner det mycket glädjande att en kvinna äntligen velat ta chefskapet för en arbetsgrupp med både män och kvinnor

sedan flera avböjt erbjudandet — med motiveringar som "det ska vara en karl till det" eller "jag orkar inte med nervpressen, vill hellre arbeta för mig själv än leda och ansvara för andras arbete" — även då vederbörande haft kapacitet över medelmåttan.

"Otvivelaktigt är kvinnliga chefer mer påpassade än manliga och måste vara ett strå vassare än män i genomsnitt för att accepteras. Kanske krävs också en relativt mogen ålder och en viss manhaftighet." Meningarna om kvinnors arbetsledande förmåga är delade i företagsledningen (fortfarande bolag 1). VD och personalchefen säger sig inte vara rädda för att satsa på den men har hittills vikit undan för övriga ledande män som inte vill släppa upp kvinnor på avdelningschefsnivå eller högre. "Denna negativa inställning finns även hos relativt unga män. Det finns uppenbart alltjämt mycken traditionell tveksamhet som hindrar att kvinnor släpps fram lika mycket som män. Den lägre personalens inställning vet man inte mycket om. Ett försök att pejla den då en kvinna var påtänkt som avdelningschef gav positivt utslag, men av detta enda fall kan man inte dra några allmänna slutsatser."

"Slutligen måste nog sägas att många kvinnor förstör för sig och andra genom illojalt, ombytligt och småaktigt uppträdande som ger somliga män vatten på kvarnarna beträffande kvinnors olämplighet för större uppgifter."

Bolag 2: "Tidigare generationers företagsledare kunde inte tänka sig kvinnor på chefsposter. Det rådde en påtaglig nivåskillnad mellan män och kvinnor här förr. De var sällan du, och de fick följa olika löneskalor ända fram till avtalet 1946—47. Med den större aktiviteten från tjänstemannaorganisationens sida efter detta avtal ändrades relationerna betydligt, inte minst på grund av kvinnornas allt större kvantitativa dominans i branschen.

Den nuvarande företagsledningen har öppet förklarat sig vilja frångå alla förutfattade meningar om kvinnor på chefsposter. Såvitt man kan se har kvinnorna också under senare tid behandlats på exakt samma grunder som männen. Att de ändå är i minoritet bland gruppcheferna, trots majoritet i rekryteringsunderlaget, och att de saknas helt bland avdelningschefer och högre beror på att de har sämre utbildning — som följd bl.a. av rekryteringspolitiken — och att det tar lång tid att i praktiken få igenom nya tänkesätt. Relativt få kvinnliga tjänstemän har skaffat sig specialutbildning, och de senaste 15—20 årens notoriska brist på realstudenter gäller framförallt flickorna. Vi annonserar efter

manliga och kvinnliga studenter men får mycket liten andel kvinnliga svar. Manliga och kvinnliga sökande har ungefär samma betygsnivå, når samma utbildningsresultat men går sedan i regel olika vägar."

"Om man i åratal fört en rekryteringspolitik som siktat till att befordra män men inte kvinnor, tar det tid att få fram kvinnor som med framgång kan konkurrera om chefsposter. Så länge det vid varje chefstillsättning finns gott om män som strävat framåt, kanske väntat länge på denna post, så väljer man ju bland dem. De få kvinnor som hittills varit chefskompetenta har inte kunnat slå ut de manliga medtävlarna. Men fick vi en manlig och kvinnlig sökande med samma kvalifikationer, skulle vi nog ta kvinnan för att få pröva."

"Det gamla motivet att kunder och ombud vill möta manliga chefstjänstemän och att kvinnor inte skulle kunna hävda sig där framförs inte så mycket nu. Det finns kvinnliga skadereglerare med ständig kundkontakt, och det går bra. (Jfr dock under rubriken experter.) Däremot tror man väl fortfarande att kvinnor har svårt att klara arbetsledarskap för stora enheter, att underlydande skulle göra motstånd osv. Somliga chefsposter innebär dock mer expertarbete än arbetsledning, och på gruppchefsplanet har vi aldrig märkt att kvinnor är sämre arbetsledare än män."

"Men utan tvivel har kvinnorna varit och är mindre inställda på befordran, och det gör att man nog innerst inne fortfarande räknar med att satsa mer på männen. De är trots allt mer roade av att pröva nya och växlande uppgifter, att klättra bit för bit. Kvinnorna fastnar lätt — och *vill* fastna — i miljön. Den betyder för dem ofta mer än arbetet och karriären, i allmänhet tvärtom för männen. Kvinnor har svårare att byta arbetsplats, och tydligen svårare att framföra sina önskemål trots att alla tjänster utannonseras internt för att ge folk möjlighet att byta uppgift eller komma framåt. Det ger litet gensvar även från männen, men det beror mest på att de på eget initiativ stakar ut vägar och framför önskemål."

Bolag 3: "Som gruppchefer går det utmärkt med kvinnor. Ett par av de nuvarande tål mycket väl jämförelse med sidoordnade män. Däremot har kvinnor sällan varken den fysiska och psykiska styrka eller den organisatoriska och arbetsledande förmåga som krävs för att leda en stor avdelning här, vilket torde höra till de mest arbetsamma uppgifter man kan hitta. Det är för mycket arbete, för stort ansvar och för många mänskliga relationer att bemästra för att kvinnor skall orka. De kan

tåla mycket hård arbetspress under en manlig chef men tar ogärna yttersta ansvaret. Dessutom skulle kvinnor på chefsposter möta större initialmotstånd från omgivningen, även om samarbetsandan är god."

"Som följd av tidigare rekryteringspolitik har man också ont om kvinnliga tjänstemän med god grundutbildning men ett rikligt manligt befordringsunderlag. Det är därför föga troligt att kvinnorna under överskådlig tid annat än i undantagsfall kommer att nå över gruppschefsplanet. Men skulle en kvinna visa kapacitet för högre poster och bedömas klara dem på längre sikt, skulle hon knappast stoppas."

På grund av denna mättnad på manliga högre tjänstemän tar man just nu i detta företag även på studentplanet helst in kvinnor, därför att deras kortare varaktighet i detta läge anses vara en fördel. "De flesta kvinnliga studenter som tagits in har gjort ett gott arbete ett par år och sedan slutat, ofta för att fortsätta studera."

Bolag 4: "Till gruppchefsposterna finns kandidater av båda könen, dock mest manliga, trots övervägande kvinnligt rekryteringsunderlag. För avdelningschefsplanet finns sällan kvinnliga kandidater; men det kanske alltjämt utom sakskälen finns en viss slentrian som hjälper till att hålla männens försteg. Framförallt beror dock detta försteg på större avgång och lägre utbildning bland kvinnor. Vi får betydligt färre kvinnliga än manliga studenter — fast de som söker har ofta högre betyg än de manliga. Även sedan det blivit lika många flickor som tar studenten, kommer vi nog att få mest manliga på grund av giftermålsavgång bland flickorna och manlig övervikt bland realstudenterna. Endast vid ett par avdelningschefstillsättningar under senare år har man haft tänkbara kvinnliga kandidater, och endast i ett fall kan man efteråt beklaga att man inte kunde satsa på kvinnan. Anledningarna var dock sådana att de självklart skulle diskvalificerat en man i samma grad."

"Vid lika förutsättningar hos manlig och kvinnlig kandidat tar vi mannen på grund av kvinnornas genomsnittligt högre frånvaro, kortare varaktighet och — möjligen — mindre villighet att ställa om till nya uppgifter. Men man har sällan så lika fall — jag kan inte minnas något val där könet varit avgörande eller ens medverkande. Den allroundutbildning för chefsposter som en stor del av de manliga studenterna får har ytterst sällan ifrågasatts för kvinnliga studenter."

"Relationsfrågorna är knappast entydigt beroende av kön. Det kan vara fördelar med en man ibland, med en kvinna ibland, beroende på personalstrukturen. Uppifrån sett tycks det vara ungefär lika många

svårigheter med manliga som med kvinnliga arbetsledare, men konflikterna blir ofta hårdare mellan kvinnor. De tycker sig tydligen ha större rätt än män att reagera känslomässigt och vägra ta sakskäl. Det finns manliga chefer som säger ifrån att de inte förstår sig på t.ex. unga flickors reaktioner. För övervägande ung kvinnlig personal vill man därför helst ha kvinnliga gruppchefer. Kvinnor förefaller ofta ha större krav på kvinnliga chefer än på manliga, kanske för att hittillsvarande kvinnliga chefer kört med stramare tyglar än manliga i allmänhet gör. Samtidigt är dessa oftare osäkra på sig själva, sannolikt av historiska skäl, och känner sig inte lika accepterade som de manliga. En viss preferens för manliga chefer kan man nog märka hos personalen, i varje fall den manliga och när det gäller avdelningschefer och högre även hos den kvinnliga. Annars är nog vårt folk i det fallet mycket mindre konservativt än industrins. Vi satte en gång en knappt 30-årig kvinna med bara folkskola som arbetsledare för en grupp med bl.a. flera äldre män, och det gick mycket bra. Hon blev en av våra bästa gruppchefer.

Rädslan att ta ansvar finns kanske något oftare hos kvinnor, men tendensen är inte så stark att den kan vara någon avgörande förklaring till den stora skillnaden i antal män och kvinnor på ledande poster."

c) Specialister

I denna grupp — brandingenjörer och andra tekniker, försäkringsjurister, försäkringsmatematiker, vissa branschexperter och språkkunniga korrespondenter utan akademisk utbildning — är som syns av tabellen det kvinnliga inslaget något större.

Bolag 1: "För teknikerbefattningarna finns ju inga kvinnor utbildade. De är nog också för krävande för att kvinnorna skall vilja ha dem. Som försäkringsjurister kunde man i princip ha kvinnor lika gärna som män, men i praktiken är det nog än så länge ogenomförbart med hänsyn till de kontakter vederbörande skall handha: domstolsförhandlingar, uppgörelser med industrier, motorverkstäder osv. Man får nog räkna med vissa fördomar hos kunder och andra parter. För övrigt har ännu inga kvinnor specialiserat sig på denna bransch."

Bolag 2: "I stort sett spelar det ingen roll om dessa tjänstemän är män eller kvinnor, utom möjligen ingenjörerna och en del av civilekonomerna. De förra får ständigt resa och ha direktkontakt med storkunder för invecklad premiesättning och skadereglering för industribrandförsäkring. Bortsett från att det knappast finns några kvinnor som vill ha så-

dant arbete kanske män är att föredra just där, av hänsyn till kunderna. Av civilekonomerna får en del resa till utländska affärsförbindelser, och vi har konkret erfarenhet av att dessa har svårt att acceptera en kvinnlig representant. På övriga ekonom- och juristtjänster kunde det nog gå med kvinnor, men vi får aldrig några sökande, fastän de flesta experttjänster utannonseras under rubrik manliga och kvinnliga. Samma resonemang gäller för experter som går den inre branschvägen."

Bolag 3: "Liksom vid studentrekryteringen annonserar man efter specialister utan angivande av kön men får ytterst sällan kvinnliga sökande, och de kvinnor som finns slutar ofta efter några år även i denna grupp. Här finns nu några kvinnliga matematiker, dock inte i chefslöneklass."

Bolag 4: "Andelen kvinnor är här inte så hårresande låg som bland direktörer och avdelningschefer. Man är med andra ord mindre skeptisk mot kvinnor för dessa rent intellektuella funktioner än för personalledande befattningar. Sannolikt är andelen dock även här för låg i förhållande till rekryteringsunderlaget men det är ju så få kvinnor som skaffar sig dessa typer av specialutbildning."

BANKVÄSEN

Enligt en undersökning av arbetsmarknadsstyrelsen* uppgick bankernas hela tjänstemannakår 1958 till ca 13 600, direktörerna oräknade. I den summan ingår inte heller postsparbank, postgiro, bankirfirmor och liknande. Av detta antal är 38 % kvinnor. Endast riksbanken har fler kvinnor än män. Inom affärsbankerna har andelen kvinnor ökat från 27 % år 1937 till 36 % år 1958, och man räknar i nämnda studie med en fortsatt ökning till 41 % år 1970.

Den nämnda studien serverar materialet fördelat på fyra grupper: egentliga banktjänstemän, tjänstemän i distributionsarbete, telefonister och övriga, omfattande bl.a. kontorsbud, brevinsätterskor, kontorsbiträden, hålkortstanserskor. Huvudgruppen egentliga banktjänstemän är i sin tur indelad i:

"1) *befordrade tjänstemän,* varmed avses chefstjänstemän (direktörer, bitr. direktörer och direktörsassistenter, förste bankjurister, direktionssekreterare, avdelningschefer, revisionschefer och kontrollörer samt ar-

* Bankmannakårens framtida utveckling, Arbetsmarknadsinformation serie S nr 7/1959.

bitrage- och fondchefer vid vissa banker) samt föreståndare vid kontor med minst tre tjänstemän, kamrerare samt reserevisorer och huvudkassörer i vissa banker

2) *obefordrade tjänstemän,* som omfattar alla övriga tjänstemän tillhörande huvudgruppen, som genomgått aspirantutbildning och är sysselsatta med egentligt bankarbete

3) *aspiranter,* som genomgår utbildning till banktjänstemän under 2—3 år innan de vinner ordinarie anställning som obefordrade tjänstemän."

Andelen kvinnor i olika befattningar i "våra" företag respektive i branschen framgår av följande sammanställningar (se tabellerna 10: 14, 10: 15).

Huvuddelen av bankernas personal rekryteras alltså genom löpande intagning av aspiranter och internt utbildnings- och befordringsväsen. Vid sidan därav tar man bara in akademiska specialister samt tjänstemän i distribueringsarbete, telefonister o.d. Två av bankerna har nu som syns fler kvinnliga än manliga aspiranter, enligt uppgift som följd av större antal kvinnliga sökande respektive högre betygsnivå för dessa än för de manliga. För att igen citera ovannämnda studie så var tidigare aspirantintagningsnormerna: studentexamen för män och realexamen eller normalskolekompetens för kvinnor. "Affärsbankerna torde dock i framtiden vara intresserade av att i större utsträckning än hittills anställa manlig arbetskraft med studentexamen, handelsgymnasieutbildning och akademisk examen samt kvinnlig arbetskraft med studentexamen, realskola eller normalskolekompetens." Med ökad studentexamination bland flickor beräknas kvinnornas andel av studentaspiranterna öka från nuvarande tredjedel till hälften inom några år. Vi återger ur samma källa rådande relationer mellan manliga och kvinnliga banktjänstemän i grundutbildning, analogt med tidigare uppgifter om försäkringsbolagen.

Allmänt för branschen gäller att man ända till våren 1962 för obefordrad personal har olika minimilönetariffer för män och kvinnor med ökande skillnad för varje anställningsår. Skillnaderna har dock minskat under senare år och vid förhandlingarna våren 1962 infördes likalön och lika pensionsålder. Kvinnolönen var intill dess nära 100 % av den manliga under första tariffåret, 97 % tariffår 3, 82 % tariffår 15 och 78 % i slutlöneläget tariffår 25.

TABELL 10:14

*Andelen kvinnor (%) i olika befattningsgrupper samt mäns och kvinnors procentuella fördelning på dessa olika grupper i våra tre affärsbanker år 1958 och i samtliga affärsbanker anslutna till Bankernas förhandlingsorganisation (BFO) år 1957**

	Bank 1			Avd.kontor, bank 1		
	Män	Kv.	% kv.	Män	Kv.	% kv.
Tjm i allm. bankarbete:						
Befordrade	35	0,7	1	19	0	0
Obefordrade	52	65	41	46	67	33
Aspiranter	13	34	60	35	33	25
Sa egentliga banktjm ..			35			26
	100	99,7		100	100	
Tjm i distr.arbete, telefonister, kontorsbitr. och övriga			22			25
Totalt			34			25
Direktörer			0			0
Chefstjänstemän			0			—
Föreståndare						
3-manskontor			8			—
4-manskontor			0			—
5-manskontor			0			—
6—8-manskontor			0			—
9-manskontor			0			—
Gruppföreståndare			2			0
Kamrer vid HK/CK eller AC ..			0			—
Kamrer vid avd.kontor med 6—9 tjm			0			—
Kamrer vid avd.kontor m. 9 tjm			0			0
Reserevisorer och huvudkassörer			0			—
Obefordrade ord. tjänstemän ..			41			33
Aspiranter			60			25
Vaktmästare			0			0
Kontorsbitr., stans., brevinsätt. .						—
Telefonister			100			100
Kontorsbud			0			0

* Sistnämnda uppgifter för tabellens första avdelning enligt nyssnämnda AMS-utredning.
0 = yrkesgruppen saknar kvinnligt inslag
— = yrkesgruppen förekommer inte i företaget
= uppgift saknas.

Bank 2			Bank 3			Samtliga affärsbanker anslutna till BFO		
Män	Kv.	% kv.	Män	Kv.	% kv.	Män	Kv.	% kv.
32,5	0	0	29	0,5	1	24	0,7	2
52,5	67	30	50	61,5	48	60	67	40
15	33	43	20	38	59	16	32	54
		25			43			37
100	100		99	100		100	99,7	
		12			34			19
		28			42			36
		0			0			0
		0			0,6			0,5
		0			2			1
		0			0			3
		0			0			2
		0			0			0
		0			0			0
		0			4			7
		0			2			0
		0			0			0
		0			0			0
		0			0			0
		30			48			43
		43			59			52
		0			0			0
		—			100			97
		100			100			100
		0			0			3

TABELL 10:15

*Manliga och kvinnliga tjänstemäns procentuella fördelning på olika utbildningsnivåer år 1957 i samtliga affärsbanker**

	Män	Kv.	% kv.**
Akademisk examen	7,1	0,4	4
Studentexamen enbart	19,1	8,4	22
Studentexamen + handelsgymnasium	6,2	2,2	18
Handelsgymnasium	13,0	5,2	19
Lägre utbildning	54,6	83,8	43
Summa	100,0	100,0	

* Enligt nyssnämnda AMS-utredning s. 18.

** De absoluta tal som anges i publikationen och som här använts för att få fram andelen kvinnor omfattar inte gruppen direktörer. Fördelningssiffrorna i denna tabell inkluderar däremot direktörerna, men exkluderar vaktmästare och kontorsbud

a) Obefordrad personal

Bank 1 gör en medveten skillnad på manliga och kvinnliga *nybörjare*. För alla manliga krävs grundlig handelsutbildning (plus fullgjord värnplikt). Kvinnor tas in på två vägar: dels samma som för männen, dels — de flesta — med realexamen eller flickskola plus ettårig handelskurs eller maskinskrivningskurs. "Bankarbete blir mer och mer uppdelat på arbetsledning och banktjänst å ena sidan, rutinkontorsarbete å den andra. Vi behöver stor rutinpersonal, och där dominerar kvinnorna helt. Vi annonserar ömsom under rubrikerna manliga, kvinnliga och båda. På senare tid har vi måst söka särskilt många manliga med kvalificerad utbildning för att säkra återväxten efter de stora grupper som pensioneras inom de närmaste åren."

"Nuvarande arbetsfördelning i bankerna är till stor del ett resultat av tidigare decenniers personalförhållanden. Åren 1918—20 skedde på vissa håll en kraftig intagning av personal, under därpå följande depressionsperioder däremot inskränkningar. Dels fanns då ytterst få kvinnliga tjänstemän, dels gjorde männens egenskap av familjeförsörjare att relativt fler kvinnor fick lämna sina tjänster. Det kvinnliga inslaget blev inte nämnvärt stort förrän på 40-talet."

En av de här deltagande bankerna fick sina första kvinnliga tjänste-

män 1939. Nu tar man som syns ibland in fler kvinnor än män som aspiranter.

Bank 2 tar än så länge in män och kvinnor efter exakt samma normer, vilket betyder fler kvinnor på grund av högre betygsstandard bland kvinnliga sökande — trots att man därmed minskar rekryteringsunderlaget för högre tjänster genom kvinnornas mindre intresse för vidareutbildning och avancemang. Ännu fler kvinnor kan man dock inte ta in. "Personalanskaffning och utbildningsinvestering är långsiktiga åtgärder, och man måste till mellannivån få folk som kan vidarebefordras till högre tjänster. Kvinnorna drar ju också högre kostnader för grundutbildning och för klart högre frånvaro."

På grund av större avgång vänds kvinnornas övervikt på aspirantnivån överallt till manlig övervikt redan bland ordinarie icke befordrade tjänstemän. Om arbetsfördelningen inom denna stora grupp sägs följande.

Att många av kvinnorna hamnar på rent rutinarbete, ibland utan att delta i bankutbildningen, förklaras lika på *alla tre bankerna* och ungefär som i andra branscher. "Kvinnor kan lättare acceptera *rutinarbete* — de flesta t.o.m. protesterar mot minsta förändring i arbetsförhållandena — eftersom de oftast har andra intressen som går före arbetet. Även en duglig kvinna med god grundutbildning kan stanna på ett enkelt arbete utan att anses misslyckad, det kan inte en man. Kvinnor är också effektivare här, särskilt på maskinarbete. De ökar sin prestation undan för undan; män tröttnar snart och går ner i prestation" (*bank 1*). Slutligen är arbetsgivarna mindre benägna att vidareutbilda kvinnorna på grund av deras obeständighet.

Bank 3: "På obefordrade tjänster spelar det i regel ingen större roll om man har män eller kvinnor, men det finns ju ännu vissa traditioner. De flesta yngre manliga tjänstemän försöker bli vikarierande föreståndare o.d. för att meritera sig för befordran; de flesta av damerna blir kassörer", vilket inte längre leder till kamrersposten. Bank 3 har nära 90 % kvinnliga *kassörer*, delvis beroende på att banken tidigare sökt styra in de kvinnliga tjänstemännen på den vägen, medan de manliga uppmuntrats att gå den förstnämnda s.k. kontrollantvägen. När man senare försökt få även kvinnorna in på den har de själva oftast velat gå kassörsvägen. Det kan inte heller förnekas att de sköter kassaarbetet väl så bra som män. *Bank 2* understryker att "kvinnorna tycks trivas med kassaarbete och kanske har ett mjukare sätt mot kunderna."

"För *disktjänst* går det också bra med kvinnor utom för utlåningsärenden. De avhandlas i enrum och kräver att man går in på personliga problem som det säkert är lättare för både män och kvinnor att anförtro åt en manlig kamrer. Kanske det också skulle vara svårare för kvinnliga tjänstemän att motstå charmerande manliga kunder." (*bank 1*) "Ömtåliga ekonomiska problem kan nog lättare avhandlas 'man och man emellan'. Vi har inte prövat med kvinnliga lånekamrerare men personligen skulle jag föredra en manlig." (*bank 2*)

Det *avdelningskontor av bank 1* som också lämnat material har tryckt ännu mer på kundernas önskemål att få tala med en manlig kamrer om det gäller lån, penningplacering eller liknande. Man hade där framkastat tanken att anställa en kvinna för att hämta in soliditetsupplysning om lånekunder, men man var rädd för att hon inte skulle bli tagen på allvar vid sina förfrågningar och inte få de ytterst personliga upplysningar man behöver. (Denna synpunkt framfördes vid en gruppdiskussion, varvid flera deltagare ansåg den orealistisk, med hänvisning bl.a. till det förtroende som företag och enskilda självfallet visar kvinnliga socialvårdstjänstemän och andra.) I övrigt hänvisar man på detta kontor sin tveksamhet inför kvinnliga tjänstemän utöver rutinuppgifterna till kvinnors korta varaktighet och bristande utbildningsintresse.

Beträffande *de ekonomiska faktorerna* råder i övrigt något skiftande meningar.

Bank 1 menar att det i och för sig är bakvänt att löneskillnaden ökar med åren allt eftersom avgångsrisken för kvinnorna minskar, då det är den som bildar den viktigaste kostnadsskillnaden. "Frånvaron är en individuell sak som inte påverkar kvinnopolitiken. Kvinnorna är visserligen borta oftare, i kortare perioder, men i allmänhet är det bara vissa kvinnor som är mycket borta."

Bank 2 anser att löneskillnaden "äts upp av kvinnornas högre frånvaro, kortare varaktighet och högre pensionskostnader. Med allt större andel kvinnor och — förmodligen — utjämnade löner får dessa faktorer allt starkare negativ effekt och kan tänkas medföra en mindre positiv inställning till kvinnlig arbetskraft."

Bank 3: "En lönesättning enligt olika tariffer för män och kvinnor är knappast logisk och torde avskaffas inom en icke alltför avlägsen framtid. I stället torde man komma att betala för befattningen oavsett manlig eller kvinnlig innehavare, men det förutsätter ett helt nytt lönesystem. Kvinnornas högre frånvaro borde inte vara något argument emot

dem; det finns ju metoder att avväga kostnader för den, exempelvis med lika lön för alla och avdrag för frånvaro. Kan företaget ordna ett smidigt vikariesystem blir övriga kostnader relativt små."

Blandningen av manlig och kvinnlig personal har inte föranlett några *relationsproblem* i någon av bankerna. I företag 1 upplevdes det som en stor förändring av miljön när direktionen för drygt 20 år sedan beslöt att ta in de första kvinnorna, men "det har bara medfört en bättre och trevligare stil, mindre kasernbetonat språk osv."

b) Gruppchefer, avdelningschefer, kontorsföreståndare, specialister

Bank 1: "Den manliga totaldominansen ända till 1939 gör fortfarande att man har ett mycket litet kvinnligt befordringsunderlag för kvalificerade tjänster. Kvinnornas mycket större avgång torde dock vara den viktigaste anledningen till rådande politik; vi måste veta att de som vi satsar utbildning och befordran på skall stanna. En man kan man satsa på direkt, en kvinna måste dokumentera intresse, duglighet och beständighet betydligt längre för att få chansen. Avgången på grund av giftermål växlar beroende på vilken socialgrupp man gifter in sig i. Det anses nog fortfarande inte fint i socialgrupp I och II att behålla sitt yrkesarbete. Så tillkommer naturligtvis önskan att inte lämna barnen. Många tar tjänstledigt och ämnar komma tillbaka men ångrar sig och stannar hemma. Men det finns också kvinnor som lämnat en ordinarie tjänst, återvänt sedan barnen blivit stora och fått liknande arbete.

Kvinnor har också en viss rädsla för att ta ansvar; de frågar mycket mer än män hur de skall besluta eller förfara. De har en markant motvilja mot nya uppgifter. De kan bli så förtvivlade att man måste skicka hem dem, om de flyttas från en avdelning som de hunnit arbeta in sig i. De är mera passiva och konservativa. Män kommer ofta själva med förslag: kan vi inte göra så här? Kvinnor frågar mest: varför ska vi göra så nu?

Vi har för få fall för att kunna dra slutsatser om kvinnor som arbetsledare. Men säkert skulle många män ha svårt att underordna sig en kvinna, och det ställs nog större krav på en kvinnlig än på en manlig chef."

"Det finns dock några kvinnliga andre-män, flera kommer och andelen kvinnor bland aspiranterna ökar. Vi kommer alltså att få bredare underlag för befordran av kvinnor." Hur högt de skulle kunna klättra har de tre intervjuade olika åsikter om. Två biträdande personalchefer:

"Så långt man nu kan se torde en kvinna inte bli mer än kontorsföreståndare och avdelningschef. Man kan nog ha kvinnor vid bankdisken, men på det högre finansplanet vill kunderna säkert ha manlig service. Det är svårt att tänka sig kvinnor på sammanträden och representationstillställningar med enbart manliga kunder och bankmän. Bankerna kan i varje fall inte släppa fram kvinnor innan deras kunder gjort det." Personalchefen anser "denna tolkning av läget traditionsbunden i överkant och kvinnor väl tänkbara ända upp till toppen."

Avdelningskontoret av bank 1 säger sig — bortsett från det viktiga faktum att kvinnor stannar så kort tid och har för lite utbildning — ha "en allmän känsla att kvinnor är mindre lyckade som föreståndare", att det skulle vara svårt för dem att skjutsa folk till arbete osv.

Bank 2 har ingen kvinna på befordrad tjänst. "Vi har hittills inte haft några kvinnor att sätta på kundbetjäning — utom för kassorna och småkontor som just bara är kassor — och tjänster som kräver allroundutbildning. Kvinnorna visar mycket mindre vilja att vidareutbilda sig, och drar sig för att ta tjänster som kräver egna beslut och problemlösningar utöver rutinen. Förr förekom aldrig någon kvinna på de kvalificerade specialkurserna, nu någon enstaka, om man finkammar företaget och övertalar dem att gå med. De gifta kvinnorna har givetvis svårare än män att fullgöra cirkulationspraktiken på avdelningskontoren, men även ogifta kvinnor är svåra att få ut."

"Kvinnornas 'bristande framåtanda' beror väl bl.a. på att deras uppmärksamhet är mer splittrad mellan familj och arbete än mannens och att de inte har samma starka traditionella tryck över sig att komma framåt och tjäna pengar. Mannen har ju i alla tider ansetts förr eller senare skola försörja kvinna och barn, och sedan urminnes tider är det takt och god ton att mannen är uppvaktande och spendersam mot kvinnan. Redan under tonåren skall ju pojkarna bjuda flickorna på nöjen."

"Man har väl inte heller ansett det nödvändigt att efterforska om det funnits någon dold kvinnlig reserv på andra håll. De högre tjänsterna tillsätts ju i allmänhet 'inomhusvägen'."

"Som bankjurister borde kvinnor kunna förete samma kvalifikationer som män, men hittills har ingen sökt. Det är väl tradition att kvinnliga jurister inte ägnar sig åt finansjuridik, liksom det är tradition från bankens och kundens sida att bankjurister ska vara manliga. Har man goda erfarenheter av sådana och ingen erfarenhet av kvinnliga, så saknas ju anledning att frångå den gamla normen."

"Men i princip är vi inte rädda för att släppa fram kvinnor till kvalificerade och ledande poster, bara de skaffar sig nödiga kvalifikationer. Dock anser vi som sagt att en man har försteg där man har mest manliga kunder och mycket utlåningsärenden. Blir det fler kvinnliga låneökande, blir kvinnor lika lämpliga på sådana poster. Kanske kan det komma fram fler utbildningsintresserade kvinnor bland de många som tagits in som aspiranter under de senaste åren. De får en extra stor chans nu när stora grupper befordrade tjänstemän pensioneras. Det skall bli intressant att se om de tar den."

Bank 3: "Bland förklaringarna till den låga andelen kvinnor på kvalificerade tjänster torde bristen på välutbildade kvinnliga kandidater väga tyngst. Flera banker har en mycket positiv inställning till att föra fram kvinnor, och vår bank har fastställt regeln att män och kvinnor skall ha lika möjlighet till befordran och vidaregång, vid lika kvalifikation och lämplighet. Men ytterst sällan söker våra kvinnliga tjänstemän ledigförklarade högre tjänster, fastän det börjar skönjas en förändring ifråga om föreståndarskap för mindre kontor."

"Kandidatbristen i sin tur har flera orsaker, främst att kvinnornas tid i tjänst genomsnittligt är betydligt kortare än männens, och bankarbete kräver lång upplärning. Av de kvinnor som stannar efter t.ex. 30 års ålder är många gifta och vill inte ta det ansvar som en kvalificerad tjänst kräver. Även bland ogifta finns många som inte lockas av meransvar och merarbete. Intresset för vidareutbildning är väsentligt större hos manliga tjänstemän, och de inriktar sig i allmänhet på ämnen som kan anses matnyttiga: bokföring, balansteknik, företagsekonomi osv. Kvinnorna tar gärna franska. I den högre bankkursen är det påfallande få kvinnliga deltagare. På fem år har vi haft en enda. Hon klarade sig utmärkt och förestår nu ett kontor. Den praktiska utbildningen måste till en del bestå i tjänstgöring på olika kontor och olika platser. Kvinnor vill i regel inte flytta, vilket ofta naturligt förklaras av att de är gifta och mannen är bunden till orten. På senare tid har vi dock märkt ett glädjande inslag av kvinnor bland sökande till tjänstgöring viss tid i andra delar av landet."

"Tanken att efter en tid lämna yrkesarbetet för hemmet minskar väl kvinnors utbildningsintresse. Den tidigare befordringspolitiken har väl inte heller gett några klara bevis för att de även med utbildning skulle kunna konkurrera. Fortfarande finns nog traditionella föreställningar som inte bygger på sakliga grunder, även om en förändring är på väg

på många håll. Banken har som sagt tidigare försökt styra in kvinnorna på kassörsvägen i stället för den gängse karriärvägen, och senare tiders försök i andra riktningen har ännu inte fått så stor effekt. Man får kanske inte heller helt bortse ifrån att många kunder föredrar manliga tjänstemän, i varje fall för vissa ärenden. Det gäller chefstjänstemän som sköter kvalificerade kundkontakter med stora företag o.d., men på senare år har även arbetet på 'linjen' fått stora inslag av försäljning. Numera står man inte bara bakom disken och väntar på kunderna utan gör mycket ofta besök hos dem. Från många håll har anförts att detta arbete passar bättre för manliga tjänstemän. Det är lättare att tänka sig kvinnliga föreståndare för storstadskontoren som mer har karaktär av expedition. Nu har hos oss ungefär 10 % av dem kvinnliga föreståndare, men de är alla små kontor. Troligen är det möjligt att sätta in fler kvinnor som föreståndare även på större kontor. Chefstjänstemän, inte minst i landsorten, har också en hel del representation, deltagande i föreningsliv, kommunala engagemang osv., som man väl hittills räknat med att kvinnor skulle ha svårare att orka med."

"Någon uppfattning att kvinnor generellt skulle klara arbetsledning sämre än män torde inte finnas inom banken. I varje fall har vi hittills inga belägg för det. Vi har kvinnliga gruppföreståndare — grupper omfattar 4 till 25 personer — med även manliga underlydande. Många är säkert väl så bra som manliga med lika kunskaper och erfarenhet. Inte heller betvivlar man att de skulle klara arbetsledningen på de små enheter som stockholmskontoren utgör. Det sägs att kvinnor är rädda för att ta ansvar; de kanske är rädda för att hoppa på ett chefsarbete, men har de väl gjort det, torde de ta lika stort ansvar som mången manlig chef."

"Till bankjuristtjänsterna har aldrig någon kvinna med tillräckliga kvalifikationer sökt. Däremot finns kvinnlig utredningspersonal och duktiga kvinnliga experter på språk, på notariat- och värdepapperssidan, resetjänst osv. Mer och mer kvalificerat arbete överförs också på sekreterarna, som i många fall kan betraktas som assistenter. På vissa andra uppgifter tycks kvinnorna ha svårare att komma fram: organisationsarbete, remburssidan, valutahandelsområdet och fondsidan, men det kan ofta mest bero på att vi inte haft tillräckligt kvalificerade kvinnliga kandidater. — Det torde vara i denna specialistgrupp man kan vänta sig en bredare framryckning av kvinnor, redan påbörjad."

"Med fler kvinnliga studenter får man kanske ett bättre rekryterings-

underlag för högre tjänster. Efterhand som kvinnor får sådana kommer detta troligen att stimulera andra som tidigare av traditions- och andra irrationella skäl inte räknat med att avancera. Man kommer att överföra en stor del av rutinarbetet på datamaskiner och lägga större vikt vid expeditions- och kundtjänst. När man då kan erbjuda kvinnorna mer intressanta uppgifter kan man måhända få behålla dem längre. I så fall torde det bli fler kvinnor främst bland grupp- och kontorsföreståndare — i första hand för storstadskontoren — och olika specialister, sedan efterhand högre chefer. Man torde dock inte få räkna med alltför snabba omkastningar. Mest beror det nu på kvinnorna själva, om de vill och kan konkurrera med männen i kunskaper och erfarenhet."

ARBETEN INOM SAMTLIGA NÄRINGSOMRÅDEN

Till skillnad från tidigare behandlad verksamhet på den s.k. driftssidan är vissa administrativa och kommersiella arbeten så pass lika inom de olika näringsområden som finns representerade i vårt material och svaren på våra intervjuer så pass enhetliga att de här redovisas sammanslagna, oftast utan angivande av företag vid varje uttalande. Av praktiska skäl följer vi industrins indelning av tjänstemannabefattningar med samlingsrubrikerna kameralt arbete, kommersiellt arbete och personalarbete m.m., och avslutar med några sidor om företagsledning.

För övriga här behandlade näringsområden finns inga motsvarande sifferfördelningar, vare sig bransch- eller företagsvis. Alla övriga uppgifter tyder dock på att de totalsiffror för industrin som vi här anger kan tas som ganska representativa för ett rätt enhetligt mönster på hela denna del av arbetsmarknaden: stor andel kvinnor på kameralt arbete, något mindre på personalarbete och mycket liten andel på kommersiellt arbete (i meningen försäljningsplanering, fältförsäljning, reklam osv. — alltså inte diskförsäljning), vidare hög andel kvinnor på den lägsta kodnivån* och minskande andel för varje nivå uppåt till praktiskt taget 0 på chefstjänstemanna- och företagsledarnivån.

Vi återger här procentuella andelen kvinnor på olika arbetsområden enligt statistiken för den SAF-anslutna industrins tjänstemän 1958 och 1961. Samtidigt ges *mäns respektive kvinnors fördelningar på olika arbetsområden våren 1961,* redovisad i en av SAF nyligen publicerad**

* Kodifieringen enligt SAF:s yrkesnomenklatur för tjänstemän, förklarad på s. 419.

** Tidningen Arbetsgivaren 1962: 1

statistisk studie av industritjänstemännens köns-, yrkes-, ålders- och löne-fördelningar.

	% kvinnor 1958	% kvinnor 1961	Procentuell fördelning Män	Procentuell fördelning Kvinnor
Tekniskt arbete utom arbetsledning .	5,5	6,1	32,2	6,5
Arbetsledning	2,5	2,0	26,2	1,7
Personalarbete m.m.	33,0	27,7	1,2	1,4
Kommersiellt arbete	3,6	2,6	15,1	1,2
Kameralt arbete	52,0	53,2	25,4	89,2
Totalt	24,4	24,4	100,0	100,0

Samma studie ger följande uppgifter om *andelen kvinnor bland industritjänstemän med högre grundutbildning av olika slag 1961.*

	% kvinnor
Teknisk högskoleexamen	0,4
Teknisk gymnasieexamen	0,8
Teknisk institutsexamen	0,7
Handelshögskoleexamen	2,4
Handelsgymnasieexamen	27,7
Socialinstitutsexamen	21,3
Naturvetenskaplig examen	11,6
Juridisk eller samhällsvetenskaplig examen ..	5,8
Annan universitets- eller högskoleexamen ..	10,6

Fördelningarna inom varje område återges under vederbörande rubrik.

a) Kameralt arbete

Under denna rubrik samlas i industristatistiken följande arbetsområden: ekonomi och allmänt kontorsarbete; redovisning; kassaarbete; revisionsarbete; kontorsrationalisering; korrespondens, stenografi och maskinskrivning; hålkortsarbete; telefonistarbete; kontorstryckeri- och dupliceringsarbete samt vaktmästeriarbete. Tillsammans sysselsatte dessa år 1958 i den SAF-anslutna industrin ca 68 500 personer, därav 52 %

kvinnor. Detta är det av industrins tjänstemannaområden som har den ojämförligt största andelen kvinnor. Andelen kvinnor på olika nivåer är följande för hela SAF-området.

TABELL 10:16

*Andelen kvinnor på olika nivåer av kameralt arbete i den SAF-anslutna industrin 1958**

Totalt		52,0 %
Därav med sista kodsiffra	2	0,0 %
	3	3,6 %
	4	19,1 %
	5	31,7 %
	6	36,0 %
	7	46,8 %
	8	72,8 %

* Enligt uppgift från SAF. Kodifiering enligt SAF:s yrkesnomenklatur för tjänstemän, förklarad på s. 419.

Gruppen *ekonomi* och *allmänt kontorsarbete* omsluter nivåerna från ekonomichef till kontorsbiträde.

För alla *lägre kontorstjänster* tar man kvinnor, av redan kända skäl: de är billigare, snabbare och förnöjsammare. "Man behöver inte tänka på att ordna befordringsmöjligheter för dem." "Dels slutar de i regel så tidigt att man bara behöver betala ungdomslöner, dels kräver de inte samma befordran och löneförhöjning som män även om de stannar lika länge. Löneskillnaderna ökar alltså med åldern. I dessa arbeten uppvägs de ingen gång av kvinnornas högre frånvaro och kortare varaktighet. Vi har därför övergått till enbart kvinnor för allmänt kontorsarbete." "Män brukar inte i längden trivas med uppgifter som inte kräver något eget tänkande — sådant kan kvinnor lättare kompensera genom att de har sina huvudintressen utanför arbetet. Därför är män oftast underlägsna i sysslor som kräver snabbhet; de är för eftertänksamma. Det är väl också tradition att män bör ha mer kvalificerade arbeten." "Kvinnorna själva ser kontorsarbete som ett kvinnligt yrke." Rederiet tar lika gärna kvinnor för allmänt kontorsarbete, även för något högre tjänster, men föredrar män på ackvisitions- och expeditionsarbete med

direkta externa kontakter. "Än så länge är det nog otänkbart att en stuveriförman tas emot av en kvinnlig expeditionstjänsteman. Tidigare har man inte velat ha några kvinnor alls där, men nu har vi några, och det blir väl fler allteftersom kontorsrationaliseringen fortskrider. Det kan ju hända att någon av dessa flickor kan arbeta sig vidare och få expeditionsarbete så småningom, men en ändring torde komma långsammare här än annorstädes."

Andelen kvinnor blir alltså mindre ju mer självständiga och *ledande tjänster* det gäller. Förklaringarna är av samma art som på den tekniska sidan — fastän kvinnorna anses ha större förutsättningar här — och i försäkrings- och bankföretag.

Den ena genomgående förklaringen är ungefär denna. På kontorsområdet finns inga principiella hinder för kvinnor som arbetsledare, om de bara själva hade ambition att sträva dithän. Hittills har ytterst få gjort det, fastän många säkert har förmåga nog. De flesta har för dålig utbildning från början och skaffar sig inte vidareutbildning senare. Kvinnor med handelsgymnasium o.d. väljer mest korrespondens- och sekreterarlinjen. Kvinnliga civilekonomer är sällsynta — flera av företagen säger sig aldrig ha fått ansökan från någon. Å andra sidan återges en sådans uttalande att det är "hopplöst för dem att få sådana tjänster som de manliga i allmänhet får". Detta som svar på en fråga varför hon tagit ett i förhållande till utbildningen enkelt arbete.* Många är gifta och kan och vill inte ägna den tid och kraft åt förvärvsarbetet som krävs på en mer ansvarsfull post, men inte heller ensamstående kvinnor anses visa någon karriärlust. Det hävdas att kvinnor har benägenhet för avundsjuka sinsemellan, vilket kanske håller en del duktiga kvinnor tillbaka.

Den andra huvudförklaringen som lämnas är kvinnors genomsnittligt högre frånvaro och osäkerheten om deras varaktighet. "Man vågar inte satsa på kvinnor." En enstaka röst invänder, att "om man befordrade kvinnorna mer, skulle det förmodligen bli minskad omsättning bland dem och ökad bland männen, genom den ökade konkurrensen. Komme man så långt skulle motsättningarna försvinna."

De flesta företagen känner alldeles tydligt ett större ansvar att befordra män än att befordra kvinnor. "Vi befordrar inte en man före

* Enligt uppgift från en av våra handelshögskolor möter kvinnliga civilekonomer oftast stor skepsis i företagen, uttryckt i ett chefsyttrande under en anställningsintervju: "Visst har fröken fina betyg och skulle säkert klara jobbet — men vad skulle vi göra den dag vi måste göra Er till chef?"

en mer kvalificerad kvinna men sannolikt före en lika kvalificerad." På mindre orter anser man sig överhuvudtaget ha ett socialt ansvar att i första hand sysselsätta männen. (Jfr tidigare avsnitt.)

Att kvinnor måste uppvisa högre kvalifikationer för lika konkurrensläge följer också av de farhågor angående kvinnors ledarförmåga på högre nivåer som några intervjuade hyser även för kontorsområdet, trots att där är mest kvinnliga underlydande. "En kvinna anses inte gärna klara en så hög arbetsledande position som t.ex. kontorschefens, eftersom det krävs så mycket mer av en kvinnlig chef än av en manlig för att få auktoritet inför de underlydande. De traditionsbundna reaktionerna i arbetsgrupperna är ett mycket viktigt problem i frågan om kvinnor på ledande poster." "Sannolikt är det svårare för en kvinna att vara chef för kvinnliga än för manliga underordnade. Det är oftast oerhört svårt att få kvinnor att delegera arbete, som för en chef är viktigare än att göra allting själv."

Till sist är det dock även uppenbart, enligt en kvinnlig personaltjänsteman, att det fortfarande finns ett nedärvt motstånd, särskilt hos äldre män, som gör att kvinnor har betydligt svårare att komma fram. "Det skall väl i så fall vara en speciell sorts extremt yrkesinriktade kvinnor utan tanke på hem och barn." Även en del manliga sagesmän påpekar att den traditionella manliga dominansen har satt sina spår i attityder och handlande också på kontorssidan. "Det är otvivelaktigt så att alla tjänster som är inkörsportar till chefsposter av någon grad är förbehållna män, och till dem annonserar man under rubriken manliga. Till stor del är detta en slentrian, när en man slutar söker man en annan man, när en kvinna slutar söker man en annan kvinna." "En manlig chef vill gärna ha en manlig assistent." "I lägre arbetsledande befattningar på kontoret föredrar vi kvinnor", säger tidningsföretaget, "men på chefsbefattningar anses det lämpligast med män på grund av större tillgång på utbildade män men också på grund av sedvanliga synpunkter på lämplighet. Allmänheten kräver ofta en manlig yttersta instans att tala med när något skall redas ut."

Framtidsmöjligheterna läggs på några håll i kvinnornas egna händer: "Vi skall gärna befordra kvinnor som vill satsa på utbildning lika mycket som män får göra för att komma fram." Men de flesta uttrycker sig mer försiktigt, ungefär så här: "Det är tänkbart att en duktig och ambitiös kvinna skulle accepteras och få en chans att klättra, men det är här som på produktionssidan — rekryteringsunderlaget för toppbefattningar

minskas för mycket om man tar in många kvinnor på mellanplanet. Och jag tror inte ledningen skulle ta in kvinnor på den högsta nivån, t.ex. som ekonomichef."

Vissa kvalificerade specialuppgifter på kontorsområdet tycks däremot stå lika öppna för kvinnor som för män, "särskilt som de innebär mycket lite av arbetsledning". Dit hör *redovisningsarbete,* som dock kräver lång upplärning, och *granskningsarbete.* I vårt material finns dock ingen kvinna i de grupperna.

"De kvinnliga civilekonomer och handelsstudenter som finns borde vara mycket lämpade för sådant icke kommersiellt arbete. Som granskare vore kanske en kvinna väl så bra, och vi hade också tänkt oss det vid senaste tillsättningen. Det finns ju många kvinnliga ekonomer som är siffergranskare på revisionsbyråer medan de nog har svårt att få syssla med sakrevision. Att vi även på de posterna har män är väl bara tradition." "Den mera rutinmässiga delen av redovisningsarbetet passar utmärkt för kvinnor." På flera andra företag anser man att orsaken är bristen på kvinnor med lämplig utbildning och tillräckligt lång erfarenhet.

Kontorsrationaliseringsarbete — inte heller där någon kvinna i vårt material — "kräver ingående teknisk och ekonomisk specialutbildning, konstruktivt tänkande och stor smidighet i samarbete med olika avdelningar". "Men fanns det bara kvinnor med utbildning, skulle inga hinder möta."

Av *kassörerna* däremot är en stor andel kvinnor, som nämnts även inom bankerna. I industrin är de flesta av dessa kvinnor s.k. kassabiträden, men det finns också några förste kassörer. — "För detta kvalificerade rutinarbete går det lika bra med vilket som, men kvinnor gör det i allmänhet minst lika bra för lägre lön." "Egentligen är det ett typiskt kvinnoarbete — en serviceuppgift som kräver fingerfärdighet och ordningssinne men inte så mycken självständighet. Det innebär inte heller något krävande arbetsledarskap. Det finns ju redan många kvinnliga kassörer, så den uppgiften vet man att kvinnor klarar, vilket inte gäller för så många arbeten."

För tjänster som omfattar mer än rent kassaarbete — arbetsledning, ekonomisk planering, redovisning osv. — är meningarna en smula delade — jfr vad som redan sagts om arbetsledande funktioner.

Korrespondens, stenografi och *maskinskrivning* sysselsätter i vårt material så gott som enbart kvinnor. De få männen finns — utom ett par

— i rederiet, "kanske som en återspegling av tidigare ordning att alla rederitjänstemän fick börja som stenografer. Det blir emellertid allt mer självklart med kvinnor i dessa funktioner. Den som vill ha en stenograf som gör nytta så gott som omedelbart och som stannar, den skall välja en kvinnlig. En man vill mycket snart komma vidare och få 'ett riktigt yrke'."

Kvinnors lämplighet som sekreterare omvittnas i många likartade formuleringar. "I dessa rena service- och kom-ihåg-jobb utan arbetsledande funktioner och beslutsbefogenheter har kvinnor klart försteg. De är mer följsamma än män — som gärna tar sig ton och vill bestämma själva — kanske också mer ordentliga och språksinnade." "De arbetar snabbare, har bättre intuition och uppfattningsförmåga, anpassar sig lättare efter chefens önskningar." "Det är lättsamt att samarbeta med en duktig kvinnlig sekreterare. Ingen man kan överträffa en sådan." "Kvinnor ger hellre service än tar strid med en manlig överordnad." "Det är naturligare med kvinnor på dessa poster som innebär något av värdinneskap. Frågan är om en karl så skulle acceptera en chefs konstigheter och intuitivt förstå hur han vill ha det. Och så är det lättare att 'köra med' en kvinnlig sekreterare." "En karl kan man ju inte säga till." "Ett typiskt kvinnligt yrke. Den perfekta sekreteraren skall vara chefens daghustru — pyssla om honom, lägga till rätta och hålla reda på allt som skall göras." "Man har för sig att kvinnor är lämpligare för sådana 'vårdnadsyrken'. Därom vet man ju mycket litet, det kanske bara är tradition. Men det är nog viktigare för en man att få självständiga uppgifter." Till sist ett inslag av kritik: "Manliga sekreterare arbetar nog i allmänhet mer självständigt och kritiskt. Unga flickor skriver gärna rakt på det de tycker sig ha hört eller sett att det skall stå. Det beror väl inte på att kvinnor är sämre begåvade utan på att de har sina framtidsplaner inriktade på annat än yrket."

För övrigt framhålls att nästan bara kvinnor söker detta arbete och att de är flera hundra kronor billigare per månad än de få män som söker med samma kvalifikationer. "Dessa arbeten är också så enhetliga att det är lättare än på specialuppgifter att bygga upp ett beredskapssystem för frånvaro." "Manliga sekreterare får oftare fungera som assistenter, får i varje fall oftare den benämningen."

I *hålkortsarbete* är arbetsfördelningen enligt vår studie mycket entydig: kvinnorna är stansare, männen operatörer. Motiveringarna är lika entydiga. Stansningen är liksom maskinskrivning ett monotont — men

välbetalt — rutinarbete som kräver flyhänthet men ganska kort upplärning, "med andra ord ett typiskt kvinnoarbete. Man får ingen man att sitta vid detta, men kvinnor nöjer sig." De är också snabbare, alltså billigare. Att de slutar efter några år kostar inte så mycket med denna korta upplärning. För övrigt söker inga män det här arbetet, enligt samtliga intervjuade.

Operatörernas arbete anses kräva rätt mycket tekniskt kunnande för mer och mer komplicerade kopplingsscheman, än mer komplicerade vid övergången till databehandling, och dessutom är det rätt tungt och tröttande, med mycket stående osv. "Men nog kunde kvinnor mycket väl skaffa sig denna kunskap och klara av jobbet." "En kvinna som specialiserade sig på teknisk utbildning för detta område skulle säkert ha en strålande framtid, men än har vi inte sett till någon sådan." Man uttrycker allmän förvåning över att kvinnor, enkannerligen stanserskor, inte visar mer intresse för att avancera till operatörer. "I USA och England lär det finnas gott om kvinnliga operatörer." (De börjar finnas också inom vissa svenska företag, bl.a. det kooperativa försäkringsföretaget Folksam.) Ett företag avviker: "Detta hör till de poster där frånvaron inte får vara hög, men vi försöker lära upp våra stanserskor till operatörer, och de är själva intresserade." I ett annat företag, ett av de största, har personalavdelningen försökt ta in kvinnliga operatörselever men fått nej av hålkortschefen, med motiveringen att kvinnor stannar för kort tid för att det skall löna sig att utbilda dem. Enligt personalchefen är dock efterfrågan på operatörer så stor att också de manliga är mycket flyktiga. "Betalade man kvinnor lika bra som dessa män, skulle de säkert bli 'konserverade'. Men här som i produktionen gäller att man då finge ta in flera kvinnor för jämviktens skull."

Även beträffande *databehandling* har flera av de intervjuade påpekat att "kvinnor som specialiserade sig på teknisk utbildning för detta område säkerligen skulle ha en strålande framtid."

*Telefonist*yrket hör till de "självklara kvinnoyrkena", och där finns i materialet inte en enda man. Överallt sägs det att det bara finns kvinnor att tillgå, av löne- och traditionsskäl, dels att man helst vill ha kvinnliga telefonröster, också av tradition, dels att kvinnor även i övrigt är lämpligare.

"Män vill inte ha sådant monotont arbete." "Kvinnodominansen hör väl ihop med att televerket friställer telefonister. Dessutom passar kvinnor och kvinnoröster bäst — televerket har väl inte för intet valt enbart

kvinnor." "Det är väl en gammal vana att man skall ha kvinnoröster i telefon, men det gamla proppsystemets krav på fingerfärdighet har kanske hjälpt till att göra detta till ett utpräglat kvinnoyrke." "Telefonisterna har en värdinneroll som fordrar snabbhet, smidighet, effektivitet och lugn — där passar kvinnor bäst."

Överallt anser man att *vaktmästare* bör vara manliga, eftersom de har många sysslor som är för tunga, obehagliga eller riskfyllda för kvinnor. "Vi vill inte utsätta kvinnor för de risker som är förenade med t.ex. transporter av pengar, och de ryggar väl själva också för sådant." Däremot förekommer några kvinnliga kontorsbud på större företag som kan specialisera dem som interna postbud eller postföreståndare. "Som mopedbud är det lämpligast med pojkar, som interna bud föredrar den kvinnliga postföreståndaren flickor. Flickorna själva söker mest internt budarbete." "För vår del ginge det lika bra med en flicka, men frågan är om det finns någon som vill springa på stan med en stor väska." I några företag med större andel kvinnliga arbetare finns en del kvinnliga *verkstadsbud*. "Med fler kvinnliga arbetare vore det lämpligt med kvinnliga verkstadsbud. Nu vore det snarast produktionsstörande — skulle väcka för mycket uppseende med enstaka kvinnliga inslag."

Kvinnor som *personbilschaufförer* anses teoretiskt tänkbart men praktiskt otänkbart. Dessa skall i regel hålla bilarna i trim, och "det finns ju inga kvinnliga bilmekaniker. Jag har svårt att tro att kvinnor skulle klara det lika bra, även om de fått utbildning i Kvinnliga bilkåren." Arbetet innebär ibland en del vaktmästarsysslor, bärande av tunga väskor o.d. och framförallt ofta långa körningar, även på nätterna, då det väl får anses lämpligast med manliga chaufförer. "De manliga chefernapassagerarna skulle aldrig acceptera en kvinnlig." Obekväm arbetstid och knapp fritid anses också göra dessa tjänster olämpliga för kvinnor.

b) Kommersiellt arbete

Huvudgruppen kommersiellt arbete rymmer i SAF:s statistik försäljning, offertkalkylation, orderbehandling, reklam, inköp, förråds- och lagerarbete, spedition. För hela industrin är inslaget av kvinnor på olika nivåer inom detta fält det som framgår av tabell 10:17.

Endast fyra av de 33 företagen i vårt material har några få kvinnor i rent *försäljnings- och servicearbete* (utom diskförsäljning): trikåföretaget, kemisk-tekniska företaget, ett av försäkringsföretagen och tidningsföretaget med enbart kvinnliga telefonannonsmottagare.

TABELL 10:17

*Andelen kvinnor på olika nivåer av kommersiellt arbete i den SAF-anslutna industrin 1958**

Totalt		3,6 %
Därav med sista kodsiffran	2	0,4 %
	3	0,3 %
	4	0,7 %
	5	2,1 %
	6	3,9 %
	7	finns inte
	8	25,4 %

* Enligt uppgift från SAF. Kodifiering enligt SAF:s yrkesnomenklatur för tjänstemän, förklarad på s. 419.

Vi börjar med deras kommentarer, först trikåföretaget: "Det finns strålande exempel på att kvinnliga försäljare — även resande — lyckats mycket bra. Krogrepresentation, ett ofta anfört hinder för kvinnor i detta arbete, kommer väl inte att förekomma så mycket i framtiden. Det är helt en fråga om individuell lämplighet." I det kemisk-tekniska företaget har vederbörande kvinnor indirekt försäljningsarbete som informationsbesökare hos läkare. "Det kanske är behagligt för läkarna med kvinnliga besökare som omväxling", men man betvivlar ändå att det kommer att bli så många fler kvinnor i försäljning. Enligt vår begränsade erfarenhet når de i direkt fältförsäljning sämre resultat än män. De har nog i allmänhet för litet självkänsla för renodlad och aggressiv försäljning."

Att tidningsföretaget har enbart kvinnor för telefonannonsmottagning och försäljning på depeschkontoren sägs helt bero på tradition och slump. Det skulle gå lika bra med manliga.

Ett av försäkringsföretagen har några få kvinnliga försäljare, mest för liv- och olycksfallsförsäkring. "En av dem hör till våra bästa försäljare, så vi vill gärna ha fler, men det är svårt att få."

Kommentarerna från de övriga företagen kan sorteras upp i vissa ofta återkommande huvudargument mot kvinnliga försäljare: bristande teknisk fackkunskap, önskemål från kunderna om manliga försäljare, krav

på "manliga" egenskaper, allmänt påfrestande arbetsförhållanden och brist på kvinnliga sökande.

I vissa branscher måste försäljarna ha grundlig branschkunskap för att ge teknisk service till kunderna. Detta gäller verkstadsindustrierna, petroleumbranschen och även mejerierna, där t.ex. "glassförsäljning skulle vara lämplig för kvinnor om det inte också måste krävas att man kan se till frysboxar o.d.".

De flesta anser att manliga kunder väntar sig manliga försäljare. "Man märker en viss misstro hos kunderna; de ber ofta att få tala med någon av herrarna." "Det är kanske — även om det låter infantilt — en tillgång med maskulin pondus här", enligt ett av försäkringsföretagen. "Jag har svårt att tro att kvinnor har det rätta handlaget med bilverkstädernas och bilhandelns folk." Förlaget med inriktning på reklamtryck får fler och fler kvinnliga kunder. "Tidigare sas det att kvinnor inte passade för reklamarbete men de har ryckt fram mycket starkt där på sista tiden, och som konsekvens får vi tänka oss kvinnliga försäljare. De kvinnliga redaktörerna är i någon mån försäljare redan, och det går bra." Branscher med stor andel kvinnliga kunder — textil, konfektion, livsmedel osv. — tror emellertid att även dessa helst vill handla med manliga försäljare. Det sägs också i det konfektionsföretag som självt brukar få besök av ett par kvinnliga försäljare och funnit samarbetet med dem enbart angenämt.

Vid gruppdiskussionerna ställdes frågan "om man inte även i försäljningsarbete borde utnyttja kvinnornas intresse för kontaktarbete, deras lätthet att känna hur mänskliga relationer skall styras. Försäljning behöver inte vara aggressiv och påflugen. Man borde kunna skapa en kvinnlig metod där man mer använder psykologisk känslighet, och man borde mer ta vara på den stimulans som ligger i kontakten med det motsatta könet." Svaren var skiftande.

Alla betecknar fältförsäljning som ett fysiskt och psykiskt mycket påfrestande arbete, som kräver en ständigt offensiv inställning. Kvinnor anses i allmänhet för mycket fostrade till blyghet och passivitet för att passa för sådant arbete. — "Om man föreställer sig den typiske försäljaren, kanske lite karikatyrmässigt, så skall han var hård, uthållig och ihärdig, tidigt uppe och sent i säng. Han skall ha en rad egenskaper som vi i det västerländska kulturmönstret av hävd anser manliga och får inte ha egenskaper som vi av samma hävd anser kvinnliga. Man måste nog väsentligt ändra samhällets inställning för att få kvinnor att

tillägna sig och utnyttja försäljaregenskaper utan att känna sig gå miste om sin kvinnlighet. Det kanske kan gå rätt fort att ändra på ett kulturmönster — vi har traktorromantiken i Ryssland och kvinnor i armén i Israel — men i våra föreställningar råder en kraftig divergens mellan kvinnlighet och försäljaregenskaper. Och försäljarens situation torde vara svår att ändra: han skall möta ovilliga köpare med ständigt tryck över sig att få dem att teckna en order. Han skall igenom detta gång på gång och får inte tappa mimiken."

"Kvinnans benägenhet att engagera sig starkt känslomässigt anfördes som nackdel för henne som arbetsledare och är det förmodligen även i försäljningsarbete. Att tio gånger i följd få nej och ändå inte tappa sugen är inte lätt."

"Jag har svårt att tro att kvinnor i längden skulle lyckas som försäkringsförsäljare, att göra affärer med byggmästare eller springa bredvid folk som kör traktor på en leråker, att ihärdigt komma tillbaka till kunderna, att kanske bli hårdhänt behandlad av försäljningsledningen. Det är stor omsättning på manliga försäljare; hur skulle det inte bli om man tog in kvinnor som redan på lugna kontorsplatser har mycket kort varaktighet? Men ytligt sett kan det naturligtvis gå för kvinnor som är uthålliga och utåtriktade, har karaktär att sköta jobbet, ligga ute på resor 150—200 dagar om året, bila från plats till plats, bo på hotell och sitta på krogar om nätterna. Och det finns ju sortiment som skulle passa kvinnor, knappar och band osv. Att vederbörande får bereda sig på att åldras snabbt är dock ganska säkert."

"Den s.k. krogrepresentationen tycker man inte heller passar kvinnor sådana man vill se dem." "Orkar de släpa på tunga kollektioner och köra bil halva nätterna?" "Om försäljningstekniken lades om så att man gjorde en utställning i varje stad dit kunderna fick komma och köpa, skulle det kanske gå lika bra med kvinnor, men inte så länge man allmänt har systemet med besök hos varje kund."

Mot dessa avvisande synpunkter på kvinnor som försäljare står även bland de företag som inte prövat tanken i praktiken några mer positiva. "Kvinnor kanske har svårare att ta initiativ, A och O i försäljning, men å andra sidan kan det vara angenämare att köpa av en kvinnlig försäljare med behagligt sätt och god fackkunskap. Henne avvisar man inte så lätt. Det finns säkert gamla fördomsvallar här som måste brytas igenom. Ingen kunde tänka sig kvinnliga reklammakare förr, men det går bra. Varför skulle inte också aktiv försäljning gå?"

"Kanske vi ser annorlunda på detta här än i andra länder. I Warszawa har jag besökt två stora företag för affärer med olje- och skeppsförnödenheter, och på båda ställena kallade den manliga chefen in en kvinnlig assistent som kunde alla detaljer i dessa typiskt manliga branscher och faktiskt ledde samtalen. 'Oljekvinnan' hade en chefsauktoritet som på intet sätt verkade krystad, och hon var ändå inte kemist utan hade börjat som sekreterare i företaget. Båda verkade vara högst normala kvinnor och inte påfallande manhaftiga."

De rent praktiska arbetsförhållandena — ständiga resor, oregelbundna och okristliga arbetstider — sades inte lämna något rum för hemliv och alltså vara omöjliga för gifta kvinnor. "Men varför är det möjligare för gifta män?"

Man finner det uppenbart att kvinnor inte själva vill ha försäljningsarbete av detta slag. De flesta företag uppger sig annonsera under rubrik manliga eller kvinnliga men får aldrig kvinnliga sökande. Endast i ett försäkringsföretag har en kvinna velat gå från kontorstjänst till försäljning. "Det säger väl en hel del om attityden. De tycker inte jobbet skulle vara passande." "Det är för svårt att kombinera med hem och familj." I det enda fall då ett företag fick en kvinnlig sökande sade försäljningsledningen nej med tanke på den manliga kundkretsen. Ett av livsmedelsföretagen "tog bland femton försäljare för en specialartikel in tre kvinnor. Den ena var bäst i hela gruppen de två första veckorna men hon försvann snart, och efter ett halvår var alla tre borta."

Det tycks alltså finnas ganska litet intresse för fler kvinnliga fältförsäljare, men inställningen är olika i olika branscher och även i olika företag i samma bransch. Flera har undrat särskilt varför det inte finns fler kvinnliga försäljare i textil- och konfektionsindustrin. "Franska mönsterskisser, tvål och annat säljs ju av kvinnor med stora portföljer — varför kunde de inte lika gärna sälja tyg? Kvinnor är direktriser och utformar kläder — varför kan de inte också sälja dem?"

Av de fyra försäkringsföretagen säger ett blankt nej, ett klart "ja gärna", ett "möjligen för hemförsäkringar" och ett "möjligen med stor tvekan", varvid utom tidigare argument också tilläggs att det skulle vara svårt bryta traditionen i försäljargrupperna. "Däremot har vi några duktiga kvinnliga försäljare på avdelningskontoren där försäljningen sker över disk och består i utbyggnad och vård av gamla kunder snarare än av nyförsäljning." Vilket erinrar om alla tidigare uttalanden att kvinnorna är mer servicesinnade och bättre diskförsäljare än män.

Bland *reklamfolket* i vårt material finns ett fåtal kvinnor. Ett av varuhusen har kvinnlig reklamchef. Nästan alla kommentatorer anser att just reklam är ett område där man borde kunna ha kvinnor precis lika gärna som män, med vanlig reservation att det i branscher med mest manliga kunder nog ändå är bäst med män. Allmänt anses frånvaron av kvinnor bero på att det finns så få i yrket, även om de blivit fler under senare år. "Det är förvånande att det finns så få kvinnliga reklammakare och reklamchefer." "Anses reklam som bluff och är kvinnor mer hederliga än män? Reklam och annonsering vänder sig ju i hög grad till kvinnor och borde ligga väl till för dem. De få som finns i branschen är mycket duktiga."

En "kvinnlig reklamman" i ett av företagen säger: "Som reklamkreatörer — textskapare, tecknare osv. — är kvinnor bra, men det administrativa reklamarbetet förefaller vara för krävande för dem. Det finns få kvalificerade reklamkvinnor överhuvudtaget och på ledande poster inga alls, liksom på andra områden. Man föredrar väl oftast män på tjänster som medför många kontakter med manliga kunder. Även reklam kräver lång upplärning, varför kvinnans genomsnittligt korta yrkesvaraktighet är ett minus. Den speciella tåga som reklamskapare måste ha för att ständigt förnya sig, riva upp en tanke och engagera sig för en ny och fatta nya beslut är väl sällsynt överhuvudtaget, men verkar särskilt svår att finna bland kvinnor. Män tycks lättare kunna sälja idéer till sig själva och andra; kvinnor tar det lite långsammare och grundligare, även om detta förstås också är en individuell läggningssak."

Till kommersiellt arbetande i industri räknas även *offertkalkylatorer, orderbehandlare* och *inköpare*. Vårt material har ingen kvinna i de facken. Man anser dessa sysslor kräva så mycken branschkännedom och tekniskt sinne — ibland även full yrkesutbildning för branschen "och i viss utsträckning det tekniskt konstruktiva tänkande som män nog har mer av än kvinnor" — att det i regel inte finns kvinnor med lämpliga meriter. De sägs också innebära så nära samarbete med manlig personal i företaget och manliga kunder att det är lämpligast med män. Ibland innebär det också arbetsledarskap och självständighet som man inte tror att kvinnor klarar. "En inköpare skall kunna hitta på själv vad som bör köpas." Men några oöverkomliga hinder för kvinnor finns tydligen inte. "Fanns det kvinnor med tillräcklig teknisk utbildning och praktisk erfarenhet, så kunde väl rejäla fruntimmer vara kalkylatorer och orderbehandlare." "Inköpare behöver ju inte ha samma framåtanda och

aggressivitet som försäljare, och vi har många kvinnliga kunder som är inköpare i sina företag."

Också alla *speditörer* är manliga. "Det finns få eller inga kvinnor med den ingående kännedom om fraktförhållanden som krävs, men teoretiskt är det ingalunda omöjligt." "Rent arbetstekniskt kunde det väl tänkas (bara i ett fall sägs det innebära tunga arbetsmoment), men för de många direktkontakterna med hamn- och fartygspersonal är det nog lämpligast med män." "Det är väl här som i fältförsäljning — det krävs mer aggressivitet och vassa armbågar än kvinnor normalt har för att ordna snabba transporter, tullbehandlingar osv. när det behövs."

c) Personalarbete m.m.

Beteckningen m.m. betyder, fortfarande enligt industritjänstemannastatistiken, redaktörer, översättare, arkivarier, bibliotekarier, utbildningsfolk, jurister, hälso- och sjukvårdspersonal, bostadsförvaltare och mässpersonal. Totalt har industrin nära 2 000 personer i denna grupp, som näst efter den kamerala gruppen har den högsta andelen kvinnor — 33 %. Andelen kvinnor på de olika nivåerna är följande.

TABELL 10:18

*Andelen kvinnor på olika nivåer av personalarbete m.m. i den SAF-anslutna industrin 1958**

Totalt	33	%
Därav med sista kodsiffran	2	0 %
	3	3,6 %
	4	16,2 %
	5	48,2 %
	6	45,9 %
	7	44,8 %
	8	finns inte

* Enligt uppgift från SAF. Kodfiering enligt SAF:s yrkesnomenklatur för tjänstemän, förklarad på s. 419.

I vårt material finns det ingen kvinna bland personalcheferna, 10 % kvinnor på lägre administratörsnivåer, och hela 55 % bland personalkonsulenterna, vilka i allmänhet mer sysslar med socialt arbete.

En huvudsynpunkt går igen i nästan alla kommentarer om *personaladministratörerna:* de skall känna väl till de arbeten för vilka de skall anskaffa personal. Därav följer att man i varje fall föredrar manliga personalmän för övervägande manlig personal, kvinnliga möjligen för kvinnlig. Man kan lätt tänka sig en kvinna svara för kvinnlig kontorspersonal, vilket oftast är specialuppgiften för de kvinnor som finns i denna grupp. De finns i allmänhet bara där man samtidigt har en eller flera manliga. Har man flera personaltjänster, anser man sig böra ha både män och kvinnor. "Gärna en kvinnlig personalchefsassistent, i varje fall för tjänstemännen — det vore kanske svårare på arbetarsidan."

Teoretiskt anbringas ofta samma resonemang på *personalchefs*posten, men där tillkommer i praktiken den allmänna tveksamheten mot kvinnor på så höga nivåer. Ett exempel. Koncernpersonalchefen i ett av våra verkstadsföretag menar: "Personalchefsposten blir en allt viktigare befattning, inte minst genom den växande utbildningsverksamheten, och förutsätter allt högre teoretisk utbildning av sådana slag som många kvinnor har. På detta område kunde man väl använda kvinnor, men än så länge är man rädd för det." Fabrikschefen anser att inga kvinnor kan tävla med männen ifråga om kvalifikationer för sådana tjänster.

De få företag som har särskilda *personalkonsulenter* och *personalkuratorer* för mer personalvårdande funktioner har mycket olika erfarenheter av kvinnliga sådana. Två av verkstadsföretagen har nu manlig konsulent efter att ha prövat en kvinnlig vardera med mycket dåligt resultat. I båda fallen sägs: "Vi kanske hade otur, men det var ändå tecken på att kvinnor handlar för spontant; män tänker sig bättre för". "Kvinnor har svårt att komma ifrån känslotänkandet och att få auktoritet inför personalen. Det finns kvinnor som blir kuratorer för att de behöver så mycken hjälp själva." Textilföretaget betecknar i stället sin kvinnliga konsulent som "en utomordentlig kraft, som planlägger sina samtal med fin psykologisk strategi, får folk att prata och lyssnar själv. En kvinna har nog i allmänhet lättare än en man att få kontakt med folk." I övrigt ges blandade åsikter. Några finner det även här bäst med manliga funktionärer för manlig personal och vice versa. "Man måste kunna sätta sig in i folks tänkande och reaktioner, och det är ju alltid lättare att förstå sitt eget kön." Någon återger ett fall av omvänd erfarenhet, där den manliga personalen i enskild rådfrågning sökte sig till den kvinnliga personaltjänstemannen och vice versa. Andra slutligen vill inte alls fästa något avseende vid kön för dessa arbeten.

Regeln "lika för lika" gäller också för *utbildningspersonal.* De tre verkstadsföretag och det grafiska företag som driver skolmässig yrkesutbildning har enbart manliga utbildare: "Det krävs både allmän teknisk utbildning och stor förtrogenhet med företaget och tillverkningen. Utöver intresse och lämplighet för undervisning bör yrkeslärarna ha verkstadsskoleutbildning, utbildningsledarna därtill fortsatt teknisk utbildning. Det kanske också är lämpligast med manliga lärare så länge man har enbart manliga elever." Av samma skäl har man kvinnliga föreståndare för sömmerskeskolan i det ena konfektionsföretaget och för elevskolan i ett av varuhusen. Om den senare sägs att föreståndaren kan vara vilket som — man har prövat både manlig och kvinnlig — men lärarna bör vara kvinnor, då de i allmänhet lättare förstår sig på ungdomarna i den åldern. Det skulle förmodligen också vara svårt att få lämpliga män att stanna på sådana poster, särskilt om man har kvinnlig föreståndare."

Alla *redaktörer* för personaltidningar, kundtidningar osv. i våra företag är manliga, men överallt anses detta vara relativt "omotiverat", att det skulle gå lika bra med kvinnor. Många andra företag — även "manlig" industri — har kvinnliga redaktörer för sina tidningar. En av verkstadsindustrierna säger sig helst rekrytera dessa befattningshavare "inomhus" — från reklamavdelningen t.ex. — för att få folk som känner företaget och dess produkter, och då blir det i allmänhet män. I detta företag har dock tidigare funnits en kvinnlig redaktör.

Av tidningsföretagets redaktörer och *journalister* är knappt 10 % kvinnor, samtliga på allmän redigering och reportage förutom ett enstaka inslag bland utlandskorrespondenterna. Bland politiska och ledarskribenter, sportjournalister och lokalredaktörer finns ingen kvinna. "För journalisttjänst gör man i princip ingen skillnad på män och kvinnor. Vissa arbetsuppgifter ligger dock bättre till för män — brotts- och olycksjournalistik, tekniska reportage osv. — medan andra lämpar sig bäst för kvinnor — kvinnosidor om kläder och mat osv. Få kvinnor är allroundjournalister, och det rent tekniska redigeringsarbetet tycks vara för hårt med bl.a. mycket nattarbete och annan obekväm arbetstid. Det råder i princip ingen löneskillnad här."

En fjärdedel av *reportertecknarna* är kvinnor, men ingen av *reporterfotograferna.* Det finns kvinnliga kopister och retuschörer i flera företag, och de sägs mycket väl kunna avancera till fotograf "åtminstone till ateljéfotograf, kanske inte reportagefotograf — det är nog för tungt och

strapatsfyllt. Men ingen kvinna har gjort det här (ett av företagen), och inga kvinnor svarar när vi annonserar under rubrik manlig eller kvinnlig."

Förlag nummer 1 har 56 % kvinnor bland *förlagsredaktörerna:* "Tack vare allt större utbildningsmöjligheter är kvinnorna nu lika talrika som männen i detta yrke. Det finns här en kvinnlig avdelningschef." I det andra förlaget har ett par kvinnor nyss börjat för att bli redaktörer. "Det går utmärkt, och ingenting talar emot dem. Det är här helt en fråga om tillgången på arbetsmarknaden. Vi annonserar utan angivande av kön och får mest manliga svar."

Bland *korrekturläsarna* har förlag 1 35 % kvinnor och gör samma kommentar till det som till redaktörerna. Förlag 2 har enbart manliga: "Kanske är det en ren tillfällighet. Här kunde man mycket väl ha kvinnor, kanske hellre, eftersom de anses vara noggranna. Några av korrekturläsarna måste dock ha typografisk utbildning, och däri ligger ett hinder för kvinnor." Tidningsföretaget har också hittills haft enbart manliga korrekturläsare. "Hos oss är det av tradition ett manligt arbete. Det har funnits gott om män som siktat på journalistik och manliga akademiska studerande som tagit detta som tillfälligt arbete men fastnat där. Upplärningstiden är lång och man har varit osäker på om kvinnor skulle stanna. Dessutom innebär det ju nattarbete. Men på sista tiden har man börjat pröva kvinnor på deltid. Än vet man inte mycket om resultatet, utom att kvinnorna tycks ha haft en positiv inverkan på atmosfären på avdelningen."

Som *bibliotekarier* — varav ca hälften är kvinnor i vårt material — och *arkivarier,* övervägande män, anser man utan förbehåll kvinnor lika skickade som män, även det företag som uttryckt de starkaste tvivlen på kvinnors tekniska begåvning: "Här skulle väl en kvinna kunna passa, förutsatt att hon besitter nödig teknisk orientering för ett fackbibliotek." Ibland blir dock dessa tjänster — liksom personaltidningsredigering — reträttplatser för manliga tjänstemän som måste få nya uppgifter.

Den handfull *företagsjurister* som finns med i materialet är alla manliga. Ett par av företagen ser inga egentliga hinder mot kvinnor på sådana uppgifter, men det tycks inte finnas några med lämplig inriktning. Det gäller särskilt rederiets juristtjänster, som "kräver en grundlig specialutbildning som ytterst få män och absolut inga kvinnor har. Kanske här också finns ett visst traditionellt motstånd mot kvinnor." Jfr synpunkterna på bank- och försäkringsjurister, s. 461 f. och 472.

Beträffande *sjukvårdspersonal* är inte mycket att säga om sköterskorna. Endast verkstadsföretag 4 (den tunga maskinindustrin) har utom två kvinnliga biträden en manlig sjukvårdare för att ta hand om olycksfall och de fall av spritmissbruk som kan förekomma. De fåtaliga företagsläkarna i materialet är manliga. "För övervägande manlig personal är det nog bäst med manlig läkare." "Det är kanske inte värre här än på sjukhus, men det inträffar dock en hel del olustiga fall t.ex. av spritmissbruk där läkaren måste ingripa. Och även av honom krävs god kännedom om fabriken."

Några av företagen har egen *mässpersonal*. Så när som på rederiets fartygspersonal och med ett annat undantag är alla föreståndare kvinnor. "Det har förekommit manliga befattningshavare förut, men det är väl rätt självklart med kvinnliga." Det är mest kvinnor som söker; männen i branschen går till restaurangerna. I ett par fall där man är skeptisk mot kvinnor som arbetsledare har man också tvekat att sätta dem på dessa poster men funnit att det gått bra, i det ena fallet "sedan vederbörande lyckats övervinna sin benägenhet för känslohandlande". "På arbetsområden där kvinnorna har tradition att stödja sig på kan de ofta vara mycket driftiga och effektiva även på chefsposter, ofta väl så goda som män." — Att all serverings- och kökspersonal är kvinnlig sägs mest bero på tillgången. "Det är naturligt med kvinnor här, billigast och trevligast och lättast att få kvinnor." Manliga servitörer söker inte sådant arbete, särskilt som det mest är deltidsarbete.

d) Företagsledning

"Tradition och brist på kvinnor med tillräcklig utbildning och branscherfarenhet är väl de viktigaste anledningarna till att det inte finns några kvinnor i *företagsledning* och på övrig *direktörsnivå*."

Av de företag som deltagit i våra diskussionsgrupper har två stycken kvinnliga verkställande direktörer. Båda är familjeföretag, båda är industrier och tillhör de minsta i vår studie. (Det allra minsta är inte med som särskild enhet i detta referat.) I övrigt finns inga kvinnor på direktionsnivå. I näringslivet som helhet finns med något enstaka undantag inte heller några kvinnor på denna nivå — utom i renodlade familjeföretag där några kvinnor har övertagit ledande poster efter fäder eller makar.

Detta är en direkt följd av de här tidigare beskrivna förhållandena. Många företag har en klar strävan att rekrytera även toppen längs de

långa interna karriärvägarna, och där har kvinnorna knappt kommit förbi startlinjen. Till de kortare karriärvägar som börjar högre upp i hierarkin, med akademisk och liknande utbildning som grund, rekryteras ytterst få kvinnor. "Teknik och ekonomi med kommersiell inriktning är de dominerande utbildningsvägarna för kvalificerat arbete i näringslivet", och endast några av företagen har överhuvudtaget haft några kvinnliga sökande civilekonomer och civilingenjörer.

"Kvinnor i allmänhet är inte inställda på utbildning och yrkeskarriär på samma sätt som män, inte lika beredda att satsa fritid och extra engagemang på sitt arbete medan de har det kvar." Även de som har god utbildning går sällan in för en karriär.

"Familjeengagemang skulle vara ett större problem på chefsposter än på andra arbeten. Under inga förhållanden kan man tänka sig en kvinnlig verkställande direktör i barnafödande ålder. En VD kan inte vara borta så långa tider. Sannolikt kan en sådan post inte förenas med hemarbete alls." Detta uttalande återkommer från några håll.

"Kanske är det också så att de inte vågar sig på ett chefskap, och det är ju inte heller lätt i det mansvälde som råder." "Även en man får kämpa hårt för att komma till höga poster, så mycket värre då för en kvinna som har att övervinna både inre och yttre motstånd i samverkan."

"Män är mer robusta när det gäller att ta itu med trivialiteter och bråk som en chef måste klara. De kan lättare hålla sig objektiva, lättare sköta alla kontakter." Kedjevaruhuset uttrycker saken så: "Bortsett från de rent tekniska arbetsuppgifterna följer med filialchefsposterna en del besvärliga kontaktproblem — disciplinfrågor, förhandlingar osv. — som kanske kräver en auktoritet och manhaftighet som män lättare än kvinnor kan visa upp, oavsett utbildning. Kvinnor har nog oftast svårare att 'hålla folk ifrån sig'." — "Representationen är lättare att klara för män."

Men inte alla ser det som enbart beroende på kvinnorna. Den djupt rotade traditionens makt understryks av många. "Man får räkna med en viss allmänkonservatism. Vi hade en gång en kvinnlig firmachef som kund men ansåg oss inte kunna bjuda henne med på en middag för den i övrigt manliga kundkretsen." "De högsta chefsbefattningarna är ju av gammal hävd utpräglat manliga poster, i varje fall i aktiebolagen." "En annan sak är att kvinnor ibland rycker in på ledande poster i familjeföretag. Sådana kvinnor har väl också lättare att bli accepterade av underlydande än de som kommer 'nerifrån'."

Slutsatserna blir något skiftande för olika branscher. I *industrin,* särskilt den mekaniska och tunga, menar man att kvinnorna har en särskilt kraftig eftersläpning i utbildning och branscherfarenhet och följaktligen också en särskilt stark manlig tradition att möta.

Det gäller också *rederinäringen:* "Man måste i regel gå en lång väg inom branschen med grundlig utbildning för att nå chefsposter, och kvinnors yrkesverksamhet är ju i allmänhet tidsbegränsad. Men en ovanlig kvinna som verkligen ville satsa hårt på sin tjänst skulle kunna få en chans att pröva sin förmåga här. Vi har kontakter med en hög kvinnlig tjänsteman i en utländsk agenturfirma, och hon tycks sköta sin post mycket skickligt."

Inom *detaljhandeln* förekommer ju kvinnliga chefer i viss utsträckning, om också inte i vårt material. "Det finns många kvinnliga varuhuschefer i utlandet, kanske som en följd av kriget. I Sverige är det vanligare med kvinnliga chefer för specialaffärer, ofta då familjeföretag förstås." Två av våra tre varuhus är ganska tveksamma om möjligheterna att placera kvinnor i toppen. Enligt det tredje finns inga principella hinder, "och det *kan* ju komma lämpliga kvinnor med nästa generation."

Inom *restaurang- och hotellnäringen* finns i Sverige kvinnliga chefer, även för stora företag, men då i regel som ägare. "I princip är det inget som hindrar att en kvinna kan fylla denna funktion, och säkert kan duktiga kvinnor också klara relationerna med de underlydande. För de högsta chefsposterna är det inte nödvändigt med ren branschutbildning. Huvudsaken är allmänt organisatoriskt och ekonomiskt sinne och ledaregenskaper."

Försäkringsföretagen anför inga speciella för- eller nackdelar för kvinnliga företagsledare utöver de för alla branscher gemensamma synpunkterna. *Bankerna* påpekar i ett par fall att de under alla förhållanden inte kan förekomma sina stora kundföretag när det gäller att lansera kvinnor på höga poster.

Till sist en allmän synpunkt från en sagesman i det metallurgiska företaget: "Eftersom vi fortfarande lever i ett manssamhälle kan svaret tyckas givet, men när man nu även i denna tunga industri kan tänka sig t.ex. kvinnliga avdelningsingenjörer (se s. 431), vad är det då som hindrar att kvinnor också kan bli företagsledare? Är det någonstans de kunde vara likvärdiga, är det väl på chefsposter. Om vi säger att de inte kan vara chefer, är det löst grundat och ett typiskt manstänkande."

Den tekniska utvecklingens inverkan på kvinnornas arbetsmöjligheter

En stående punkt i diskussionen om kvinnors förvärvsarbete är att den tekniska utvecklingen ökar kvinnornas arbetsmöjligheter i industriproduktionen. Samtidigt sägs det att den elektroniska databehandlingen kommer att minska deras sysselsättning på kontorsområdet. I våra intervjuer och gruppsamtal har vi fått ungefär lika många uttryck för båda tendenserna. Mekaniseringen gör undan för undan tunga arbeten lättare och många utbildningskrävande arbeten till enkla moment "som ligger väl till för kvinnor". Många halvmekaniserade rutinarbeten — på både kontors- och produktionssidan — som utförts av flinka och tålmodiga kvinnor försvinner å andra sidan in i helautomatiska processer som anses kräva personal med en ansvarsvilja och ett avancerat tekniskt kunnande som "kvinnor nästan aldrig har".

Den tekniska utvecklingens effekt på arbetsfördelningen mellan män och kvinnor tycks hittills ha gått i vågor. De nyssnämnda motstridiga tendenserna förefaller vara två olika faser i samma utvecklingsprocess. I intervjuögonblicket befinner sig de olika företagen i olika stadier och uttrycker följaktligen olika bedömningar av läget nu och i framtiden.

I två av de tyngsta *verkstadsindustrierna* menar man att mekaniseringen delat upp så många arbeten i små standardiserade moment att kraven är betydligt mindre än förr på både fysisk styrka och yrkesutbildning, och att man därför skulle kunna ha betydligt fler kvinnliga arbetare än nu, om man bara såg till det fysiskt, tekniskt och ekonomiskt möjliga. "Med servostyrda fordon kan kvinnor t.ex. köra även de tyngsta lastbilar numera." (Jfr Stockholms Spårvägars kvinnliga bussförare.) Till detta ansluter sig en kommentar från ett cellulosaföretag: "I en högautomatiserad anläggning som ett nytt pappersbruk är knappast några arbeten för tunga för en genomsnittligt stark kvinna. De är i första hand psykiskt påfrestande — för både män och kvinnor, och i så hög grad att många måste ge upp." Alltings relativitet påpekas i följande fundering: "Många cellulosaarbetare går nu omkring och trycker på knappar till automatiska anläggningar, medan deras hustrur går hemma i tungt arbete med familjens småbruk."

De övriga tre verkstadsföretagen anser sig snarare ha kommit till en punkt där man väntar en omvänd effekt på lång sikt. "Utvecklingen har i stort sett inneburit och kommer sannolikt att innebära att många

kvinnor ersätts med få män." Ett av företagen har redan haft en tydlig minskning av andelen kvinnliga arbetare som tillskrivs den fortgående mekaniseringen. "Ursprungligen hade vi t.ex. för svarvning en man per maskin. Efter vissa förenklingar kunde vi övergå till en kvinna per maskin. Nu kan en flicka sköta 5—6 maskiner. Det kanske stannar vid detta. Övervakning måste alltid finnas, och är det ren maskinövervakning går det bra med kvinnor. Det blir ju billigast så. Men förs automationen vidare till mer komplicerade maskiner måste vi ha manliga automatskötare." "För högmekaniserat arbete föredrar vi män, dels för att kvinnor alltid behöver mer service för maskinerna, dels för att deras frånvaro är irriterande i alla löpandebandprocesser. Någon förändring på den punkten kommer knappast, om inte kvinnorna kan skaffa sig mer teknisk utbildning." För den närmaste tiden räknar man dock ingenstans med några större förändringar.

Inom *textil* och *konfektion* är det i vårt material bara trikåföretaget och väveriet som anser sig ha haft eller komma att få några förändringar. I det förra var stickare, i det senare silkevävare förr kvinnliga yrkesgrupper som blivit nästan rent manliga i och med de nya stora maskinenheterna som kvinnor sägs inte klara av vare sig fysiskt eller tekniskt och som dessutom måste köras i nattskift.

Mejerihanteringen var tidigare en utpräglat kvinnlig bransch, men vid övergången till större mejerier blev arbetet för tungt för kvinnor. De har inte återvänt — eller har inte inbjudits att återvända — fastän det nu genom mekaniseringen åter finns en hel del lämpliga arbetsuppgifter för dem, rent tekniskt sett. Några förskjutningar räknar inte "våra" båda företag med, annat än i ett krisläge.

*Charkuteri*företaget hör till dem som räknar med en fortsatt ökning av antalet kvinnliga arbetare genom den tekniska förändringen som skapar enklare och kortare arbetsmoment, nya förpackningsmetoder "som passar kvinnorna" osv.

Det *kemisk-tekniska* företaget har samma syn på saken och framhåller särskilt att de nya transportsystemen med mekaniska "lines" i produktionen lett till större andel kvinnlig arbetskraft. I övrigt väntas inga ändringar.

I den *grafiska industrin* har mekaniseringen kommit förhållandevis sent. Men inom vissa produktionsavsnitt går utvecklingen nu mycket snabbt och har alldeles tydligt lett till mer kvinnlig arbetskraft. Det är framförallt bokbinderiet som kunnat mekaniseras och tempoindelas.

"Blir det mer sådan tempoindelning, blir det nog också fler kvinnor — förutsatt att deras löner fortsätter att ligga lägre." I övrigt syns inga förändringstendenser.

Alldeles samma utvecklingslinjer återspeglas i kommentarerna till den förändrade *kontors*teknikens inverkan på arbetsfördelningen. Genom mekaniseringen har hittills, precis som i produktionen, många arbeten som tidigare ansetts som kvalificerade "yrkesarbeten" och oftast utförts av män nu delats upp i rutinsysslor vilka genomgående blivit kvinnoyrken, av redan återgivna skäl — kvinnors lägre löner och större lämplighet för sådant arbete. För de mindre kontoren men också för ett par av de stora kontorsföretagen spår man att denna utveckling kommer att dominera ännu ganska länge. I ett av försäkringsbolagen ser man i själva den tekniska föränderligheten en anledning att anställa fler kvinnor, bortsett från vilket utvecklingsskede man befinner sig i: "Den tekniska utvecklingen går nu så snabbt att man inte alls vet vart det hela tar vägen. Då är det bättre att ta kvinnlig arbetskraft så långt möjligt på grund av deras genomsnittligt kortare varaktighet som möjliggör snabba förändringar av personalen."

För de större kontoren räknar man med att databehandlingssystemet efterhand kommer att överta just de rutinarbeten som nu är kvinnornas, en ny parallell till produktionsautomationen. "På lång sikt kanske den kvinnliga arbetskraften ersätts med stora elhjärnor, betjänade av manlig servicepersonal." Inom både bank- och försäkringsväsende räknar man med att genom den utvecklingen få öka de kvalificerade personalgrupperna — t.ex. expeditions- och kundtjänst i bankerna — mer än rutinpersonalen. "Om detta sedan kommer att påverka proportionerna mellan manlig och kvinnlig personal är en annan fråga" säger en bank, medan en annan vänder frågan till kvinnorna: "Det kanske blir lättare då att få kvinnorna att stanna när vi kan bjuda dem intressantare uppgifter." Vårt material ger inga spådomar för dessa branscher, men i de tidigare nämnda studierna inom arbetsmarknadsstyrelsen räknar man snarast med en fortsatt ökning av kvinnoandelen i både banker och försäkringsbolag.

I detta sammanhang har som nämnts ett par av diskussionsgrupperna uttryckt förundran över att inga kvinnor ännu sökt sig till det nya databehandlingsområdet som borde kunna bjuda dem utomordentliga framtidsmöjligheter. "För exempelvis programmering lär krävas en ganska ovanlig kombination av egenskaper, som sannolikt finns i samma utsträckning bland kvinnor som bland män och som man borde ta vara

på." Försäkringsbolag 4 har utbildat kvinnlig programmerings- och analyspersonal och fått goda erfarenheter. Man ställde också frågan om inte kraven på intellektuell kapacitet undan för undan blir så mycket mer betydelsefulla för allt fler uppgifter i vårt arbetsliv att man snart måste börja välja arbetskraft efter den faktorn snarare än efter könstillhörighet och faktorer som man vet eller tror varierar med den.

Detaljhandeln anser sig inte ha haft eller komma att få några tekniska förändringar i betydelsen mekaniska hjälpmedel som speciellt påverkat proportionerna män—kvinnor. Däremot menar man i ett fall att den ständigt pågående allmänna rationaliseringen av varudistributionen innebär en strävan att minska den dyraste personalen, dvs. den manliga, och att alltså andelen kvinnor kanske ökar, så länge de är billigare.

En särskild fråga har ställts huruvida det finns något omvänt orsaksförhållande, dvs. om man för att kunna anställa mer kvinnlig arbetskraft har försökt medvetet påverka de tekniska förhållandena. Ett enda av företagen anser att så har skett på kontorssidan genom rutinisering av bokföring och andra funktioner. Alla andra svarar mer eller mindre klart att "den tekniska utvecklingen är det primära — eventuella förändringar för arbetskraften är en oavsedd följd i den mån de sammanhänger därmed". De enda undantagen från detta kan vara en del särskilda arrangemang för att utnyttja kvinnlig arbetskraft under kriget: "Vi hade inget val då, och det gick hjälpligt, men så snart vi fick manlig arbetskraft igen slopades dessa arrangemang."

Konjunkturförändringarnas inverkan på kvinnornas arbetsmöjligheter

Lika ofta som man talar om att den tekniska utvecklingen öppnat nya arbetsområden för kvinnorna talar man om att krigsårens extrema brist på manlig arbetskraft gjorde det i krigförande länder men också hos oss. Överhuvudtaget tycks det fortfarande vara en allmän utgångspunkt, medveten eller omedveten, att den kvinnliga arbetskraften — utom för vissa "kvinnoarbeten" — är en reserv, vars sysselsättningsmöjligheter måste variera med konjunkturläget, dvs. arbetsmarknadsläget, även om det numera inte förekommer så entydiga uttalanden som förslagen i början av 30-talet att förbjuda gift kvinnas förvärvsarbete. "Den kvinnliga arbetskraften är en bra säkerhetsventil för säsongsvängningarna."

Man har ansett det svårt att ge några bestämda svar på våra frågor hur dessa samband verkar i praktiken, "eftersom vi inte på så länge har haft några större svängningar". Krigsperioden är i stort sett den enda konkreta erfarenheten man har i färskt minne. I övrigt blir det mest spekulationer kring en tänkt permitteringssituation.

De måttliga men dock förändringar i arbetsfördelningen mellan män och kvinnor som kriget medförde inom *industrin* blev inte bestående. (Det tycks de inte heller ha blivit i t.ex. USA, där man eljest ofta tycks tro det.) Man har i allmänhet återgått till tidigare ordning, ibland med uttalad lättnad. "Under kriget då vi befann oss i ett nödläge och inte kunde få manlig arbetskraft ordnade vi vissa 'kvinnliga' maskingrupper. Vi hade inget val, och det gick hjälpligt. Men så snart vi fick manlig arbetskraft igen slopade vi dessa kvinnliga grupper." Detta sägs i ett av verkstadsföretagen. Ett par andra företag i samma bransch rapporterar liknande temporära avsteg men med mindre negativa slutintryck — "det gick riktigt bra det också".

De flesta industriföretagen har inte gjort några sådana försök. Trikåföretaget påpekar däremot att "ekonomiska kriser ofta har påskyndat den tekniska utvecklingen, som i sin tur påverkat könsfördelningen".

Industrins representanter förefaller tämligen eniga om vad som skulle ske vid en tänkt permittering. Enligt avtalen fäller senioriteten utslag för de kollektivavtalsanställdas del, dock så att företaget med den fackliga ledningens godkännande i allmänhet får behålla den arbetskraft som bäst behövs i företaget, dvs. i regel den bäst yrkesutbildade. Av detta följer, menar man, att de kvinnliga arbetarna sannolikt i större utsträckning skulle få gå först, "beroende på att de flesta av dem har kortare anställningstid och mindre yrkesutbildning än de manliga". "Men på vissa arbeten kan vi förstås inte vara utan kvinnlig personal hur än tiderna är." Ett av de grafiska företagen sammanfattar systemet sålunda: "Man behöver dels en arbetsstyrka som man kan göra sig av med i lågkonjunktur och lätt nyrekrytera när konjunkturerna stiger, dels en grupp som man behåller under alla växlingar. Eftersom kvinnorna oftast har sådana jobb som kan skötas tillfälligt av den fasta och mer kvalificerade grupp som man vill rädda med sig genom krisen, skulle de få gå först."

Om man efter hänsynstagandet till avtal och företagets krav ändå har att välja, skulle man enligt samstämmiga vittnesbörd säkerligen låta försörjningsplikten avgöra, "dvs. gifta kvinnor med arbetande män finge gå först". "Tidigare var den fackliga inställningen att de gifta kvinnorna

skulle bort först, och även nu skulle dessa förmodligen frysas ut av trycket från kamrater och arbetstagarorganisationer" (ett verkstadsföretag). "Det finns en tyst överenskommelse mellan facklig ledning och företagsledning att de gifta kvinnorna får gå först, om de inte har försörjningsplikt eller mycket lång tid i företaget" (ett annat verkstadsföretag). "Det gäller även hos oss, och ofta har de inget emot att vara hemma en tid — med arbetslöshetsunderstöd" (ett konfektionsföretag).

För *detaljhandeln* medförde, enligt våra sagesmän, kriget ingen förändrad arbetsfördelning mellan män och kvinnor. "Men i utlandet vann kvinnorna då insteg på en del chefsposter." "Kvinnorna är lika nödvändiga i detaljhandeln under alla tider."

Inte heller på *kontors*området har det i allmänhet skett några abrupta förskjutningar i könsfördelningen på grund av konjunktursvängningar. Andelen kvinnor har ökat tämligen jämnt under en lång tid. Detta med undantag för två av "våra" företag. I en av bankerna och på rederikontoret kom kvinnorna in först under senaste kriget. I båda fallen har de stannat där. "Vi finner det numera högst naturligt med kvinnlig kontorspersonal", sägs det i rederiet.

Bankerna — kanske också *försäkringsbolagen* — har alltsedan dess mer eller mindre tvingats rekrytera en allt större andel kvinnor, beroende på minskad tillgång på manliga sökande, i sin tur beroende på ökad konkurrens om dem från andra branscher. "Bland de allra yngsta i vår personal är nu 80 % kvinnor, och det anser vi vara en mycket ogynnsam sammansättning", framhåller en av bankerna och hänvisar till de problem som följt av ojämn total rekrytering under tidigare skeden. Uppsvinget i början av 20-talet medförde oproportionerligt stor nyrekrytering, medan senare nedgångsperioder stoppade påfyllningen mer eller mindre fram till senaste krigs- och efterkrigstidens nya våg av intagningar. Denna konjunkturbetingat ryckiga rekrytering har orsakat toppar och svackor i åldersfördelningen som gjort att man exempelvis under senaste tid haft och fortfarande har en mycket stor pensionsavgång och samtidigt en mycket smal rekryteringsbas för att ersätta det avgående seniorskiktet från 20-talet. Utifrån sin tidigare refererade syn på kvinnorna som ett av olika skäl föga givande befordringsunderlag är man alltså rädd för att en alltför stor andel kvinnor bland dem som nyrekryteras skall skapa en ny ledarkris så småningom. "Skulle det komma en lågkonjunktur så att vi behövde inskränka, skulle vi därför utnyttja den till att rätta till dessa ogynnsamma könsproportioner, inte genom att säga upp kvinnor

— för det kan vi inte göra, utan genom att passa på och ta in större andel manliga aspiranter vid nyrekryteringen." I detta tycks de andra bankerna instämma, om ock inte lika uttalat. Omvänt förmodar man att man "får börja söka fler kvinnor även för kvalificerade arbeten om det blir ännu mer ont om manlig arbetskraft".

Det försäkringsbolag som talat om de speciella fördelarna med kvinnlig arbetskraft under perioder av snabba tekniska förändringar, på grund av dess genomsnittligt kortare varaktighet i anställningen, anser att alldeles samma sak gäller för ekonomiskt och arbetsmarknadsmässigt betingade förändringar. "Står man inför osäkra tider är det ju all anledning att ännu mer än vanligt hålla sig till personal som är så lite bindande och så billig som möjligt." I ett annat försäkringsbolag säger man att den under årens lopp ökade intagningen av kvinnlig personal i branschen nog till stor del var en spekulation i — åtminstone tidigare — billigare arbetskraft.

Sammanfattande kan man med en av de medverkande arbetsmarknadstjänstemännen säga att vi inte på många år haft några större förskjutningar i könsfördelningen på arbetsmarknaden på grund av konjunkturväxlingar. Det enda som märks är skiftningar i tillgången på deltids- och säsongarbete, vilket ju mest berör kvinnorna. Till detta kan dock läggas att enstaka företag på mindre orter och i tyngre industri mest, på senaste tiden börjat rucka något på de gamla könsgränserna i arbetslivet och ta in kvinnor på en del "manliga" arbeten. De har pressats därtill av lokalt koncentrerad akut brist på manlig arbetskraft respektive överskott på kvinnlig, men kanske också av insikt om att en "obalanserad" arbetsmarknad och därmed följande sned könsfördelning på orten kan förvärra situationen undan för undan — brist på anställningsmöjligheter för kvinnor driver de ogifta kvinnorna därifrån och kan också göra det svårt att locka dit ny manlig arbetskraft.

"Ett krisläge kan tvinga företagen att pröva om sin rekryteringspolitik — i normala tider går det lätt i gamla hjulspår", har det sagts i en av grupperna. Dock tycks i varje fall "våra" företag som sagt i mycket liten utsträckning ha upplevt några sådana krislägen att man funnit det behövligt att praktisera denna tes annat än mycket sporadiskt.

Deltidsarbete

Deltidsarbete har behandlats så mycket i andra utredningar att vi här bara kort skall sammanfatta de synpunkter som givits och som i stort sammanfaller med vad som framförts från andra håll.

Låt oss då först understryka skiljaktigheten mellan å ena sidan sådana branscher och arbetsuppgifter för vilka deltidstjänster är en nödvändig ordinär arbetsform — framförallt försäljningsarbete inom detaljhandeln — och å andra sidan sådana för vilka de anses vara en orationell nödlösning att ta till vid extrem brist på arbetskraft — framförallt produktionsarbete inom industrin samt ledande tjänster av alla slag.

Vi menar då med deltid regelbunden tjänstgöring med kortare arbetstid per dag, vecka eller månad än normalt men inte vare sig arbeten som endast erbjuds som deltidssyssla — städning (i allmänhet), tidningsutbärning, arbete vid företagsmässar osv. — eller mer sporadiskt säsongarbete vid toppbelastningar för vilket alla säger sig behöva reservpersonal, helst bland f.d. anställda.

"*Detaljhandeln* kan inte vara utan deltidsanställd butikspersonal." Med de stora skiftningarna i arbetstillgång per timme, dag, vecka och månad kan man inte hålla en fast personal som räcker för toppbelastningarna. "En viss aversion från den heltidsanställda personalen kan nog förmärkas för att de deltidsarbetande får vara med under den bästa försäljningstiden men slipper allt för- och efterarbete." Detta är den enda negativa synpunkt som lämnas från denna bransch — deltidsarrangemanget är självklart där.

Bara två av de intervjuade *industriföretagen* utrycker något positivt intresse för deltidsanställda i *produktionen*. Det ena är det kemisk-tekniska företaget, där vissa avsyningsarbeten är så precisionskrävande för syn och uppmärksamhet att ingen kan hålla på mer än några timmar i sträck. De administrativa olägenheterna anses emellertid så stora att man funderar på att försöka få dessa deltidare att fylla ut till heltid med annat arbete. Det andra fallet är ett av konfektionsföretagen, som säger sig vilja pröva om man med större andel deltidspersonal kan få ner den höga frånvaron och kostsamma avgången bland kvinnor. Ett försök i mindre skala lovar gott.

Det enda av våra industriföretag — en av de tyngre verkstadsindustrierna — som prövat deltid i produktionen i något större skala, under krigstidens svåraste arbetskraftsbrist, rapporterar negativa erfarenheter

av en avgångsfrekvens och proportionellt hög kostnad för de deltidsanställda kvinnorna som helt förtog effekten av deras högre prestation per tidsenhet. "De tycktes bara vara ute efter en tillfällig kassaförstärkning." Dessutom medförde arrangemanget att man "blev av med en del heltidspersonal, vilket ju inte var meningen."

Även de 19 andra industriföretagens representanter uttrycker sig mer eller mindre negativt. Man utgår ifrån att de ökade administrativa kostnaderna, det ökade kravet på arbetsledning, riskerna för negativa reaktioner och önskan att övergå till deltid hos de heltidsanställda, och eventuellt andra nackdelar skulle väga över eventuellt ökad prestation och ökad möjlighet att parera frånvaro och överrörlighet. "Man kan bara erbjuda deltidsarbete när det är tekniskt och ekonomiskt motiverat, och för närvarande finns inget större intresse för saken. De rutinarbeten som lämpar sig för deltid försvinner mer och mer" (kemisk-tekniska företaget). "De partiellt arbetsföra måste sysselsättas först" (ett av verkstadsföretagen). "Varför skall just industrin ge deltid — räcker det inte att servicenäringarna gör det?" "Om företagen — särskilt industrin — skall bli mer intresserade av deltid måste saken säljas på ett annat sätt. Det måste kunna bevisas att det är ekonomiskt fördelaktigt — hittills har man mest talat om företagens sociala ansvar gentemot gifta kvinnor." Det anses vanligt att även de direkta lönekostnaderna blir högre med deltidspersonal på grund av krav på kompensation för höga rese- och andra omkostnader i förhållande till inkomsten. Man ser ingen anledning att dra på sig sådana belastningar så länge man kan få heltidspersonal, och man finner det oftast givet att deltidsanställda skulle få gå först i händelse av permitteringar. Med andra ord ser man det endast som en förmån för kvinnorna, dvs. för de kvinnor som inte nödvändigtvis behöver förvärvsarbeta. "Deltidsarbete är nog idealet för gifta kvinnor, för då kan de ju sköta både hem och förvärvsarbete. Om det sedan går att ordna på företagen är en annan fråga."

För *kontorsarbete* är man mindre avvisande. Ett företag anser sig ha vunnit på att ha deltidspersonal i telefonväxeln i stället för hälften så många på heltid, likaså för stansning o.d. "I tempoarbete av sistnämnda slag presterar deltidspersonal utan tvivel mer per tidsenhet." Ett par andra uttalar intresse för att pröva deltidsanställning även för annat kontorsarbete. "Men på ledande befattningar vore det helt omöjligt — personalen kan ju inte slitas mellan två chefer."

En av *bankerna* har gjort särskilda undersökningar av deltidsmöjlig-

heterna, och funnit att den centrala ledningen är mer positiv än de flesta av avdelningsledningarna. De rutinarbeten som ligger bäst till för deltid kommer att minska i omfattning när databehandlingssystemet genomförs mer. Å andra sidan kan nya deltidstjänster skapas genom andra maskiner som "hinner med" en viss funktion på mindre än heltid. Av kvalificerade arbeten nämns expeditionsarbete vid kvällsöppethållande som en möjlighet för deltidstjänst, med viss tvekan också en del kassatjänst vid stora kontor. Sådant kan komma i större utsträckning. En annan bank finner det inte troligt att för närvarande kunna inrätta sådana deltidstjänster utan olägenheter på grund av det dubblerade kontrollarbete det skulle medföra: "Vem har gjort felet?"

Försäkringsföretagen har prövat deltidsarbete i någon liten utsträckning, mest för rutinarbete men även för något mer kvalificerat arbete. Framtidsutsikterna tycks likna bankernas på denna punkt.

Så några *gemensamma* synpunkter på deltidsarbete. "Det svåraste problemet när det gäller deltid är att nästan alla vill ha förmiddagsarbete", framhåller bl.a. en av bankerna, vilka ju har sin största arbetsbelastning på eftermiddagarna. "På den punkten tycks företagens och de anställdas önskemål vara oförenliga. Om ett deltidsarrangemang skall bli lyckat eller inte avgörs på det personliga planet. Får man en arbetskraft som energiskt och med allvar går in för sina arbetsuppgifter under den anslagna tiden, som förstår att inordna sig i arbetsgemenskapen och som har möjlighet att ställa sig till disposition vid de tillfällen då behovet av tillskott i arbetsstyrkan är störst, så torde även den mest kritiske avdelningschef bli positiv." Ett av varuhusen påpekar att de allmänna daghemmens stängning klockan sex hindrar många mödrar från att arbeta under senare delen av dagen i butik. "Det är viktigt att hålla isär två typer av deltidsanställda: de som tar en deltidsanställning med föresats att fortsätta arbeta lång tid, kanske för att senare övergå till heltid, och de som vill arbeta bara när det regnar så att säga." "De senare börjar arbeta när höststädningen är avklarad och håller på till julbaket. Efter helgerna återkommer de och arbetar tills det är dags att flytta till landet." Den första, mest välsedda kategorin är oftast egna heltidsanställda som man vill behålla och därför är beredd att "hjälpa" med deltid under en kortare eller längre period. Denna kategori förefaller vid intervjutillfället ha dominerat helt bland de få deltidsanställda i våra företag. Men under allra senaste tid har som bekant en ökad nyintagning av deltidsarbetande skett på arbetsmarknaden.

Flera av våra sagesmän har funnit att kvinnors intresse för deltidsarbete inte är så stort när det kommer till kritan som när det talas om det rent allmänt. Ett av varuhusen inrättade på biträdenas begäran deltidstjänster, "men sedan ville ingen ha dem". Ett av försäkringsbolagen har fått förvånande få svar på en del av sina annonser om deltidsarbete.

Mot dessa attityder från våra intervjuobjekt kan ställas de positiva erfarenheter som bl.a. i pressen rapporterats från några industriföretag som löst vissa arbetskraftsproblem genom deltidsanställning av kvinnor. Det gäller i allmänhet orter med sådan arbetsmarknadsstruktur att man nästan tvingats pröva deltidsarrangemang — i något fall för att ingen annan arbetskraft än gifta kvinnor funnits, i något fall för att man funnit det lönande att utnyttja också den kvinnliga arbetskraften i de familjer som företaget måste skaffa bostäder åt. Ett exempel brukar skildras där företaget överlåter åt två kvinnor att själva dela på och ansvara för ett heltidsarbete. Enligt uppgift vikarierar de för varandra både hemma och borta vid behov, och systemet fungerar utmärkt.

Arbetarskyddslagstiftningen och kvinnornas arbetsmöjligheter

De hittills skiljaktiga arbetarskyddsbestämmelserna för män och kvinnor i industriellt arbete — dvs. de kategoriska förbuden för kvinnor att utföra industriellt arbete nattetid och att arbeta under jord — har också föranlett diskussion i våra arbetsgrupper. Efter den 1 juli 1962 är dessa förhållanden ändrade, enligt riksdagsbeslut, så att samma nattarbetsbestämmelser gäller för män och kvinnor och så att förbudet mot kvinnors arbete under jord endast gäller rent gruvarbete. Vi återger ändå i korthet de synpunkter som framförts, då de något belyser den ofta vädrade frågan i vad mån de särskilda bestämmelserna för kvinnor begränsat dessas möjligheter på arbetsmarknaden.

"Nog är det svårt att förstå varför kvinnor inte skall kunna arbeta nattetid i industrin när de kan göra det på andra arbetsområden." I de flesta kommentarer framhåller man detta som en inkonsekvens, framförallt i de företag som anser sig ha funnit ytterligare en inkonsekvens i inkonsekvensen, den att kvinnor faktiskt fått utföra industriellt arbete nattetid — om de är tjänstemän. Ett exempel: en kvinnlig teletypeskrivare får arbeta nattskift, medan en kvinnlig maskinsättare — om sådan finns — inte skulle få arbeta längre än till klockan 22.

Skyddslagstiftningen betecknas av de flesta som omotiverad och för-

åldrad, baserad på föreställningar om att kvinnan skall skyddas särskilt. "Att den är begränsad till vissa delar av arbetslivet gör den ännu mer omotiverad." "Det är ett rättvisekrav att samma bestämmelser gäller för män och kvinnor — möjligen med undantag för gravida kvinnor. Det borde räcka att ha de nuvarande bestämmelserna för män och låta det naturliga utslaget avgöra." Låt *dem* arbeta nattetid, under jord osv. som orkar och vill, män eller kvinnor, menar man.

Frågan i vad mån dessa särbestämmelser minskat kvinnornas faktiska arbetsmöjligheter besvarades olika. Den gällde här framförallt nattarbetsförbudet. Lagens andra huvudpunkt, förbud mot kvinnors arbete under jord, är ju inte aktuell i vårt material. Nattarbetsförbudet har vidare bara varit aktuellt för företag med industriellt skiftarbete. Av dem svarade ett par att dessa bestämmelser nog inte gjort så mycket till eller från, att andra faktorer ändå leder till den arbetsfördelning man nu har. Men de flesta anförde nattarbetsförbudet som ett av hindren för att ta kvinnlig arbetskraft — eller mer sådan — på arbeten som måste gå i skift eller som kräver sent övertidsarbete ibland. "Det ställer till stort besvär för oss, särskilt när det gäller övertidsarbete", sades det från kemisk-tekniska företaget, från väveriet och en del andra håll. "Funnes inte det skulle vi med fördel kunna ha kvinnor som t.ex. papperssorterare", menade ett cellulosaföretag. "I textilindustrin arbetar 40 % av kvinnorna i kvällsskift till kl. 22. Konfektionsindustrin vill ibland införa tvåskift också men stöter på starkt motstånd från fackorganisationen. När treskift blir aktuellt blir det givetvis ännu svårare. Man anar här en inkörsport till ökad andel manliga arbetare i textilindustrin." (Jfr s. 397.)

I några fall menade man sig ha funnit en viss skiljaktighet i inställning mellan lokal och central facklig ledning. "Det är svårt att få dispens även när personalklubben tillstyrker. Arbetarskyddsstyrelsen inhämtar respektive förbunds uppfattning, vilket kanske kan vara en förklaring. Skyddslagstiftningen är i viss mån sammanblandad med kollektivavtalen. De senare går längre i reglering än lagen" (ett av de grafiska företagen).

Arbetskostnader för kvinnlig jämfört med manlig arbetskraft

Olika kostnadsfaktorer har ofta i de refererade uttalandena åberopats som motiv för företagens val av manlig eller kvinnlig arbetskraft. Liknande ekonomiska argument har också intensivt ventilerats i samband

med avtalsförhandlingarna i likalönsfrågan under senare år. Vi har därför till våra diskussionsgrupper ställt några specialfrågor om dessa förhållanden och refererar svaren i korthet här. Tyvärr har det, som nämnts, inte varit möjligt att undersöka hur de här redovisade synpunkterna kan ha förändrats av det närmande till likalön som skett sedan vårt material insamlades.

Vi börjar med ett sammandrag av våra företags uppgifter om föreliggande löneskillnader mellan män och kvinnor vid tiden för diskussionerna (hösten 1959).

GÄLLANDE LÖNESKILLNADER

Bland *industriarbetarna* hade kvinnorna som bekant lägre lön än männen, även för lika arbete "både enligt avtal och enligt praxis", ibland både i grundtimpenning och i ackord. Det gäller även det statliga verkstadsföretag som ingår i materialet. En representant för textilindustrin har anfört följande, som i princip förefaller gälla för fler branscher. Enligt avtalens minimilöner har kvinnorna ca 90 % av männens löner. Men lönemarknaden fungerar tämligen oberoende av dessa minimiavtal. De lokala förhandlingarna följer dagspriset på orten för olika sorters arbetskraft och traditionella lönerelationer mellan olika arbetsuppgifter. Vid denna lönesättning tar man nog inte heller särskilt stor hänsyn till kvinnors frånvaro och utbildningskostnader. Man följer marknaden, och för kvinnorna finns en fristående marknad som gestaltas av lokal tillgång och efterfrågan: i Malmö är marknaden t.ex. ofördelaktig för kvinnorna, i Göteborg bra. Gapet mellan avtalslön och utgående lön är större för män, dvs. skillnaden mellan män och kvinnor är större när det gäller utgående löner än när det gäller avtalslöner. Om skillnaden i avtalslön genomsnittligt är 10 %, är den ungefär 20 % i utgående lön. Förtjänsternas spridning är emellertid sådan, att det finns ett område där mäns och kvinnors förtjänster lappar över varandra, dvs. en del kvinnor tjänar mer än männen i genomsnitt och enstaka män mindre än kvinnorna i genomsnitt.

En särskild studie i ett företag visade, fortfarande enligt samme sagesman, att kvinnor som utförde samma arbete som män kom upp i 96 % av männens genomsnittsförtjänst. "Den invändning man kan göra är att kvinnorna än så länge inte fått samma möjligheter att avancera till svårare och bättre betalda jobb. Det finns konfektionsfabriker som redan tillämpar ett allmänt planerat system med lönetrappor efter arbetsvär-

dering där även duktiga kvinnor kan komma upp i höga löner. Några har därvid mumlat att man nog tidigare undervärderat de kvinnliga insatserna. Men utvecklingen beror säkert inte på att alla elaka karlar hittills slutit sig samman och tryckt ner kvinnolönerna utan på de kompromisser som kommer fram vid lokala förhandlingar, i sin tur beroende på de tillfälliga uppsättningarna personer på bägge sidor."

Som bekant har de centrala kollektivavtalen under senare år knappat in på avståndet mellan industrins mans- och kvinnolöner. Dessa jämkningar har emellertid som regel ätits upp av marknadens löneglidningar, som gått till männens förmån. Enligt rekommendationen från de centrala avtalsförhandlingarna mellan SAF och LO 1960 skulle som bekant de enskilda förbunden under en femårsperiod ur avtalen utmönstra de särskilda kvinnolöneskalorna.

I den successiva omläggning som pågår sedan dess ingår också en utbyggnad av arbets- och meritvärderingsmetoder för inplacering av alla arbeten efter gemensamma bedömningsgrunder i gemensamma löneskalor. Pappers- och massaindustrin har redan i 1962 års avtal uppnått målet lika lön för lika arbete och beslut om införande av samma värderingsregler för olika arbete. Fullt genomförd är omläggningen alltså avsedd att leda inte bara till lika lön för lika arbete utan till lika lön för likvärdigt arbete. Om den i praktiken slutligt också kommer att påverka det hittillsvarande förhållandet att kvinnor i så mycket större utsträckning än män rekryteras respektive söker sig till de okvalificerade och lågavlönade arbetena har förefallit våra intervjuobjekt svårt att förutsäga.

För *industrins tjänstemannasida* har samtliga företag uppgivit markerade löneskillnader mellan män och kvinnor. Där finns som bekant inga avtal, men flera företag säger sig följa SAF:s lönestatistik för tjänstemän, och "enligt den ligger kvinnornas löner ca 20 % under männens för några av de här aktuella befattningar där både män och kvinnor förekommer". "Hos oss finns praktiskt taget inga exempel på att män och kvinnor har samma arbeten, undantagandes journalisterna och för dem gäller likalönsprincipen", säger tidningsföretaget, och fortsätter: "Det finns dock en del kvinnliga sektionschefer på kontoret som utan tvivel har betydligt lägre löner än en man skulle ha i motsvarande ställning." Flera företag har konstaterat att exempelvis de kvalifikationer som kvinnliga sekreterare i regel har kostar betydligt mer om de utbjuds av en manlig sökande någon enstaka gång. Kvinnliga arbetsledare upp-

ges också oftast ha ett par hundra kronor lägre månadslön än de manliga. Ett undantag tycks de kvinnliga laboratorieingenjörerna utgöra; enligt utsago från två företag har de samma lön som manliga. Undantag utgör förstås också tjänstemännen i den statliga verkstaden. Några förändringar på senare år i manliga och kvinnliga industritjänstemäns lönerelationer kan ingen erinra sig. Genom 1962 års avtal för industritjänstemännen har man försökt minska kvinnornas eftersläpning genom att 1962 ge dem 8 % generell lönehöjning mot 4 % för män under 45 år och 1963 4,5 % mot 3,5 % för män.

För *kollektivanställda i detaljhandeln* gällde också att kvinnorna vid tiden för materialinsamlandet hade särskild, lägre löneskala. På detta område har avtalsförhandlingarna 1962 lett till i princip samma ändring som inom industrin. Till den 31 december 1964 skall man här i fyra etapper ha utjämnat löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Innan dess skall man söka utarbeta ett nytt värderingssystem för inplacerande av samtliga arbeten på samma löneskala. *Hotell- och restaurangbranschen* hade redan 1959 lika lön för de kollektivanställda — däremot inte för tjänstemännen.

I *försäkringsbranschen* skall alltsedan 1946 enligt avtal manlig och kvinnlig tjänsteman bedömas efter samma grunder vid löneklassplacering. "I praktiken har det skett en utjämning av de löneskillnader som fanns när detta avtal kom till", sägs det på ett håll. I ett annat bolag beskrivs läget så här: "Enligt praxis ligger männens löner högre genomsnittligt, eftersom de mer kvalificerade arbetena besätts med män. Men en obetydlig skillnad finns kvar på enstaka håll också vid lika arbetsuppgifter. Det är svårt att säga hur stor denna informella skillnad är — kanske 5 %. Den kan uppstå t.ex. genom att avdelningschefen anser en man vara 'mer användbar' och därför höjer hans lön. Men det är svårt att göra statistik på detta och även att finna exempel." De högre manliga lönerna inom industrin uppges av försäkringsbolagen — liksom av bankerna — försvåra deras rekrytering och lönesättning av manlig arbetskraft. "Därför har vi också mest kvinnlig personal."

Bankerna har haft skilda tariffer för män och kvinnor ända fram till avtalsuppgörelsen våren 1962, då lika lön och lika pensionsålder för män och kvinnor infördes. Differenserna har minskats under de senaste åren och var 1958: för åldern 21 år 0,1 %, för 23 år 3 %, för 35 år 17,8 % och i slutlön 22,2. "Skillnaderna mellan arbetsuppgifterna gör en jämförelse svår. En kvinna med kvalificerat arbete får dock fler procent över

sin tarifflön än en man i motsvarande ställning. Numera är man nog allmänt inställd på att övergå till ett system med gemensam skala och inplacering efter arbetets art."

LÖNESKILLNADERNAS ORSAKER

Vi bad så våra sagesmän bedöma vilka av följande tänkbara anledningar till kvinnors lägre löner som kunde vara viktigast: lägre prestation per arbetad tidsenhet, högre kostnader, lägre marknadsvärde, mindre fackligt engagemang, traditionen att mannen behöver högre lön, eller något annat.

Endast verkstadsföretag 1 rapporterar att "förmännen anser att kvinnorna presterar mindre". Alla andra anser sig antingen ha prövat och befunnit kvinnor vara lika produktiva som män, "ibland mer", eller inte kunna mäta men väl utgå från att inga sådana skillnader ligger bakom löneskillnaderna. En av deltagarna påpekar risken för cirkelgång i prestations- och löneförhållandet: "Att man betalar dåligt gör att individen tycker sig ha rätt att prestera mindre, vilket är ett motiv för lägre lön, i sin tur ett motiv för ännu mindre prestation osv. Frågan är: skall man sätta lönen innan man sett prestationen eller tvärtom?"

Några företag — återigen verkstadsföretag 1 bl.a. — anser att vissa högre genomsnittskostnader för kvinnor på grund av mer maskinservice, mindre utbildningsvilja, högre frånvaro, mindre stabilitet, mindre mångsidighet osv. kan vara ett motiv för en viss löneskillnad. Men man tillskriver inte denna faktor någon avgörande vikt. "Männen har större utbildningsbenägenhet", säger en av bankerna. "Om kvinnor skaffar samma utbildning följer de nog med i löneutvecklingen. Andra omkostnader torde inte spela någon roll. Frånvaron har överbetonats som kostnadsfaktor." I detta instämmer några andra företag. "Man premierar påläggskalvar." Jämför också tidigare yttranden från försäkringsbranschen. "Lönen är ett mått på allmän användbarhet och utvecklingsmöjlighet. Det finns områden där kvinnor inte passar, varför männen spänner över större områden." (Ett av försäkringsbolagen.)

Med detta sammanhänger också det faktum att kvinnor är billigare på marknaden, vilket påpekats från några håll. "Vi höjer nog lönerna mer för männen helt enkelt för att få dem att stanna" (ett av mejeriföretagen). "Man måste betala männen mer för att få några."

Det är vidare uppenbart att kvinnor är mindre aktiva för sina intressen i fackliga sammanhang och att detta kan betyda en del för deras

löneeftersläpning. "Jag har aldrig mött en kvinna i en förhandlingsdelegation", säger en personalchef för en stor verkstadskoncern. "I Beklädnadsarbetareförbundet är 80 % av medlemmarna kvinnor, i dess förhandlingsgrupp bara 10 %."

Den orsak som de flesta utpekar som avgörande är traditionen att kvinnor behöver mindre inkomst än män. "Skillnaderna kom väl till när kvinnorna först kom in på arbetsmarknaden och begärde lägre löner än männen. Skillnaderna har sedan blivit fastlåsta där." "De beror nog inte på att kvinnorna är sämre — annat än som chefer för större enheter — utan bottnar väl i den gamla uppfattningen att mannen har större utgifter, eftersom han skall försörja familjen. Den inställningen lever nog kvar än, och jag har personligen svårt att riktigt frigöra mig från den." (Ett mejeriföretag.)

Verkstadsföretag 2 finner däremot att "detta är ju inget motiv för att behålla skillnaderna alltjämt. Möjligen kan de numera bero på större tillgång på kvinnlig arbetskraft." "Jag kan av personlig erfarenhet bekräfta att försörjningsbördan ansågs avgörande för inte så länge sedan. När jag en gång begärde löneförhöjning svarade chefen att det kunde jag inte få förrän jag gifte mig." "En kvinna skulle ju mest ha sysselsättning tills hon gifte sig, eventuellt också sedan hon blivit ensam." Allmänt taget konstateras att "traditioner och allmänna uppfattningar alltjämt i hög grad styr lönerelationerna — med rätt eller orätt".

OLIKA KOSTNADSFAKTORER

Som nästa led i diskussionen ombads gruppdeltagarna ange storleksordningen på de ekonomiska konsekvenserna av eventuella olikheter mellan manlig och kvinnlig arbetskraft ifråga om frånvaro, varaktighet i tjänst samt diverse sociala åtaganden från företaget, de faktorer som oftast förts fram i argumentation för och emot kvinnor.

Inget av företagen har några exakta uppgifter att lämna om skillnader i *frånvaro* och inte heller om vad frånvaro i och för sig kostar. "Man kan inte ange kostnaderna för totalbesväret med frånvaro" (ett försäkringsbolag). "Kostnadsskillnaderna kan inte vara så betydande eftersom vi aldrig försökt beräkna dem" (ett grafiskt företag). "Den högre frånvaron hos kvinnliga befattningshavare borde i framtiden inte vara något argument mot dem, då det ju finns metoder att avväga denna, exempelvis genom likalön plus individuella frånvaroavdrag och genom smidigare reservsystem" (en bank). Enligt en refererad studie

av frånvaro och arbetsprestation för ett antal kvinnor i textil- och konfektionsindustrin har åldersgruppen 25—35 år i genomsnitt 15 % kortare närvarotid än de yngsta och de äldsta kvinnorna, men de har i gengäld högre arbetstakt och därmed ungefär samma totalprestation. "Kvinnornas frånvaro är inte påfallande högre än männens, och den har sjunkit mycket med de lediga lördagarna" (verkstadsföretag 3). "Frånvaron är klart högre för kvinnorna men inte så att det påverkar valet mellan män och kvinnor" (rederiet). I ett fall invänder man dock mot talet om att bättre vikariesystem kan förta en del av frånvaroproblemen: "Om männen har lägre frånvaro, måste det väl vara bättre att ta dem och spara reserverna."

Allmänt gäller att kvinnorna har fler korta frånvaroperioder. De flesta företagen anser att barnsbördsledighet inte kostar företaget mer än militärtjänstledighet för männen, då jämförbarhet föreligger ifråga om ålderssammansättning, arbetsuppgifter osv. "Frånvaron varierar mer med individ än med könstillhörighet."

Det rapporteras om en studie inom konfektionsindustrin för att få kunskap om kostnaderna för utbildning och reservorganisation. Man har dock inte därvid gjort några kostnadsjämförelser mellan män och kvinnor. "Hittills har detta med frånvaron till stor del varit en uppfattning mer än ett vetande. Först sedan man fått nämnda kunskap bör dessa förhållanden tas upp i förhandlingarna. Tar man där upp argument som inte är utredda, kan parterna förledas att inta ståndpunkter som bara fördröjer eller hindrar en saklig lösning."

Inget av våra företag har sagt sig ha något särskilt utarbetat system för att möta frånvaro.

Frågan om *varaktighet i tjänsten* tillmäts av de flesta företagen större betydelse för kostnaderna och den allmänna inställningen till kvinnlig personal än frånvaron. I de arbeten där kvinnorna redan är etablerade anses deras genomsnittligt kortare varaktighet antingen inte kosta särskilt mycket, eftersom det i allmänhet gäller rutinarbeten som bara kräver kort utbildning eller sådan utbildning som kvinnorna själva skaffat sig, *eller* uppvägas av att de just där är mer produktiva än män *eller* vara en ofrånkomlig kostnad så länge man bara kan få resp. vill ha kvinnor till arbetet ifråga. Endast ett av konfektionsföretagen ser kvinnornas avgångsfrekvens som ett svårt ekonomiskt problem som man måste finna en lösning på.

Några sagesmän konstaterar att kort varaktighet i vissa arbeten är till

direkt vinst för företagen. Eftersom tjänstemannalöner oftast utgår med vissa ålderstillägg blir det ju billigare att alltid ha ung arbetskraft på arbeten som inte direkt kräver lång varaktighet.

När det däremot gäller vidareutbildning och befordran till mer kvalificerade arbeten vidhåller man i allmänhet att avgångsrisken är en alltför stor kostnadsrisk för att man skall satsa på kvinnor lika mycket som på män. "De befattningar för vilka man lägger ner pengar i utbildning reserveras för män." "Man måste förstå att det är lätt för en arbetsgivare att överdimensionera risken med att utbilda kvinnor. Det är ju i 25—35-årsåldern som människan är benägen att satsa hårt på sitt arbete, och just under den tiden är kvinnan ofta ledig eller halvtidsarbetande. I 40-årsåldern är både män och kvinnor mer benägna att ta det lugnt. Kvinnans aktivaste period sammanfaller alltså med den tid då hon inte helt kan ägna sig åt yrkesarbete. Det innebär inte att en 40-årig kvinna är slut, men hennes frånvaro tidigare är ett handicap i en karriär. Det är inte så att slutsteget i en karriär är det arbetssammaste."

En fråga har ställts huruvida en starkare centralisering och standardisering av utbildningen skulle kunna minska det enskilda företagets risk för felinvesteringar vid utbildning av kvinnor genom att fördela den över exempelvis en hel bransch: "Man kan urskilja en långsam men tydlig tendens att den andel av all utbildning som ligger utanför företagen har växt, en tendens som kan komma att innebära en besparing." Genomgående har denna fråga besvarats med att man inte anser det möjligt att flytta ut mer av utbildningen från företagen, annat än möjligen för mycket enkla arbeten med få variationer från företag till företag. I övrigt anses olika företag ha så olika utbildningsönskemål att man sköter utbildningen bäst själv.

Man har flera gånger framhållit att avgångsrisken är större ju yngre arbetskraft det gäller, både manlig och kvinnlig. Att exempelvis bankernas löneskillnader mellan män och kvinnor trots detta ökar med åren motiveras med att detta system är en sorts anpassning efter det förhållandet att kvinnorna i regel har mer okvalificerade uppgifter även som äldre tjänstemän.

I några sammanhang har man tidigare i förbigående nämnt att högre *pensionskostnader* för kvinnlig personal, på grund av lägre pensionsålder och ofta kortare tjänstetid, utgjort ett hinder. Vid särskild diskussion om denna faktor har dock ingen tillmätt den någon särskild bety-

delse. Enligt flera företag som tidigare hade frivillig pensionsförsäkring har de flesta kvinnor avstått från pensionering. "Antingen tänker de gifta sig och tycker inte de behöver ordna med egen pension, eller är de redan gifta och har pension ordnad genom maken." "Har de lägre pensionsålder, så har de i gengäld ingen familjepension." Då denna fråga diskuterades visste man ännu inte vilka skillnader mellan män och kvinnor som skulle följa med ATP.

Övriga personalkostnader — för sjukvård exkl. sjukersättning och liknande sociala förmåner — anses inte skilja sig för manlig och kvinnlig arbetskraft.

VAD SKULLE HÄNDA VID LIKALÖN?

Till sist ställde vi frågan hur företagens rekryteringspolitik skulle påverkas av en genomförd likalön, utan resp. med korrektion för individuella olikheter i frånvaro osv. Som så ofta i de här debatterna fördelar sig svaren i två grupper: de som gäller "kvinnoyrken" och de som gäller "manliga" och "blandade" yrken.

Där kvinnorna redan är etablerade skulle en lönehöjning upp till manlig på motsvarande kvalifikationsnivå inte ändra något, sägs det allmänt. Detaljhandel, konfektion, kontorsarbete kommer i alla fall att behöva kvinnorna i deras vanliga uppgifter, resp. inte kunna locka manlig arbetskraft på grund av de fasta traditionerna. Ett varuhus frågar sig om det inte skulle bli ännu svårare att locka manlig arbetskraft då: "Skulle det bli lika intressant för män om de inte får mer betalt än kvinnor? De anser sig ha mer utgifter för familjen och tycker kanske inte de kan klara sig på en lön som också en kvinna har. Det blir ett mindervärdigt yrke för män, de måste se till att avancera snabbare eller komma in i något mer manligt arbete. Det kommer att hindra kvinnornas befordringsmöjligheter och hindra dem från vissa yrken." Ett grafiskt företag uttrycker saken så: "Vi skulle då få så mycket bättre kvinnlig arbetskraft att välja bland att det skulle bli ännu färre män på 'kvinnliga' avdelningar." Ungefär samma svar ges för vissa rutinarbeten i andra branscher — avsyning inom industrin, kontorsmaskinarbete osv. — där kvinnor anses vara överlägsna och alltså skulle bibehållas även vid höjda löner.

De flesta tycks instämma i följande prognos: "I ett likalöneläge tror jag uppdelningen i manliga och kvinnliga arbeten skulle accentueras ytterligare."

För icke renodlade "kvinnoyrken" stannar man i regel i en något obestämd men dock mer "pessimistisk" bedömning. "Mot bakgrund av dagens traditioner kan man förmoda att likalön skulle försämra rekryteringsläget för kvinnorna därför att man har så mycket motstånd av annan art att övervinna." (En av bankerna.) "Vid likalön finge man på allvar försöka göra kostnadskalkyler. I förstone skulle nog arbetsfördelningen förbli som den är, men man kanske skulle sträva efter en successiv övergång till manlig personal." "Nog skulle det påverka fördelningen män-kvinnor, dock inte så att man helt kunde undvika kvinnor, naturligtvis."

En representant för konfektionsindustribranschen resonerar enligt följande. "Likalön kan bli skadlig för kvinnorna, eftersom man inte har några fakta om prestationer och kostnader utan handlar efter uppfattningar och fördomar och eftersom de som anställer ofta har den övertygelsen att kvinnlig arbetskraft drar högre indirekta kostnader. — Ju mer fakta man lyckas få fram, desto friare blir man från värderingar efter kön. Felet är att kvinnorna i statistiken är samlade i en enda klump. Det är till nackdel för dem, eftersom de i verkligheten är en så heterogen grupp. Kvinnor med odelat intresse för sitt arbete bör behandlas som männen, men för kvinnor som tar ett arbete bara för att tjäna ihop till något kortsiktigt specialändamål — en bil e.d. — kan man inte begära det. Kvinnorna borde inte argumentera för kvinnor i gemen utan för vissa grupper i taget. Tar man upp frågorna generellt blir de också behandlade generellt."

Mot detta invänder en försäkringsman: "Det är dock svårt att hitta några andra kategorigränser än könstillhörigheten vid lönesättning eller befordran. Att gå t.ex. efter civilstånd är väl omöjligt i praktiken, och även då skulle för övrigt mannen bli värd mer."

Till sist en påminnelse om den begränsade praktiska effekten av ändringar i minimilöneavtal: "Redan nu ligger utgående kvinnolöner över manliga avtalsenliga minimilöner, varför en höjning av kvinnornas minimilöner upp till männens sannolikt inte skulle medföra någon direkt förändring av utgående kvinnolöner. På lång sikt innebär nog en formell likalön ingen ändring i fördelningen män-kvinnor i textilbranschen." Ett enda företag (verkstadsindustri 3) har närmat sig en omvänd tolkning av sammanhangen, nämligen den att likalön snarare skulle öka kvinnornas möjligheter att komma in på "manliga" yrkesområden. "Männen har ofta uttryckt missnöje och hävdat att vi låtit kvinnorna

med deras lägre löner tränga ut männen från de lätta och bra jobben. Kanske likalönssträvan från männens sida är ett försök att få bort denna möjlighet för kvinnorna att dumpa marknaden?"

PROBLEMET ATT KOSTNADSBEDÖMA

Från många håll har det understrukits att ett företag måste handla rationellt ekonomiskt. "Man får inte anställa annan arbetskraft än den som kostar minst." "Om företagen skall förmås ändra sin politik beträffande kvinnorna, måste det bevisas att detta är företagsekonomiskt riktigt. Man kan inte vänta att en sådan ändring skall göras enbart för kvinnornas skull."

Inget av företagen har emellertid något systematiskt insamlat och bearbetat material för kostnadsberäkningar på detta område, och detsamma tycks gälla för branscher och näringsliv i stort. Det är alltså svårt att veta om de nuvarande förhållandena är rationellt ekonomiskt motiverade, och var gränserna för lönsamhet går för manlig resp. kvinnlig personal, t.ex. hur mycket högre kvinnolönerna kan få bli innan det slutar att vara billigare med kvinnor i vissa "kvinnoyrken". "Det är oerhört svårt att beräkna hur mycket kvinnorna kostar genom högre frånvaro och kortare anställningstid. Direkta kostnader kan möjligen räknas ut, men de indirekta för reservarbetskraft och omplaceringar o.d. är väl nästan omöjliga att få fram. Det vore värdefullt att få veta om de centrala arbetsmarknadsorganen gjort några principberäkningar av sådant." "I brist på sådan statistik handlar man som om den fanns. Handlandet dikteras av en viss känsla för att det är på ett visst sätt." "Vi vet alldeles för lite för att kunna påstå något om dessa förhållanden. Man har försökt få textilindustriföretagen att värdera manlig och kvinnlig arbetskraft, men inställningen växlar från företag till företag och från tid till annan. Än verkar det vara modernt att ta in flickor, än att ta in pojkar. Ju närmare man kommer verkligheten, desto mer komplicerad blir bilden och desto mer förlorar man tron på att det är rationella överväganden i form av frånvarokostnader och liknande som bestämmer företagens praktiska handlande. Jag tror det blir svårt att få in några hållbara synpunkter. Har företagsledningarna förresten någon genomtänkt politik i de här frågorna? De flesta följer väl tradition och slentrian — några är för, andra emot och resten odeciderade."

I planen för denna studie ingick från början att samla in material från de deltagande företagen för att belysa de vanliga kostnadsargu-

menten med några avgränsade exempel. Några av företagen har välvilligt gjort ett ansenligt arbete för att få fram individuella uppgifter så att man skulle kunna jämföra frånvaro och yrkesvaraktighet för män och kvinnor under samma förhållanden, dvs. med lika arbete, ålder, utbildning, civilstånd, barnantal osv. Det visade sig snart att man inte kunde få fram några fullt jämförbara grupper, dels för att företagen i allmänhet inte för denna sorts statistik men framförallt för att män och kvinnor ytterst sällan har lika arbete. En sådan jämförande undersökning torde vara näst intill omöjlig att göra ens med siffror för hela branscher, annat än för de fåtaliga yrken där män och kvinnor förekommer till tämligen lika delar. Även den studie av 30 000 arbetstagare som framlades av Arbetsmarknadskommitténs Kvinnoutredning 1950 påpekar denna brist i jämförbarheten i materialet. Så mycket framgår dock både där och annorstädes, att alla ovannämnda faktorer påverkar frånvaro och annat beteende i arbetet. — Tar man samtliga män och kvinnor över en kam, utan avseende på olikheter i arbetsuppgift och alla övriga avseenden, finner vi i vårt material ändå inga enhetliga tendenser till skillnader. Kvinnorna har i regel mer frånvaro i genomsnitt men inte i alla företag och inte heller alltid kortare tjänstetid. Frånvaron för barnsbörd är i inget fall större än frånvaron för militärtjänst — vid ungefär samma åldersfördelning hos män och kvinnor.

Försöken att sedan få en bedömning av vad frånvaro och andra faktorer kostar i tid och pengar har, som framgått av tidigare sidor här, givit ännu mindre resultat. Detsamma gäller försöken att få uppskattningar av den andra sidan i ekvationen — arbetsprestationerna.

Vår ambition att prestera konkreta, exemplifierande beräkningar har därför fått stanna vid vissa övningar med principmodeller för kalkyler, med fingerade siffror, för att om möjligt finna vissa relationstal. Sådana spekulationer kan knappast ha något praktiskt värde så länge man bara har obekanta att sätta in i ekvationen. Av samma skäl är det knappast möjligt att bedöma hållbarheten av de uppställningar som gjorts på ett och annat håll som "bevis" för rådande löneskillnader.

Till detta kan läggas några uttalanden från de centrala arbetsmarknadsorganisationernas företrädare. Först ett par arbetsgivarerepresentanter: "Det har visat sig ogörligt att göra siffermässiga kostnadsbedömningar av manlig resp. kvinnlig arbetskraft. Man kan bara komma fram till en katalogisering av vilka faktorer som spelar in, inte exakt hur mycket. Både statistiken över löner, frånvaro med flera kostnadsfaktorer och

meritvärderingen för prestationsbedömning är för ofullständiga för att man skall kunna säga exakt vad lönerelationen män-kvinnor bör vara." "Arbetstagarsidan torde inte förneka att det kan finnas kostnadsskillnader och att en kollektiv utjämning av lönen kan leda till vissa förändringar i sysselsättningsmöjligheterna för kvinnorna, men man är väl beredd att ta den konsekvensen. Det går knappast att räkna ut någon generell kostnadsskillnad. Vi är anhängare av en likalön byggd på individualisering." Så en LO-företrädare: "Om arbetsgivarna vidhåller att en genomsnittlig skillnad måste finnas för att täcka högre indirekta kostnader för kvinnor, får de bevisa kostnadsskillnaderna. Innan det är gjort hävdar vi att löneskillnaderna skall bort."

VAD ANSER EN FÖRETAGSEKONOM?

Här återges i referat några synpunkter lämnade av civilekonom *Alf Pile*.

Inom ramen för ett visst utbud kan företaget sägas fungera som en förening där medlemmar vinner inträde på vissa villkor. Företaget bestämmer visserligen inte alla villkor självständigt — löner, arbetstider osv. är relativt strängt reglerade — men det bestämmer ålder, kön, utbildning, erfarenhet, allmänbegåvning osv. hos den personal man anställer. Kraven sätts i princip efter de arbetsuppgifter som bjuds. Företagen har emellertid gått in för i vissa fall mycket grova schabloner, som ofta inte har någon direkt företagsekonomisk motivering. Uppenbarligen har man från andra håll tagit upp värderingar och traditioner visavi arbetskraften, mönster som utbildats under andra villkor än dem vi nu lever under och för helt andra sammanhang (familjen bl.a.).

Företagens tänkande och handlande med avseende på kapital och arbetskraft har inte utvecklats parallellt. De investerings- och utbyteskalkyler som är självklara vid beslut om teknisk och organisatorisk kapacitet förekommer i regel inte systematiskt när det gäller mänsklig arbetskraft. I ett sammanhang tycks de emellertid numera ha kommit i mera allmänt bruk även där: som bevismaterial i debatten om det välmotiverade i kvinnors lägre löner, sämre befordringsmöjligheter osv. Kostnadsdifferensekvationer har gjorts upp för kvinnlig contra manlig arbetskraft. Som värden insättes uppgifter om manligt och kvinnligt genomsnittsbeteende, så som det historiskt sett har gestaltat sig, för frånvaro, varaktighet i anställning, löneskillnader — om det inte är dessa som skall motiveras — pensionskostnader osv. Däremot beaktas oftast inte produktivitet, jämförbarhet i arbetsuppgift och andra förhållanden. Det

måste då vara omöjligt att komma fram till en rättvisande kalkyl. I flera fall har de uppgjorda kalkylerna genomförts för att motivera en på annan grund uppkommen löneskillnad. Vissa kostnadsskillnader kan tänkas existera oberoende av lön och andra faktorer, men utan att låta män och kvinnor arbeta under lika förhållanden kan man inte besvara frågan om kostnadsskillnader med den grad av noggrannhet som krävs för att dessa skall motivera några tumregelsmässiga lönedifferenser.

Det finns arbeten som trots förbättrade utbildningsmetoder tar lång tid att lära eller kräver lång tjänstetid. Men ett stort antal, kanske de flesta, är i första hand funktionsinriktade och först i andra hand företagsinriktade. Många av dessa tjänster innehåller vidare arbetsuppgifter av rutinkaraktär eller allmän natur. De kräver av företaget endast en kort utbildning utöver den grundutbildning individen själv bekostat.

Karakteristiskt för många av dessa arbetsuppgifter är att de förändras relativt snabbt, i takt med tekniska förändringar, metod- och strukturförändringar. För desssa förändringar gäller att investeringskalkylernas tidsperioder tenderar att bli allt kortare. På motsvarande sätt borde man då göra kortperiodiska kalkyler för arbetskraften. För ett stort antal arbeten skall en given specialuppgift betalas på relativt kort tid och möjligheten till utbildning för nya arbetsuppgifter finnas latent hos den anställde. Ett par faktorer är då särskilt värdefulla för företaget: allmän duglighet och kort varaktighet i anställningen.

Den allmänna dugligheten — begåvning och god allmänutbildning — tryggar företagets behov av rekryteringsmöjligheter både för reguljär befordringsgång och för nya behov betingade av tekniska och andra förändringar. — För såväl företaget som den anställde är det av intresse att kunna anpassa sig till de ständigt förändrade kraven. För företaget är det därvid av betydelse att arbetskraftskapacitet som är mindre användbar i en ny "period" i företagets utveckling har kort varaktighet.

Detta resonemang hänger intimt samman med den allmänna förskjutningen från kvantitets- till kvalitetskrav på arbetskraft. Utvecklingen mot mer intellektuellt krävande arbetsuppgifter och samtidigt mindre krav på fysisk styrka borde föranleda företagen att bredda sin rekryteringsbas. Om denna omfattar både män och kvinnor borde den ge bättre underlag för alla de befordringsbehov företaget kan få. Dessutom torde en sådan blandad grupp uppvisa en större avgångsfrekvens än en enbart manlig, vilket företaget med tanke på de korta investeringsperioderna borde räkna som en vinning.

Om det bland de redovisade företagsekonomiska motiven mot kvinnlig arbetskraft kanske är relativt få primärskäl som på längre sikt är hållbara som argument, tycks det finnas mer välgrundade sekundära motiv bland gruppen traditionella och psykologiska hinder för rekrytering av kvinnor. Helt utan ekonomiska verkningar skulle det antagligen inte vara för ett företag att idag gå i bräschen för kvinnlig arbetskraft på ett område där män hittills dominerat helt.

Det torde dock vara anledning att på sikt tänka om. Utvecklingen hittills synes inte ha inneburit den positiva kritik inåt som fordras. Snarare har man i det längsta kämpat och kämpar fortfarande emot vad man anser som krav på anpassning efter kvinnornas villkor. I ovanligt liten utsträckning är man uppmärksam på sitt eget beteende och det intressanta studium som ligger i en förutsättningslös analys av företagets arbetsuppgifter och en på lång sikt tänkbar anpassning av organisationen till det större rekryteringsunderlag som män och kvinnor tillsammans utgör.

Några allmänna synpunkter på "kvinnans plats"

Motto: "En än aldrig så långt gående lagstiftning kan dock icke eliminera det faktum att kvinnor ändå alltid äro kvinnor, med allt vad det innebär av för- och nackdelar." (En riksdagsman)

Gruppdiskussioner och intervjuer för detta kapitel har uttryckligen koncentrerats på "kvinnorna och yrkeslivet". Emellertid är uppenbarligen åsikterna på den punkten hårt sammanknutna med åsikterna om mäns och kvinnors roller i livet överhuvudtaget. De uttalanden vi återgivit förefaller oftast vara mer uttryck för sådana allmänna eller personliga uppfattningar om könsrollfördelning än för rationellt arbetskraftstänkande. Vi skall här citera några av de synpunkter på "kvinnans plats" överhuvud som kommit fram under debatternas gång och som bildar en intressant om ock fragmentarisk bakgrund till övrigt material.

"Alla våra diskussioner har visat att det på alla områden är män som får ta de besvärliga arbetena: de får ta de tunga jobben, gå ut som försäljare och vara aggressiva osv. Är detta någonting att göra åt? Stenåldersmännen gick på jakt medan kvinnorna fick sitta hemma. Har det inte varit så i alla tider? — Kvinnornas insats i hemmet måste värderas mycket högt, men kan man göra det i pengar? Skall vi sträva efter att utbilda kvinnor till mekaniker o.d.? Skall vi inte i stället finna oss i att det finns typiskt manliga yrken, att männen är i flertal på arbetsmarknaden och att de som familjeförsörjare måste ha högre lön?

Om en man lyckas i sitt arbete är det nog ofta resultat av teamwork med en hemmakvinna som betydelsefull lagkamrat." (Personaldirektör i rederiet.)

"Många gånger är det väl arbetet bakom som är det värdefullaste, t.ex. i ett hem där kvinnan driver mannen framåt. Det är ingen dålig funktion. Men det finns ju också fall där mannen ägnar all sin tid åt arbete för att slippa vara hemma. Det har ju också funnits matriarkaliska samhällen, med kvinnan som ledande. Även de tyngre och obehagligare arbetena utförs på flera håll av kvinnorna, medan männen för en ganska behaglig tillvaro." (Personaladministratör i verkstadsföretag 5.)

"Det finns ju företag som också testar fruarna när de anställer kvalificerade tjänstemän." (Direktörsassistent i grafiska företaget 3.)

"Vissa arbetsuppgifter i hemmen, framförallt barnuppfostran, kan i praktiken inte rationaliseras bort. De representerar den miljö som är nödvändig för att samhället skall fungera. Bakgrunden till husfaderns verksamhet får inte vara en hetsig och orolig atmosfär. Kan vi alls öka vår produktivitet genom att flytta ut fler kvinnor i produktionen? Ger de inte lika stort bidrag genom att vara hemma?" (Produktionschef i konfektionsföretag 3.)

"Samhället kommer antagligen att skikta sig i intelligens- och lämplighetsnivåer i framtiden. Det finns kvinnor som skulle förtvina om de tvangs gå hemma och sköta hushållet. De bör utifrån sina förutsättningar ägna sig åt förvärvsarbete. Man måste se till det enskilda fallet. Man kanske då också kommer fram till att många män borde vara hemma och pyssla i stället." (Kontorschef i mejeriföretag 1.)

"Jag tror ungdomens sätt att leva idag till stor del beror på att så många kommer från hem där båda föräldrarna förvärvsarbetar. För många finns inget hem längre, och trygghetskänslan är borta för att det blir ett enda jagande. Jag tror det är väsentligt att hemkänslan stärks igen, och för det arbetet finns inga bättre yrkesmän än kvinnorna. — Det finns förstås olika typer av kvinnor. Somliga accepterar vad männen säger och beundrar dem kolossalt, och deras hem är i regel mycket lugna. Det finns också kvinnor som försöker nå jämställdhet med männen, som känner sig överflödiga av att gå och titta på tomma väggar när barnen gått till skolan. Säkert skulle de hemmen bli lugnare om kvinnorna finge ett lämpligt förvärvsarbete. Det är svårt att generalisera, men ledmotivet bör vara att kvinnan är den fasta punkten i hemmet. Där gör hon den största insatsen." (Personaltjänsteman i bank 1.)

"Det är ju ändå med undersökningar påvisat att barn med båda föräldrarna förvärvsarbetande inte uppför sig sämre socialt än andra. Det är viktigare för dem att ha en mor som förvärvsarbetar och trivs, än en som går hemma och vantrivs. Däremot har det påpekats att fäderna har alldeles för litet tid att ägna sina barn. Det är väl ingen tvekan om att det är bäst för alla parter om mamman kan vara hemma, men det måste baseras på en ärlig känsla hos henne själv att hon trivs med det. Sedan stenåldern har ju vårt samhälle ändrat struktur och därmed våra levnadsvanor. De allra flesta kvinnor är idag — enligt min erfarenhet både privat och i tjänsten (arbetsförmedling) — i grunden inte särskilt till-

fredsställda med att enbart sköta hem och barn i små moderna stadslägenheter. De gör det för att de inte har något val. Jag möter dagligen kvinnor som har svåra psykiska problem av den orsaken. De lever i en sorts bikupetillvaro i dessa på dagarna typiska kvinnosamhällen, dit på kvällarna trötta och irriterade män strömmar hem. Männen ställer också krav på andlig likställdhet från kvinnorna på ett helt annat sätt än förr. De väntar sig att hustrurna skall hålla sig aktiva och intresserade för vad som rör sig i tiden och för männens arbete. Kvinnorna väntar sig väl en motsvarande insats från männen. Men det finns många män som anstränger sig hela dagarna för att bete sig rätt och riktigt på sin arbetsplats, och så tar det plötsligt slut när de kommer hem. Man kan förstå det, men då får man också förstå de kvinnor som längtar ut till uppskattning och vidgade vyer. Barnen kommer emellertid alltid att vara en källa till konfliktsituationer för en kvinna." (Kvinnlig arbetsförmedlingstjänsteman.)

"Kvinnorna längtar nog ut i förvärvslivet mest för att finna den uppskattning de saknar hemma. Uppskattning är något varje människa behöver, hemmakvinnorna kanske mer än andra, för det finns väl inget tråkigare arbete än hushållsarbete. Jag tror den uppskattning en man kunde ge sin hustru t.ex. i form av en i deklarationen avdragsgill lön skulle betyda mycket." (Personaltjänsteman i bank 1.)

"Det är många som känner sig missnöjda nu för tiden, och många missnöjda hemmafruar vet inte hur det är att vara ute på en arbetsplats." (Direktörsassistent i grafiska företaget 3.) "Hur många män är det på fabriker och annorstädes som får den uppskattning de vill ha? Det kommer utan tvekan fler och fler arbetstillfällen på arbetsmarknaden för kvinnor, men frågan är hur mycket de själva kommer att satsa på dem. Min fru klagade bittert tidigare över att gå hemma, och följde sedan mitt råd att ta ett arbete. Hon fann det roligt att umgås med folk och satte värde på gemenskapen i början. Men efter fyra månader var hon led på det och slutade: 'Jag har inte vetat hur bra jag hade när jag fick gå hemma'. Nu går hon på kurser och tar ett tillfällighetsjobb då och då för att få omväxling. Jag tror många kvinnor inte vill tvingas ut i förvärvslivet och gå hårt fram hela tiden. Jag tror det kommer att ta generationer innan kvinnan är inställd på att helhjärtat gå ut i yrkesarbete." (Personaladministratör i verkstadsföretag 5.) "Vi befinner oss dock i en brytningstid nu, och därför är det viktigt att ta ståndpunkt." (Personalchef i bank 1.)

"För den ekonomiska sidan av saken sitter staten inne med lösningen. Kunde man ta bort sambeskattningen, locka fram fler hembiträden och göra kostnaderna för dem avdragsgilla, tror jag det skulle bidra till en vettig utveckling på mer än ett håll." (Produktionschef i konfektionsföretag 3.) "Men tar man bort sambeskattningen och samtidigt höjer hembiträdenas löner blir ju resultatet oförändrat. Ett hembiträde måste ju betalas lika mycket som en industriarbeterska då (plus den skatt som tillkommer när hushållsarbetet överlåts åt lejd arbetskraft). Jag tror för min del det är bäst att kvinnan stannar hemma när barnen är små — jag undantar då kvinnor med dyrbar specialutbildning. Frågan blir i stället hur vi skall klara återanpassningen till arbetet då barnen är vuxna och kvinnan inte är så upptagen av sitt hem. Det moderna samhället ställer så

många hjälpmedel till förfogande att det kan bli fråga om ett sysselsättningsproblem för hemmakvinnorna." (Personalchef i bank 1.)

"Utgår man från principen att individen skall ha så stor frihet som möjligt inom ramen för samhällets normer så är det fel att staten för ett stort antal kvinnor tar bort friheten att välja om de vill byta ut sitt hemarbete mot förvärvsarbete. Sambeskattning o.d. innebär att staten tar på sig en uppfostrarroll och driver kvinnan till att stanna hemma, sätter genom sin skattelag en tröskel för henne." (Produktionschef i konfektionsföretag 3.) "Man skulle vilja avkräva familjeministern räkenskap på denna ytterst vitala punkt. Det talas om hur viktigt det är att staten kostar på kvinnorna utbildning och att de går ut i förvärvsarbete även när de gift sig. Sedan stiftar man vidare om sambeskattning och familjeekonomi som gör att det inte lönar sig för gifta kvinnor att arbeta." (Kvinnlig arbetsförmedlingstjänsteman.)

"Det var klokt sagt att kvinnorna skall vara hemma. Jag vill för min del inte komma hem trött och sliten och vänta på att min fru skall komma hem ännu senare, ännu mera trött och sliten. Har vi kommit så långt i välfärdssamhället att kvinnorna kan få vara hemma, skall vi väl inte önska oss tillbaka i utvecklingen. När det var ont om arbetskraft var det tacknämligt att kunna ropa på kvinnorna. När det är svårare att få arbetskraft är vi män genast redo att kasta ut de kvinnor som tar brödfödan ifrån oss. Då är det bättre att lära kvinnorna bädda sängar och laga mat. Är det ekonomiskt försvarligt av näringsliv och samhälle att satsa så mycket på utbildning av flickor i högre skolor? Ta t.ex. en kvinnlig ingenjör: hon tar tjänst, drabbas av kärlek, gifter sig, föder barn och slutar sin tjänst, kanske också på grund av sambeskattningen. Mängder av kvinnliga läkare, sjuksköterskor och andra slutar; det tycks bara vara lärarinnorna som håller ut. Har verkligen samhälle och näringsliv tjänat på detta? Är det inte bara kvinnorna själva som tjänar på det? Om nu en gift kvinna inte trivs hemma — vilket ju måste vara en absurd tanke — så är väl deltidsarbete en lösning. Men vi diskuterar väl egentligen påvens skägg. Det är väl inte aktuellt med kvinnor på det här företaget, om inte Sverige kommer i krig — då är det ju skönt om kvinnorna kan rycka in. Men vi måste väl räkna med normala tider." (Inköpschef i metallurgiska företaget.)

"Det sägs alltid att vissa yrken och företag särskilt väl passar för kvinnor, men vi har inte alls nämnt individens rätt att få det arbete hon passar bäst för. Pojke och flicka följs nu åt genom skolan, men sedan har flickan bara ett fåtal typiska kvinnoyrken att välja mellan. Hon kanske inte är nöjd med det. Hennes begåvning och intresse kanske pekar mot något annat. Har vi då rätt att knuffa in henne i en bestämd fålla? Skall hon inte få bli t.ex. ingenjör om hon vill, även med risk att hon gifter sig och blir borta från förvärvslivet? Varje enskilt företag har rätt att låta de ekonomiska faktorerna avgöra, men det måste samtidigt vara ett allmänmänskligt krav att inte stoppa flickorna på ett så tidigt stadium." (Kontorschef i samma företag.)

"Personligen vill jag ha min fru hemma när det är ekonomiskt möjligt. Hellre frun hemma och ingen bil, om det inte går med bådadera. Det är ju ändå modern som är närmast till att sköta barnen, och det är väl få fall där hustrun

har högre utbildning och förtjänst än mannen. Man vill ju leva under drägliga förhållanden, och det väsentliga är väl då att man får ha en fru hemma som sköter om en. Jag vill ha min fru på en piedestal." (Förman i samma företag.)

"Vore det inte bättre att ta in 75 % pojkar och 25 % flickor i de högre skolorna, för även om några av pojkarna då är sämre, så får samhället ändå mer nytta av dem än av flickorna som inte alls skulle utnyttja sin utbildning. Det måste vara fel att ta in lika många flickor som pojkar, på samma sätt som det måste vara fel att tekniskt utbilda folk som blir försäljare och liknande." (Förman i samma företag.)

Platschef vid verkstadsföretag 3 inleder intervjun med följande: "Frågan om kvinnlig arbetskraft hänger oupplösligt samman med familjeförhållanden — en kvinna med små barn har inte i fabriken att göra. Renodlat sett från arbetsgivarsynpunkt har det eljest ingen betydelse om man väljer man eller kvinna, bara vederbörande gör sitt arbete tillfredsställande. Det är väl önskan om hög materiell standard som gör att så många kvinnor söker dubbelarbete."

En av driftscheferna i samma företag säger i stället: "Kvinnorna måste själva tänka om, intressera sig mer för utbildning och underkasta sig samma utbildning som männen. Kvinnans speciella familjeroll måste alltid finnas och vara annorlunda än mannens, men yrke och familj måste väl kunna förenas i någon form ändå. I varje fall vet ju inte flickorna i 15—16-årsåldern, då de skall välja yrke, om de kommer att få man och barn eller inte. Och när vet de det med säkerhet för övrigt? Strängt taget borde alla flickor ta emot den yrkesutbildning som går att få, för alla eventualiteters skull."

En synpunkt som ofta återkommit kan representeras av följande inpass: "Kvinnor tar sällan yrkesarbete på långsiktigt allvar och har ett skrämmande svagt intresse för utbildning, medan männen måste gå in för saken med större allvar, eftersom de under alla omständigheter måste tjäna pengar. Men detta kvinnornas sätt att resonera och handla är ju precis som när folk tror sig inte behöva några försäkringar för att det säkert inte kommer att hända *dem* något. Många kvinnor blir dock ensamma förr än de tror, och då behöver de en utbildning och ett yrke."

"Det måste vara fel att flickorna får så mycket teoretisk utbildning som de ändå inte utnyttjar sedan. De har lättare att lära i skolan och även senare, men så gifter de sig — det är alla kvinnor inställda på — och då försvinner arbetet ur blickpunkten. Medan de går hemma glömmer de yrket och när de skall återvända kan de inte finna de platser de lämnat, arbetet har förändrats osv. De tar arbetet mest som en möjlighet till extra förtjänst. Det är och förblir ett problem med kvinnlig arbetskraft, och det är inte lönt att lägga ner för mycket ansvar och utbildning på kvinnor." (Fabrikschef i charkuterifabriken.)

I ytterligare en annan grupp löpte tankarna i följande spår: "Kvinnor har nog inte genomgående mindre utbildningsintresse, men i den ålder då grundutbildningen skall ske har de så förtvivlat mycket annat också i sina huvuden. Man kan undra om detta är något konstitutionellt som vi inte skall försöka få bort. Det är väl en rätt sund instinkt detta att planera för framtiden. Vi får bara så mycket mer satsa på att ta vara på kvinnornas förmåga och vilja till

arbete när de kommer tillbaka." (Kvinnlig arbetsmarknadstjänsteman.)

"Visst är det naturligt att många unga flickor tänker mer på familjebildning, men de som då inte vill satsa på utbildning måste också finna sig i att komma efter." (Personalchef i verkstadsindustri 1.) "Ett förslag att lösa detta är att sätta in en ny yrkesvals- och utbildningsmöjlighet längre fram, i 25—30-årsåldern. Det är en psykologiskt viktig tidpunkt då de som stannar kvar behöver en ny stimulans. En annan lämplig tidpunkt skulle vara 35—40 år." (Personalchef i försäkringsbolag 2.) "Man skall inte föra diskussionen efter kön så här. Vad man kan få av löneutjämning mellan könen borde man satsa på de få kvinnor — gifta eller ogifta — som verkligen blir stabila i tjänsten, dels för att uppnå rättvisa, dels för att skapa stimulerande exempel. Detta är naturligtvis mycket svårt i praktiken, men nog måste det vara den riktiga vägen." (Personalchef i försäkringsbolag 4.)

Flera debattörer var inne på följande tanke: "Det kan vara skadligt att tala så mycket om den arbetskraftsreserv som hemmakvinnorna utgör. Det gör att många går omkring och känner sig onyttiga. Man kan skapa psykiska konflikter hos folk som trivs utmärkt med sin situation. Vid våra försök att återinpassa hemmakvinnor i yrkesarbete har många kommit endast på grund av den sociala nedvärderingen av deras roll som hemmakvinnor. Därmed inte sagt att det inte finns en reserv, men man kanske inte bör tala om den så mycket." (Personalchef i försäkringsbolag 2.)

"För de flesta familjer är det väl bäst om en av föräldrarna stannar hemma. Samhällets barnavård är en lösning, men det kan ifrågasättas om det är en lycklig sådan. Man kommer inte ifrån att kvinnan föder barnen och också bör vårda dem första tiden. Har man flera barn blir det flera perioder som kvinnan måste vara borta från arbetslivet, och då är det väl naturligt att hon fortsätter att vårda barnen även över den tid då det är biologiskt nödvändigt. Är det då lyckligt för samhället att flickorna intresseras för att tänka på en yrkeskarriär i första hand? Man får allt fler konflikter på det sättet, allt fler familjer med stridigheter om vem som skall stanna hemma och sköta familjetillsynen." (Personalchef i försäkringsbolag 4.)

"I princip är jag för att hjälpa fram kvinnorna så mycket som möjligt. Man har redan gjort så pass många åtgärder att man vågar påstå att många kvinnor, om de vill göra karriär, har ganska goda utsikter att komma fram. Det ligger väldigt mycket på dem själva att arbeta vidare. De kan inte sitta och ömka sig själva utan måste ta varandra i kragen och arbeta på en förbättring av sina villkor. Kvinnorna tycks inte ha kurage att ta sig fram. Jag har försökt många gånger att få dem att ta självständiga uppgifter, men man kan inte ens med en bajonett i ryggen få dem att gå ett enda trappsteg uppåt. Det behövs propaganda på tre håll: i hemmen där far, mor och bröder skall stödja flickorna så de får intresse för utbildning och arbete och inte bara tänker på att bli gifta, bland företagsledare och andra manliga chefer men också — och inte minst — bland kvinnorna själva." (Personalchef i verkstadsföretag 1.)

"Det är riktigt som någon sagt att kvinnor är 'mer gifta' än män. Mannens yrkesarbete måste ju vara viktigast för familjen och är i allmänhet bäst betalt.

De flesta kvinnor går med glädje från kontoret hem till diskbaljan. Jag kan gå hem och sköta hemmet, men min fru kan inte gå hit och sköta mitt arbete.' (Befordrad tjänsteman i försäkringsbolag 1.)

Några, relativt få, debattdeltagare har framhållit de specifika problem som hänger ihop med kvinnors rent fysiologiska konstitution, framförallt när det gäller klimakteriebesvär, och framförallt ifråga om arbetsledande uppgifter. I några fall har man också mer eller mindre öppet antytt att man finner ogifta kvinnor särskilt besvärliga. Följande uttalande kan få stå för dessa åsiktsriktningar: "Då kvinnor kommit över 40 år börjar de verkliga problemen. Kvinnor i de åldrarna borde försvinna ur förvärvslivet. Förutsättningarna för ogifta kvinnor i 40—50-årsåldern att vara arbetsledare är rätt små. En kvinnlig avdelningschef i företaget, nu ungefär 45 år, har visserligen lyckats bra, men det är ett unikt förhållande." (Chef för hotell- och restaurangföretaget.) Mot dessa åsikter står dock — vilket framgått av tidigare avsnitt — andra som anser kvinnor i de mogna åldrarna som mycket duglig och pålitlig arbetskraft.

Slutligen i citatraden en synpunkt från Salon Gahlin: "Det är ju klart att inte kvinnor kan bli lika framgångsrika som män — de har ju inga hustrur som hjälper dem".

Intervjuarens kommentar

I detta avsnitt har jag tagit mig friheten att övergå från det tidigare rena refererandet till att göra några personliga kommentarer till det redovisade materialet. Dessa synpunkter begränsas i första hand till vissa aspekter i enlighet med den ursprungliga begränsningen av studien.

I början av kapitlet nämndes vissa huvudaspekter på frågan om kvinnors arbete: den enskilda individens krav på valfrihet och jämlikhet, samhällets krav på god omvårdnad av barnen och arbetslivets krav på arbetskraft. Det framhölls där, liksom på många andra ställen i boken, att det råder starka samband mellan dessa olika aspekter. Dessa starka samband har i hög grad uppenbarats i det material vi här presenterat liksom i de flesta andra utläggningar om kvinnors arbetsuppgifter. Mer och mindre traditionella uppfattningar om kvinnans specifika roll som familjevarelse och könsvarelse är den bakgrund mot vilken våra sagesmän har sett hennes roll som yrkesvarelse. Rollfördelningen i familjelivet och privatlivet i övrigt ger väl utan tvivel grundförutsättningarna för mäns och kvinnors villkor inom yrkeslivet. Det är ju också om denna sistnämnda rollfördelning som den senaste tidens heta debatt har stått, vilket framgått av Edmund Dahlströms översikt i kapitel 1.

Det kan förefalla sannolikt att man inte kan vänta några generellt ändrade förhållanden ifråga om kvinnans plats i yrkeslivet så länge hennes plats i hemlivet är den nuvarande. Även om politiken för skolutbildning och yrkesvägledning går ut på att ge samma yrkesutbildningsmöjligheter och yrkesintresse för kvinnor som för män, och även om varje långtidsplanering räknar med ett nytillskott av kvinnlig arbetskraft på arbetsmarknaden, formas alltjämt kvinnors möjligheter till val mellan hem- och yrkesarbete och mellan olika yrken av andra faktorer än männens. I mängden av personliga åsiktsyttringar emot arbetskraftsplanerarnas tes om behovet av ökat kvinnligt yrkesarbete har det nu också gjorts en del fragmentariska försök att samhällsekonomiskt analysera huruvida samhället vinner något på att locka ut fler kvinnor från hemmen. Jämför återigen kapitel 1.

Medan denna strid går vidare, och medan man reder ut vilka traditioner och vilken praktisk politik man vill satsa på av allt det motstridiga som nu råder, förefaller det att finnas en del att diskutera redan utifrån nuvarande förhållanden. Frågan är ju inte bara om det lönar sig bäst att få relativt sett fler eller färre individer, dvs. kvinnor, i yrkeslivet. Det kanske kan vara lika väsentligt att fråga om man har en rationell sysselsättning av dem som redan är ute på arbetsmarknaden och dem som kommer dit oavsett vilka värderingar beträffande kvinnans plats som uttrycks i debatter. För mänsklig arbetskraft anses ju i hög — eller högre — grad gälla vad som gäller för andra tillgångar, att inte bara kvantiteten är avgörande för utbytet utan jämväl sättet att utnyttja en given kvantitet.

Med den utgångspunkten har jag här valt främst att något diskutera om de återgivna argumenten för könsdifferentiering på arbetsmarknaden kan anses hållbara ännu under rådande förhållanden, då kvinnor i genomsnitt uppbär huvuddelen av hemarbetet och därför som totalgrupp betraktade avviker från den manliga totalgruppen. Den ömtåliga frågan om könsrolldifferentieringen i hemarbetet lämnar jag sålunda åt sidan här. Frågan i vilken utsträckning och varför kvinnor beter sig så som våra intervjuobjekt anser eller förväntar att de i allmänhet gör tas inte heller upp, och inte frågan på vad sätt de borde ändra sitt beteende om man önskar en större likställighet i arbetslivet. Detta beror inte på att jag vill förneka att det finns genomsnittliga skillnader i mäns och kvinnors beteende för närvarande. Det gör det uppenbarligen. Avgränsningen har gjorts för att renodla en enda av de nämnda huvud-

aspekterna på kvinnors arbete, nämligen arbetslivets rent egoistiska motiv för att välja manlig eller kvinnlig arbetskraft. Och framförallt behandlas denna sida av saken av Harriet Holter och Edmund Dahlström i kapitlen 1, 2, 6 och 9. Avsikten med kapitlet är som sagt just att belysa enskilda arbetsgivares attityder och handlingsnormer gentemot kvinnlig arbetskraft, vilka till väsentlig del är avgörande för förhållandena på arbetsmarknaden.

Materialet har sålunda formen av en samling case studier från ett 30-tal företag som vi inte har försökt utvälja i statistisk mening representativt för hela vårt näringsliv eller enstaka branscher. Det avspeglar några enskilda företags-, personal- och produktionsledares uppfattningar.

Arbetsledare på lägre nivåer och arbetstagare på olika nivåer, manliga som kvinnliga, har inte tillfrågats. Detta är naturligtvis också en stark begränsning om man söker en allsidig bild av kvinnors förutsättningar i arbetslivet. Uttalanden från sådana grupper har dock i viss utsträckning varit underlag för Harriet Holters framställning av kvinnors yrkesbeteende i yrkeslivet i föregående kapitel.

Harriet Holter har också sammanställt intervjuer med representanter för norska ledande arbetsmarknadsinstitutioner, partsorganisationer, utbildningsväsen osv. Deras uttalanden, som refereras i kapitel 9, går på de flesta punkter parallellt med materialet i detta kapitel. Av utrymmesskäl kommer här endast några få direktreferat att göras.

Vi har alltså här försökt beskriva

dels arbetsfördelning och olikheter i allmänna arbetsvillkor mellan män och kvinnor för närvarande,

dels företagsledningarnas uttalade motiv för dessa förhållanden — inte bara de högst allmänna attityder som uttrycks i varje debatt om kvinnoarbete utan specificerade motiv i vissa angivna arbetssituationer,

dels vilka av dessa motiv som kan stödjas på fakta — ekonomiska, fysiologiska, psykologiska osv. — och vilka som grundas enbart på osystematiserad erfarenhet och allmän känsla,

dels slutligen synpunkter på eventuellt möjliga och/eller önskvärda förändringar av rådande förhållanden.

Kvinnoarbetet i vidare arbetsmarknadsperspektiv behandlas i kapitel 8.

Vi har väl knappast fått några entydiga svar på de ovan uppräknade frågorna, men kanske en bild av mångtydigheten i motiven. Det är svårt pressa in detta material i en sammanfattning i vanlig mening, men låt

oss trots allt försöka urskilja vissa generella drag, innan vi gör ett försök till en analytisk kommentar.

KVINNLIGA, MANLIGA OCH BLANDADE YRKEN

Först en välkänd bild av var kvinnorna finns och inte finns i dagens enskilda arbetsliv, och varför.

Kvinnor dominerar

i okvalificerade eller halvkvalificerade och monotona tempoarbeten i produktion (konfektionssömnad, sammansättning, avsyning och paketering av lättare produkter i verkstadsindustri, elektroteknisk och kemiskteknisk industri osv.), som städare, tidningsbud, kallskänkor, diskförsäljare (utom för verktyg, herrkonfektion o.d.), som hålkortsstansare, kassörskor, sekreterare, kontors- och ritbiträden, telefonister, som köks- och serveringspersonal på mässar och smårestauranger osv.

Anledningen sägs ofta vara att det i dessa arbeten blir billigast med kvinnlig arbetskraft. Den lägre lön för vilken man kan få kvinnor för sådana arbeten uppväger eller mer än uppväger här den merkostnad de kan förorsaka genom högre frånvaro och kortare varaktighet. Denna arbetskraft behöver företagen inte utbilda — antingen krävs just ingen utbildning eller har man skaffat sig den i egen regi. Som en andra anledning uppges att kvinnorna i dessa arbeten oftast gör en bättre prestation — främst tack vare större fingerfärdighet, tålamod, ordentlighet och serviceanda — i varje fall lika bra som män skulle göra. För det tredje innebär dessa arbeten ofta en enformighet och en brist på karriärmöjlighet och självständighet som gärna accepteras av kvinnor men sällan av män. Man söker därför mycket sällan manlig personal för dessa arbeten — och skulle för övrigt knappast kunna få någon — dels för att flera av dem som sagt är lägre betalda än "manliga" arbeten i allmänhet, dels för att de kommit att betraktas som "kvinnoarbeten" som en man tar endast i nödfall — även om de skulle ge samma förtjänstmöjligheter som han eljest kan finna.

Undantag från regeln är åtskilliga lättare produktionsarbeten i verkstadsindustrin vilka nu sköts av män, men där kvinnor, enligt vad som uppges, skulle vara lika eller väl så lämpliga och lönsamma. Användningen av män i sådana fall motiveras olika: ortens manliga befolkning måste såsom familjeförsörjare få sysselsättning först och främst, vissa

lätta arbeten måste reserveras för partiellt arbetsföra manliga anställda, man kan inte gallra ut alla lätta moment åt kvinnorna och ge männen enbart tunga, man kan inte blanda in enstaka kvinnor på manliga avdelningar, det blir för dyrt att anlägga dubbla omklädningsrum osv. Specialfall utgör "nyckeljobben", som är så hyperkänsliga för frånvaro — t.ex. tillskärning som hundratals sömmerskor är beroende av, produktionsplanering o.d. — att man inte vågar ta kvinnor, även om de i övrigt skulle vara lämpade för uppgiften.

De flesta sagesmän tror inte att det kommer att bli större andel män i dessa yrken om kvinnolönerna höjs relativt sett, inte ens om de skulle höjas till motsvarande manliga nivå i branschen. De motiverar detta med att kvinnornas överlägsna lämplighet ändå skulle överväga, respektive att man inte skulle få några män till dessa utpräglade kvinnoyrken och alltså tvingas att behålla kvinnorna. Det i centrala lönedebatter vanliga argumentet att höjda kvinnolöner skulle bli en bumerang mot kvinnorna, dvs. minska deras arbetstillfällen, instämmer man i såtillvida att man tror att "likalön skulle ytterligare skärpa uppdelningen i manliga och kvinnliga arbeten" och att den skulle hindra kvinnorna ytterligare från att få befordran från dessa rutinarbeten.

Kvinnor saknas

i kvalificerat manuellt yrkesarbete (verktygsarbetare, tillskärare, typografer, restaurangkockar osv.), i tungt och smutsigt produktions-, lager- och transportarbete, som resande försäljare, tekniker och ekonomer i de flesta fall, som arbetsledare, avdelningschefer och företagsledare på alla nivåer i samtliga branscher (med några få undantag i branscher med relativt stor andel kvinnlig personal och i familjeföretag).

För arbeten som kräver lång utbildning inom företaget anses kvinnor utgöra ett för osäkert investeringsobjekt genom den genomsnittligt kortare varaktigheten i anställning, i varje fall så länge man kan få manliga aspiranter. Denna inställning är mest deciderad inom industrin. De industriföretag som haft några kvinnliga sökande till lärlingsutbildning har avvisat dessa.

Inom banker, försäkringsbolag och i viss mån inom detaljhandeln, där man har högre andel "kvinnoarbeten" och kännbar konkurrens från industrin om manlig personal, uttrycker man något större beredvillighet att utbilda kvinnor. Men i alla branscher tillägger man "Kvinnorna själva visar föga intresse för lång yrkesutbildning, vidareutbildning och

befordran". Detta ekonomiska argument förstärks i "manlig" industri av svårigheterna att gallra bort tyngre arbetsmoment, att blanda in enstaka kvinnor, att skaffa extra omklädningslokaler osv. För tekniska arbetsområden tillkommer, enligt många, att kvinnor saknar både intresse och sinne för sådant. Till sist skall denna typ av arbeten mycket ofta utgöra rekryteringsgrund för utbildning till arbetsledning, administration och företagsledning på olika nivåer, vilket anses vara ytterligare en anledning till att där ha manlig personal så långt möjligt.

För denna sistnämnda grupp av arbeten tillkommer — förutom samma ekonomiska och organisatoriska svårigheter på grund av kvinnors ovaraktighet, frånvaro och bristande karriärintresse — de psykologiska faktorerna. Dessa är starkare för denna grupp än för någon annan typ av arbeten och kanske de mest avgörande. Kvinnor i allmänhet anses inte ha chefsegenskaper, och folk i allmänhet — vare sig det gäller män eller kvinnor, under-, sido- eller överordnade, kunder osv. — anses svårligen kunna acceptera kvinnor i chefsställning. Därtill kommer att kvinnorna själva inte vill försöka gå vidare — stannar de överhuvudtaget kvar, så stannar de för lågt i karriären och blir proppar i befordringsleden.

Det förefaller rimligt att för dessa yrkeskategorier sammanfatta nuläget så här. Kvinnor har fritt tillträde till vissa s.k. långa karriärvägar med anknytning till "kvinnoarbeten", vägar där några med extra skicklighet, lämplighet och intresse har gått från låg till mellanhög nivå. De har däremot mycket små chanser att komma in på de s.k. direkta karriärvägarna, där man rekryterar folk med hög grundutbildning för att gå från mellanhög till hög nivå. Företagen hävdar att det sällan eller aldrig finns några kvinnliga sökande på det planet. En rad uppgifter från andra håll säger samtidigt att de kvinnliga civilekonomer och tekniker som dock finns hittills funnit det nästan omöjligt att i företagen få samma arbeten som de manliga.

Frågan hur man skulle ställa sig om det kom fram betydligt fler kvinnor med teknisk och annan kvalificerad "manlig" utbildning — vilket allmänt rekommenderats som bot mot den svåra arbetskraftsbristen på sådana områden — får växlande svar. Det mest negativa lyder: "Inga kvinnor där, om de så har bättre teoretisk utbildning och klarar testningarna bättre än manliga medsökande". De mest positiva blir ungefär följande: "Vi vill stödja kvinnliga anställda likaväl som manliga, om de vill vidareutbilda sig på egen hand. Man kan försöka pröva dem som

söker utifrån med dokumenterad personlig lämplighet och med lika god utbildning och praktisk erfarenhet som manliga sökande. Dock kan det knappast bli tal om att välja kvinnor för arbetsledning över manlig personal och inte för högre arbetsledande funktioner, inte för poster med direkt anknytning till driften i 'manliga' industrier och inte heller för högre försäljarposter med manlig kundkrets. Skall man våga sig på försök att släppa in kvinnor på 'manliga' arbeten måste de emellertid först själva visa sitt intresse och bevisa sin förmåga." Flera av företagen har hittills avvisat de kvinnor som sökt exempelvis praktiktjänst i tekniskt arbete.* De flesta svar är avböjande och kan sammanfattas i följande: "Vid lika meriter tar vi nog utan tvekan en man". Ingen tycks heller tro att det kommer något större tillskott av kvinnor, och ingen tycks ta det särskilt hårt, för företagets del i varje fall. För kvalificerade arbeten av detta slag spelar det ingen roll om kvinnor kan fås för lägre lön eller ej. Man betalar gärna högre lön för männens större stabilitet. Dock har några påpekat det märkliga i att praktiskt taget inga kvinnor inser och tar sina chanser i befattningar som textiltekniker och kontorstekniker och liknande banor "som kunde ligga väl till för kvinnor" och där alla möjligheter ligger öppna för dem: goda förtjänster, stimulerande arbetsfält och kanske även stort inflytande.

Kvinnor förekommer

mer eller mindre sparsamt i vissa relativt fåtaliga blandyrken: som okvalificerade maskinarbetare (pressare i verkstadsindustrin m.m.), som serveringspersonal på större restauranger, som laboratoriepersonal, butiks-, bank- och försäkringspersonal på lägre mellannivå, som redaktörer osv.

Motiveringarna för den nuvarande fördelningen i dessa yrkesgrupper är mycket skiftande, liksom inställningen till eventuella förändringar. Ibland har man inga motiv alls för någon åtskillnad: "Här spelar det faktiskt ingen roll om man har män eller kvinnor". Ibland är fördelningen resultat av samma slags överväganden som tidigare refererats för olika typer av arbeten, dvs. dessa blandyrken rymmer olika varianter

* Enligt uppgift från Industriens Praktiknämnd är emellertid numera många företag villiga att ta emot även kvinnliga praktikanter på tekniska områden. Det uppges t.o.m. finnas fler platser än som utnyttjas av de kvinnliga tekniska studerandena. Dessa anses ha svårare än de manliga att anpassa sina personliga önskemål om arbetstider o.d. till de villkor som bjuds.

som ställer olika krav, för en del anses det bäst med manlig, för andra med kvinnlig arbetskraft: "För manlig personal bör man ha manlig personalkonsulent, för kvinnlig personal kvinnlig", "män för de tunga, kvinnor för de lätta artiklarna", osv.

Ibland anser man sig således ha en genomtänkt fördelning som man vill behålla. Ibland syns fördelningen ha kommit till av sig själv, och i några sådana fall kan man tänka sig att eventuellt ändra på den. Någon gång uttrycker man direkt önskan att ändra, om bara arbetskraftstillgången tillät. I ett enda av de intervjuade företagen har man uttryckt ett klart intresse för att radikalt ompröva vanorna i dessa stycken genom att försöka pröva kvinnor på en rad hittills manliga verkstadsarbeten. Därvid avses dock inte särskilt utbildningskrävande eller tunga uppgifter, och vidare måste eventuella förändringar anstå tills man i en framtid fått anledning att bygga om och skaffa omklädningsrum för fler kvinnliga arbetare.

Någon "mindre gemensam nämnare" än så går knappast att få fram. De avgivna förklaringarna till rådande arbetsfördelning mellan män och kvinnor är som synes mycket blandade. De rymmer varierande andelar ekonomiska, psykologiska, arbetsmarknadsmässiga och organisatoriska faktorer och lika varierande andelar medvetet genomtänkta resp. omedvetet förutsatta motiv. Man avger ofta flera olika förklaringar på en gång, och det är svårt att urskilja vilka man själv anser viktigast och vilka som i realiteten är viktigast, dvs. vilka som är sakligt underbyggda i någon grad och vilka som är förutfattade, oreflekterade och efterrationaliserade. Vi skall försöka peka på några tendenser som varit påfallande i sättet att se på dessa frågor.

ARBETSFÖRDELNING EFTER KÖNSTILLHÖRIGHET

Vid fördelningen av arbetsuppgifter på den givna mänskliga arbetskraften — eller omvänt, fördelningen av arbetskraften på givna arbetsuppgifter — har man två bedömningar att göra: av varje arbetsuppgifts krav och av varje individs arbetsförmåga. På båda dessa sidor har en viss möda lagts ner under senare år för att ersätta gamla skönsbedömningar med sakliga normer, grova tumregler med finare mätteknik, ren slump med systematik. Arbetsanalys och arbetsvärdering är accepterade metoder i princip, fastän långt ifrån allmänt genomförda i praktiken, och personbedömning och meritvärdering praktiseras vid många av livets skiljevägar, i både privat-, studie- och arbetsliv. Strävan tycks vara att

med metodisk saklighet passa ihop arbetsuppgift och individ, för att få minsta möjliga spill av mänsklig arbetskapacitet — för att få "rätt man på rätt plats".

Då man börjar studera arbetsmarknaden, finner man emellertid först av allt att faktorn könstillhörighet tycks vara den stora vattendelaren, där liksom i familjelivet. De flesta yrken är i stort sett enkönade, endast en liten del av alla yrken utövas av både män och kvinnor till någorlunda lika antal. Eftersom könstillhörighet som sådan kan ha *direkt* betydelse endast för ett mycket litet antal yrken — skådespelarens, sångarens, mannekängens osv. — måste detta betyda att också de personliga egenskaper som i allmänhet är det direkt avgörande för arbetslämpligheten — intelligens, kroppsstyrka, fingerfärdighet, uppfattningsförmåga, ansvarskänsla, yrkesintresse osv. — uppfattas som genomgående olika för män och kvinnor. Detta utgör uppenbarligen en allmän grundinställning bakom de synpunkter som återges i detta kapitel, liksom i de flesta inlägg i kvinnodebatten och hos folk i allmänhet. De faktiska belägg man kan åberopa är dels att kvinnor genomsnittligt bara har 75 procent av mannens genomsnittliga kroppsstyrka, dels att kvinnor i genomsnitt har högre frånvaro, kortare yrkesvaraktighet och mindre deltagande i yrkes- och vidareutbildning, dels att kvinnor och män själva söker sig till olika områden. För övrigt hänvisar man till egna eller gängse erfarenheter och värderingar.

Framförallt inom den enskilda sektorn, och i viss mån även inom den allmänna, sker detta klyvande av arbetskraft och arbetsmarknad *innan* man eventuellt anlitar finare fördelningsmetodiska hjälpmedel för individuellt sammanpassande av arbetsuppgift och arbetskraft. Vid platstillsättande skär man i allmänhet bort i princip hälften av rekryteringsunderlaget redan innan man börjar försöka tillämpa individuella urvalsbedömningar, vilket framgår bl.a. av pressens platsannonser med olika avdelningar för manliga, kvinnliga och manliga-kvinnliga — den senare alltid kortast. Även statliga tjänster — exempelvis professurer och andra lärartjänster vid tekniska läroanstalter — till vilka män och kvinnor enligt lag har lika tillträde, står ofta under rubriken manliga lediga platser, kommunala och landstingstjänster står där som regel. I de s.k. förtextannonserna nämns könstillhörigheten — direkt eller indirekt — så gott som alltid först av alla krav, därnäst kommer ålder och utbildning, och sist andra personliga egenskaper. Vare sig uppdelningen provoceras av tidningarnas tradition eller inte, torde den vara en faktor

som i hög grad bidrar till att styra arbetskraften in på skilda marknader. Den allmänna arbetsförmedlingen har däremot nu börjat gå ifrån sin uppdelning på manliga och kvinnliga avdelningar.

Försöker man ta reda på vilket stöd detta system har i tillgängliga fakta, är det rätt svårt att få adekvata jämförelser mellan män och kvinnor och än svårare att få någon sorts bevis för de skillnader man är så van att ta för givna. Vad vi alltså vet är att kvinnor har mindre fysisk styrka, men också att dödligheten är betydligt högre för män, inte bara den som förorsakas av olyckshändelser i utpräglat manliga dvs. riskabla sysselsättningar. Ifråga om allmän begåvning har inga undersökningar hittills funnit några stora skillnader, endast en liten genomsnittlig olikhet i tyngdpunkt på olika delområden. I intresseinriktning skiljer sig män och kvinnor mycket mer, vilket antas i hög grad bero på olika miljöpåverkan. En undersökning av kunskapsbehållning* (gjord av SNS i samarbete med 1957 års skolberedning) visade att kunskaperna i fysik och kemi är genomsnittligt större bland män än bland kvinnor, både vid skolans slut och framförallt några år därefter. Detta gäller även vid jämförelse mellan män och kvinnor i samma typ av arbete (kontorist). Vidare finns vissa statistiska uppgifter på att kvinnor genomsnittligt har högre frånvaro, kortare yrkesverksam tid, mindre yrkesutbildning, lägre inkomster. För en rad andra egenskaper och beteenden som brukar anses avgörande för lämpligheten i olika arbeten — självständighet, vilja och förmåga att ta ansvar, ledarförmåga, servicevilja, tålamod, känslomässighet, klart och sakligt tänkande osv. — finns ännu mindre vetande för att pröva de starka och utbredda trosföreställningarna om könsskillnader. Jämför dock här Harriet Holters uppgifter i kap. 9. Blotta faktum att män praktiskt taget aldrig prövats i "kvinnliga" yrken och omvänt innebär ju att heller inga försök gjorts att praktiskt pröva lämpligheten för "varandras" områden. Det är med andra ord relativt få punkter på hela denna karta som är sakligt belysta. — Vad eventuella olikheter i sin tur beror på och i vad mån de kunde ändras, om så skulle önskas, vet man ännu mindre om. De rön som gjorts anses dock genomgående tyda på att miljöpåverkan spelar en stor roll för olikheterna mellan manligt och kvinnligt beteende visavi yrkesliv liksom i många andra stycken. Se vidare kap. 9.

* *T. Husén—E. Johanson:* Fysik och kemi i skola och yrkesliv, Stockholm 1961.

GENOMSNITT OCH JÄMFÖRBARHET

Oavsett om det gäller sakligt belysta eller obelysta faktorer rör man sig med genomsnittstal och genomsnittsbilder för män respektive kvinnor. De statistiska fakta vi har visar emellertid på större likheter än olikheter mellan män och kvinnor, dvs. skillnaderna är i de flesta avseenden större mellan olika individer av samma kön än mellan genomsnitten för varje kön. Den statistiska spridningen är sådan att mäns och kvinnors fördelningskurvor täcker varandra till större eller mindre del, dvs. det finns t.ex. åtskilliga kvinnor som är fysiskt starkare och mer tekniskt intresserade än genomsnittsmannen och åtskilliga män som är fingerfärdigare och mer språkligt intresserade än genomsnittskvinnan. Med andra ord: genomsnittsvärdena ger endast onyanserade upplysningar om enskilda mäns och kvinnors egenskaper. När man undviker alla kvinnor för s.k. manliga arbeten och vice versa, avstår man från åtskilliga individer som skulle vara lika väl eller bättre lämpade än åtskilliga av dem som har tillträde.

Man gör alltså allmänna generaliseringar från individ till individ men också från tid till tid och från plats till plats med olika förhållanden.

Låt oss illustrera detta med de skillnader i frånvaro och yrkesbeständighet som så ofta använts som ekonomiska argument i vårt material liksom i centrala debatter och förhandlingar. Av dessa kan man få uppfattningen att det ligger regelrätta kostnadsbedömningar bakom arbetsfördelningen och lönsättningen för män och kvinnor, vilket dock — som nämnts — inte är fallet. De siffror eller intryck man i allmänhet rör sig med utgör genomsnitt för alla kvinnor resp. män i ett företag, en bransch, ett näringsområde. Samtidigt uppges det, bl.a. i vårt material, att frånvaro och varaktighet i anställning synes skilja sig minst lika mycket för olika individer som för olika kön. Letar man igenom de fakta som finns på området, förefaller siffrorna också variera minst lika mycket med ålder, utbildning, yrke, civilstånd osv. som med kön. Genomsnittsyrkeskvinnan och genomsnittsyrkesmannen har — enligt vad vi tidigare beskrivit — i hög grad olika arbetsuppgifter, förtjänst, utbildning och ålder, med andra ord är olika i nästan alla de förhållanden som uppenbarligen påverkar arbetsbeteendet. Man jämför alltså folk som befinner sig i helt olika omständigheter, en metod som arbetsgivarna varit mycket angelägna om att få utrensad när det gällt att redovisa hittillsvarande löneskillnader mellan män och kvinnor.

Om man nu alls bör bygga arbetskraftsutnyttjandet på genomsnittsvärden, är det i alla händelser oegentligt att bygga på ojämförbara genomsnitt. Man kan alltså fråga om det finns anledning att som nu sker fästa ännu större vikt vid just könstillhörighet än vid andra faktorer som ålder, utbildning osv.

Man tycks i praktiken oftast utgå ifrån att alla kvinnor beter sig likadant visavi sitt yrkesarbete oavsett arbetsnivå och alla dessa andra faktorer. Man vågar därför inte pröva några kvinnor på poster där hög närvaro och lång varaktighet anses särskilt viktiga. Bristen på statistiskt material försvårar inte bara jämförelser i nuläget utan också jämförelser i tiden. Vi vet således inte hur mycket kvinnors beteende i yrkeslivet ändrats efter förändringar i deras allmänna levnadsförhållanden — längre livstid, tidigare äktenskapsbildning, färre barn, ökad utbildning osv. — eller efter förändringar i den individuella livssituationen.

Ett annat exempel på oegentlig jämförelse och könsgeneralisering må inflikas här. Då man säger att kvinnor inte visar något intresse för vidare utbildning, befordran och ansvarstagande, bygger man oftast på jämförelse mellan män och kvinnor i det egna företaget. I allmänhet har emellertid dessa rekryterats på olika villkor. Kvinnorna har anställts och utbildats för underordnade arbeten, männen för poster från vilka de förväntas och uppmuntras att klättra vidare. Ett par företag som sade sig ha dåliga erfarenheter av kvinnliga arbetsledare tillägger att dessa alltid satts att leda sina tidigare arbetskamrater, medan de manliga i allmänhet tagits utifrån, vilket allmänt anses göra situationen betydligt lättare. Kvinnoutredningens betänkande 1950 återger liknande uttalanden: "Av samma skäl (bristande yrkeskunskap) säges det också vara svårt att placera en kvinna som föreståndarska på en annan avdelning än den där hon själv varit arbeterska. Då det ofta anses olämpligt att göra en manlig eller kvinnlig arbetare till förman för sina arbetskamrater, kan någon befordran icke ske."

De långa vägarnas karriär finns fortfarande i vissa företag och branscher, men de korta chefsvägarna, där man tar in s.k. påläggskalvar med högsta möjliga grundutbildning för speciell ledarutbildning, blir alltmer dominerande för trafiken mot kvalificerade tjänster. Där båda vägarna finns, utnyttjas de båda av män, medan de korta specialvägarna i praktiken tycks vara nästan stängda för kvinnor. Kvinnorna förekommer bara på den långa vägen, och då dennas nedre del. I frågan huruvida detta beror på arbetsgivarna eller kvinnorna tycks uppgift stå mot upp-

gift. Frågan om det är en rationell ordning tycks ännu ingen av intressenterna i arbetskraft ha ställt.

FELANDE LÄNKAR I KOSTNADSKALKYLEN

Även om vi antar att dessa påvisade eller påstådda genomsnittsskillnader mellan mäns och kvinnors yrkesbeteende verkligen är så genomgående att de förtjänar att vara normgivande, säger de inte mycket som kostnadsargument förrän man vet vad de betyder i tid och pengar för arbetsgivarna. Därvidlag har man ännu färre fakta, bara rena skönstaxeringar. Det är uppenbart att frånvaro drar med sig krångel som kostar — extra administration, stopp i arbetsprocesserna osv. — och ibland även direkta kostnader i form av sjuklön. Men några egentliga kalkyler har vi som nämnts inte kunnat påträffa, vare sig för specifika arbeten eller ännu mindre generellt för hela yrken eller branscher. Många av de faktorer som ingår i en sådan beräkning är näst intill omöjliga att mäta, och man har för övrigt gjort mycket få försök. Redan med skönsmässiga bedömningar är det dock uppenbart att sådana faktorer har ytterst olika betydelse för olika arbeten och produktionsförhållanden, liksom fysisk styrka betyder olika mycket för olika arbeten. Några av våra sagesmän har vidrört detta, då de angivit vissa arbeten som särskilt olämpliga för kvinnor på grund av extra stor frånvarokänslighet och extra stora krav på lång varaktighet, men en sådan differentiering görs ytterst sällan. Man rör sig återigen med ganska grova generaliseringar. Några har för övrigt understrukit att kostnaderna för frånvaro i många fall borde kunna minskas genom andra administrativa åtgärder än de nuvarande.

Kort varaktighet i anställningen tycks med dagens snabbt föränderliga arbetsteknik och näringsstruktur inte längre vara en så genomgående negativ faktor som man alltjämt tycks ta för givet. Det ges flera direkta exempel på att den blivit en dygd, som möjliggör en mer flexibel personalplanering. Ett företag mitt i en omorganisationsperiod säger sig inte våga anställa några manliga tjänstemän överhuvudtaget för att inte bli bundet för lång tid vid personal som kräver befordran vilken man inte vet om man kommer att kunna ge. Försäkringsbolagen tar in fler flickor i sina elevskolor än man sedan behöver färdiga kontorister, eftersom en hel del slutar strax efter utbildningen. Men under tiden har de hjälpt till att, till ett billigt pris, fylla företagens behov av kontorsbud. Talet om ansvaret för att ge den manliga personalen befordringsmöjligheter

tyder på att det kan vara problem också med folk som stannar, även om de är villiga att låta sig befordras. På kvinnorna anmärktes att de stannar på fel nivå, om de stannar alls.

Detta företagens ansvar för männens avancemang erinrar om en annan aspekt på kostnadsfrågan. Det har ofta från "kvinnosakshåll" argumenterats att de förvärvsarbetande kvinnorna inte ensamma, med lägre löner och sämre befordringsmöjligheter, skall betala för att somliga av dem föder och vårdar kommande släkten. Till detta har svarats att det problemet måste lösas som en allmänt socialpolitisk fråga, att enskilda arbetsgivare endast kan och bör välja bästa möjliga arbetskraft för lägsta möjliga pris.

Ett klart socialt ansvar tycks däremot finnas inbakat i många företags politik visavi manlig arbetskraft, framförallt i form av det nämnda ansvaret för att ge befordringsmöjligheter: "Det vore närmast brottsligt att ta in unga män för arbeten där vi vet att vi inte kan befordra dem till familjeförsörjarnivå", men också i form av ansvar för att överhuvudtaget ge dem sysselsättning: "Det kunde nog löna sig att ha fler kvinnor, men vi måste sysselsätta männen på orten först och främst".

För att efter några utvikningar återgå till analysen av kostnadsargumenten, kan man alltså konstatera att ingen vet riktigt vad frånvaro och rörlighet kostar. Och vidare: bara *en* kostnadssida säger föga så länge man inte känner den andra sidan i ekvationen. En varas pris är ointressant, tills man vet vilka kvaliteter som ges för priset, jämfört med andra kvaliteter för samma eller andra priser, och hur starkt behov man har av varan ifråga. Även om vi kände en viss skillnad i närvaro och varaktighet i tjänst mellan män och kvinnor genomsnittligt under samma betingelser, och även om vi visste vad detta betyder i genomsnittlig kostnadsskillnad, är detta bara en bit av sanningen, som måste vägas mot eventuella skillnader i arbetslämplighet osv. Nettoskillnaden slutligen, sedan alla faktorer sålunda beaktats, måste vägas mot behovet i varje given situation. För att tala mer praktiskt: om man t.ex. förutsätter ungefär lika begåvning hos män och kvinnor, fortsatt högre frånvaro och kortare varaktighet genomsnittligt för kvinnor och tilltagande behov av kvalificerad arbetskraft — när och var kan det då löna sig att betala ett eventuellt överpris på grund av frånvaro osv. för att komma åt den s.k. begåvningsreserv som måste finnas i större utsträckning bland kvinnorna allteftersom den manliga sidan blivit tagen i anspråk allt längre ned på begåvningsskalan?

Den alltjämt rådande normen att kvinnan i familjen är den givna barn- och hemvårdaren medför utan tvivel större risk för avgång och frånvaro bland kvinnlig än bland manlig personal. Det blir beträffande kvinnorna en svårare differentieringsfråga för arbetsgivaren att veta på vem han skall våga satsa utbildning, eftersom ingen vet vilka kvinnor som kommer att stanna, förrän det anses väl sent att sätta in ett befordringsprogram. Det återstår då att enligt föregående söka pröva hur stor premie det är värt att betala för att helt slippa ta denna risk, respektive omvänt, dvs. om det lönar sig bäst att inte satsa på några kvinnor alls för utbildningskrävande poster och därmed förlora alla eller att satsa på alla kvinnor såväl som på män och därvid troligen förlora några fler kvinnor än män.

Behovet av kvalificerad arbetskraft uppfattas tydligen av de enskilda företagen ännu inte som så stort att man skall vilja ta denna risk för chansen att få fram en outnyttjad kapacitet. Parallellen till tidigare attityder visavi yrkesutbildning i företagen är slående. Här råder det uppenbarligen motsatta normer för samhället som helhet och enskilda arbetsgivare. Bortsett från att ett demokratiskt samhälle anses skola bjuda individerna rätt till utbildning oavsett kön, vilket inte är arbetsgivarnas sak, tycks man mena att det rent ekonomiskt medför proportionsvis större förlustrisk för den enskilde arbetsgivaren än för samhället som helhet.

I några fall, som alla gäller utpräglat "manliga" respektive "kvinnliga" arbetsområden, har vi emellertid uttalanden som visar att man gör vissa sådana vägningar på fri hand. Det heter t.ex. att manlig arbetskraft är så överlägsen i ett visst arbete att man behåller den även om man skulle kunna få kvinnlig sådan till lägre pris; eller så säger man att kvinnor är så överlägsna i detta arbete att man skulle behålla dem även om deras löner gick upp i jämnhöjd med de manliga. Eller: blev det likalön skulle det löna sig att övergå till män. Oftast tycks man dock glömma att se alla faktorer, tycks se mer på olikheter man tyckt sig finna än på likheter som vetenskapen funnit, mer på faktorer som är lätta att mäta än på andra som kan vara lika viktiga, mer på risker för större kostnader än på chanser till ökade vinster. Och detta gäller naturligtvis i båda riktningarna, även om sådan skepsis mot män i "kvinnliga" yrken inte uttalas så starkt och så ofta. Frågan var gränserna för lönsamhet går har som sagt ingen kunnat svara på.

Harriet Holter säger i en studie på tal om de ekonomiska argumen-

ten: "Det er uten videre klart at industriens folk befinner seg i et dilemma i argumentasjonen her. De ønsker på den ene side å fremheve at der er en rekke ting kvinnelige arbeidskraft kan og bør gjøre fordi industrien gjerne vil bruke billig arbeidskraft mange steder. ... På den annen side må industrien også understreke de dårlige sider ved kvinnelig arbeidskraft for å begrunne den lavere avlønning."

ARBETSVÄRDERING OCH KÖNSROLLER

Tendensen att sätta könstillhörighet före individuell lämplighet vid bedömning och val av arbetskraft hör kanske också ihop med det faktum att principen om arbetsanalys och arbetsvärdering hittills varit relativt lite praktiserad. Bedömningen av arbetskraven tycks ofta vara lika schablonmässig som bedömningen av arbetskraften. När man t.ex. säger att vissa arbeten är för tunga för kvinnor är det sällan baserat på fysiologiska mätningar eller andra direkta prov. Utan att vilja tala för att kvinnor skall ha tunga arbeten kan man fråga om det inte finns en viss eftersläpning i uppfattningen om kraven på kroppskrafter, om man inte fortsätter att anse många arbeten tunga även sedan de underlättats genom mekanisering och bara är tunga i förhållande till andra, ännu mer underlättade arbeten. Samma undran kan stå för bedömningen av krav på utbildning och yrkeserfarenhet. Man har då och då under intervjuer och diskussioner vid närmare eftertanke modifierat sina första spontana svar om "för tungt" och "för utbildningskrävande".

Hittillsvarande praxis tycks ha blivit normgivande för åsikterna om många av de arbeten som fått beteckningen typiskt manliga eller kvinnliga. Arbeten som alltid utförts av män menar man kräver "manliga" egenskaper och vice versa. Det gäller t.o.m. för olika varianter av samma slags funktion. För en chefspost som alltid innehafts av män finner man det praktiskt otänkbart med en kvinna och generaliserar det gärna till att kvinnor i allmänhet inte kan vara chefer, men för en chefspost inom ett kvinnligt yrkesområde (sjukvård, flickskolor o.d.) är det naturligt med en kvinna. "På områden där kvinnorna har tradition att stödja sig på kan de ju ofta vara mycket effektiva ledare, ibland effektivare än män." Ämnesområdet tillmäts ofta större betydelse än själva funktionen. Man har som nämnts funnit det märkligt att inga kvinnor blir textiltekniker och kontorstekniker, men tycks finna deras frånvaro på andra tekniska ämnesområden fullt naturlig.

Det tycks överhuvudtaget ske en identifiering mellan schablonerna

för kvinnlig respektive manlig arbetskraft och schablonerna för arbetskrav. Dvs. den uppsättning egenskaper och beteenden som man allmänt anser — och vill anse — typisk för det ena könet får stå som beskrivning på de krav som ställs i de arbeten som också är typiska för vederbörande grupp. Kvinnor har mer servicesinne och tålamod, mindre saklighet och ansvarsvilja osv. Arbeten lämpliga för kvinnor kräver servicesinne och tålamod men inte saklighet och ansvarskänsla osv. Denna identifiering är tydligen så stark att det anses okvinnligt att "klara" ett "manligt" arbete ("det skulle i så fall vara en mycket manhaftig kvinna") respektive omanligt att "nöja sig med" ett "kvinnoarbete" ("faran är inte så stor när det gäller att placera kvinnor på manliga platser — tvärtom är det värre — med hänsyn till den 'manliga prestigen' "). — Man tycks anse att yrkesroll och privatroll måste spelas på exakt samma sätt, eller så skiljer man inte alls på dem. Den norska studien säger om detta: "De atferdsformer som er ventet i den ene rollen, blir også ventet i den andre."

I de flesta av de fall där man uttalar sig för eller emot män eller kvinnor har man som sagt aldrig prövat mer än ena alternativet. Uttalandena blir uppenbart mer kategoriska ju mer ensidiga erfarenheter man har, kanske ett utslag av människans allmänna skepsis inför det dittills otänkbara och oprövade. Det förefaller också klart att attityderna blir något mer kategoriska ju längre traditioner man är bunden av. Praktiska erfarenheter både i Sverige och i andra länder visar att nya branscher, yrken, orter och företag kunnat följa andra arbetsfördelningsmönster än de som anses ofrånkomliga i äldre miljöer. Det finns dock samtidigt tendenser att snabbt inrangera nya arbeten och branscher i de gamla schablonerna. — Slutligen kan det konstateras att företag som i olika sammanhang vågat pröva kvinnor i manliga arbetsuppgifter i allmänhet inte säger sig ha behövt ångra detta — ehuru man ibland försiktigtvis kallar pionjärkvinnan ett "exceptionellt undantag". Allmänheten brukar också ganska lätt acceptera pionjärkvinnor i yrken där man förut bara sett män. Den ängslan för dyrbara experiment som tycks ligga i de många variationerna på uttrycket "det vågar vi nog inte pröva" är kanske onödigt stor.

Till denna bild hör en speciellt stark benägenhet för generaliseringar som enligt många kvinnodebattörer vidlåder folks ställningstaganden när det gäller avvikelser från gamla könsrollfördelningsmönster, och som ofta vidgåtts i våra diskussioner. "Om en enstaka kvinna misslyckas på

en ansvarsbefattning, så tar man nästa gång en man. En man som misslyckas får försvinna på ett stillsamt sätt, en kvinna misslyckas som representant för sitt kön."

Om man dock anammar tron på speciellt kvinnliga och manliga karaktärskonstitutioner, kan man fråga hur man, utan att någonsin ha prövat, kan vara så säker på att dessa "enkönade" yrken inte skulle kunna utföras med "kvinnliga" likaväl som med "manliga" egenskaper och metoder och vice versa — med samma slutresultat. Några av våra debattdeltagare har ställt frågan om inte t.ex. resandeförsäljning skulle kunna drivas lika framgångsrikt med "kvinnlig" intuition och anpassningsförmåga som med "manlig" initiativkraft och aggressivitet, eller om inte kvinnor rentav skulle ha mer personlig förståelse och insikt som chefer. I allmänhet utgår man från att den gängse rollfördelningen mellan män och kvinnor gäller i arbetslivet likaväl som i privatlivet. Man ser mannen som den initiativtagande, ledande och beslutande, kvinnan som den väntande, tjänande och följsamma, och menar att ingendera parten skulle tycka om eller klara av att ha lika funktioner i arbetslivet heller. Från detta ges undantag men mest i form av undrande, en aning roade spekulationer. Också om kvinnliga ledare för kvinnor har många uttryckt starka dubier, även de i relativt liten utsträckning byggda på faktiska prov.

I några fall ser man i relationen män-kvinnor på arbetsplatsen också en s.k. disciplinfaktor, ömsom negativ, ömsom positiv. "Man kan inte blanda in enstaka kvinnor på en manlig avdelning"; "en enstaka man bland idel kvinnor går ju lättare, om han själv kan finna sig i det". Man anser det disciplinärt svårt att blanda ihop manliga och kvinnliga ungdomar i ojämna proportioner i lärlings- och elevskolor. (I de omskrivna pionjärfallen har dock inga sådana disciplinproblem rapporterats, vare sig i vårt material eller från andra källor.)

Ett av våra företag har en kvinnlig arbetare på en ganska stor manlig avdelning men förklarar de goda erfarenheterna därifrån med att just denna kvinna "tycks vara av den sorten som det går bra med, men det skulle säkert bli flims och flams med yngre kvinnor där". Vid ett företag med blandad personal på flera verkstadsavdelningar framhåller man i stället blandningen som direkt eftersträvansvärd: "det inslag av unga trevliga och välvårdade flickor som vi alltid har och vill ha i verkstaden stimulerar alla till ett trevligt uppträdande och de något äldre kvinnorna kan ofta ge en sorts 'moderlig' stadga åt miljön". Farhågorna kom-

mer mest från ställen där man aldrig prövat saken. I de arbetsmiljöer där män och kvinnor sedan gammalt arbetar tillsammans, om ock inte med samma uppgifter, tycks inte detta framstå som något problem.

Av denna identifikation mellan könsroller i egentlig mening och arbetsroller följer några av de cirkelbevis som är så vanliga i resonemangen om kvinnor och arbete, liksom i alla resonemang som rör sig med värderingar och tro mer än med vetande.

TRADITIONENS MAKT ÖVER TANKEN

Genom bristen på fakta kan ingen vare sig bevisa eller avvisa den sakliga hållbarheten i de motiveringar som ges för rådande arbetsfördelning mellan män och kvinnor. Men med hjälp av det material som dock finns och med s.k. vanlig logik kan man ganska långt pröva de föreställningar som tycks vara rättesnören.

Generaliseringar, cirkelresonemang och motsägelser är naturligtvis oundvikliga i icke genomtänkta argument. Många intervjusvar inleddes ju också med uttryck som: "Jag har egentligen aldrig tänkt på varför vi alltid har kvinnor för det arbetet, men det är väl för att...", eller "det är väl naturligt att ha kvinnor för det arbetet". Man har ofta bara följt en oskriven konvention. Vid en plötslig fråga varför, får man leta efter svar och tar ofta till de allmänna uttalanden om olikheter mellan mäns och kvinnors natur, intressen och roller som man varit van att höra i allmän debatt. Ibland tar man fram enstaka egna erfarenheter för att illustrera och bekräfta de allmänna påståendena, ibland går man andra vägen och framför sina egna enstaka exempel som grund för en likaledes egen generell slutsats som stämmer med den som allmänt hävdas.

Det säregna med beteende- och samhällsvetenskapernas problem till skillnad från de s.k. exakta vetenskapernas är ju dels att varenda individ har haft någon grad av självupplevd direktkontakt med dem och därmed tycker sig veta vad som är riktigt eller normalt, dels att de är inbäddade i så många sociala värderingar som bildar utgångspunkt för folks syn på frågorna och ofta överlever förändringar i yttre förutsättningar. Man inordnar sina erfarenheter under den norm som angetts. Fall som följer den betraktas som normala eller "naturliga", de som avviker ser man som undantag. Vilket de för övrigt i allmänhet också blir genom den cirkelgång som just nämnts och som är ett annat särdrag för detta problemområde — att det som anses vara "rätt" blir normgivande och därigenom rättesnöre för beteendet.

Allt detta tycks gälla i osedvanligt hög grad för frågorna om rollfördelning och arbetsfördelning mellan män och kvinnor.

Föreställningar om könsbestämda egenskaper, beteenden och rollmönster tycks dominera vår tillvaro mer än de flesta andra faktorer. Man låter dem indirekt styra även delar av livet där de saknar direkt betydelse och även långt efter det att detta blivit uppenbart. Det kan kanske bero på att det som uppfattas som könsbundet också är det mest tabubelagda.

Med andra ord: det är inte bara så att man saknar en del fakta för regelrätt sakliga ställningstaganden. Det mest frapperande är att man knappast frågar efter några eller att man bara beaktar en del av dem som dock finns och drar generella slutsatser av dem. Vilket väl i sin tur kan tolkas så, att traditionen, vanan, till sist framstår som den vanligaste och viktigaste reella anledningen bakom skiljandet av män och kvinnor i arbetslivet, fastän man ibland mer eller mindre medvetet låter andra, mer rationella motiv — kostnadsmässiga, fysiologiska osv. — bli täckmotiv. "Man kan säkert säga att någon bestämd personalpolitik inte förts visavi kön, utan att en viss traditionalism kombinerad med de möjligheter arbetsmarknaden bjudit varit normgivande." Eller som någon uttryckte saken: "När en man slutar, söker man en annan man, när en kvinna slutar, söker man en annan kvinna — helt enkelt." Detta stämmer gott med den norska studien, där någon säger: "Det er inge faste regler, i alla fall inge skrevne regler, det er gått in som gammel vane." Man har funnit sakernas tillstånd så självklart och oföränderligt, så "naturligt", att man inte behövt ifrågasätta de färdiga motiveringarna eller söka sig fram till egna.

Det bör kanske tilläggas att omedvetenheten hos en del av våra intervjupersoner till någon del kan bero på att de själva inte kan ha *direkt* beröring med alla arbetssituationer. Den centrala personalledningen följer väl ofta avdelningsledningarnas önskemål vid rekrytering o.d. och har väl inte alltid funnit anledning att ta reda på orsakerna till dessa önskemål.

Den brist på konsekvens i företagens tänkande och handlande på detta område som följer med denna sammanblandning av emotionella värderingar och rationellt tänkande förefaller vara en direkt parallell till den splittring i samhällets allmänna politiska åtgärder i kvinno- och familjefrågor som behandlas i denna boks kapitel 6.

LOKALA OCH CENTRALA PERSPEKTIV PÅ KVINNLIG ARBETSKRAFT

Vid en jämförelse mellan uttalandena från vår studie och dem som nu ofta görs av centrala näringslivs- och framförallt fackliga representanter förefaller de senare tydligt mer radikala. Centralt måste man se frågan som en totalfråga om samhällets arbetskraftsförsörjning, en fråga om att ta emot den arbetskapacitet som individerna bjuder och samhället utbildar, kanske också som en allmän rättvisefråga. Det enskilda företaget har sällan samma överblickande och långsiktiga syn på saken.

För icke etablerade kvinnoyrken betraktas kvinnlig arbetskraft, trots allt, fortfarande som en sorts reserv som man tar till först i en ytterst extrem situation. Det kan kanske ibland också gälla manlig arbetskraft för yrken där kvinnor anses mer lämpade, men oftast tycks man betrakta det som slöseri att sätta män på "kvinnoarbeten". Det finns många tecken på den outtalade attityden. Det viktigaste — förutom den skarpa arbetsfördelningen — är naturligtvis den genomgående högre lönesättningen för män — det sociala ansvaret gentemot "familjeförsörjarna" kan väl dock inte svara för mer än en del av löneskillnaderna. Det har hittills varit genomgående högre priser på arbetsegenskaper som betraktas som exklusivt manliga — stor kroppsstyrka, omflyttbarhet osv. — än på egenskaper som betraktas som lika exklusivt kvinnliga — fingerfärdighet, tålmodighet osv. Ett klart tecken är väl också det faktum att alla tidigare försök att avtalsvägen minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor har omintetgjorts genom att den enskilda marknaden överbetalat den manliga arbetskraften hellre än att utnyttja mer kvinnlig. — Denna värdering har ju också direkt eller indirekt uttryckts i många uttalanden som redan återgivits i detta kapitel, uttalanden i stil med följande: "kvinnor har för liten auktoritet för att bli accepterade som ledare"; "våra kunder skulle säkert få svårt att acceptera en kvinna"; "det blir en enklare och lättare prägel i en liten restaurang med bara kvinnlig personal".

Som ofta påpekats följer naturligtvis med knapphet på arbetskraft en tendens att värdera kvinnlig sådan friare och högre än eljest. Krigstiden brukar dras fram som den tid då kvinnorna plötsligt fick chansen och även lyckades att visa att de kan klara de mest "manliga" jobb. Men varken här eller exempelvis i USA har den perioden eller några andra perioder av svår arbetskraftsbrist under senare tider i realiteten skapat några stora och bestående förändringar i den allmänna uppfattningen

om mans- och kvinnoarbete. Det mesta har återgått till den gamla ordningen efter en undantagsperiod. Detta gäller framförallt industrin. En viss beredskap för att bryta könsbarriären i befordringspolitiken kan möjligen spåras i vissa banker och försäkringsbolag, beroende på att man där tycks ha vissa svårigheter att hävda sig mot industrin i konkurrensen om den manliga arbetskraften, kanske också beroende på att det där är mindre iögonenfallande skillnader mellan "manliga" och "kvinnliga" arbeten.

Inte heller har den tekniska utvecklingen medfört några stora förändringar i företagens könsfördelning under senare tider. Den sägs ofta ha öppnat en mängd nya arbetsområden för kvinnorna, men i praktiken har den som nämnts kanske stängt lika många för dem. Sammanfattningsvis kan man säga att förändringar i arbetsfördelning mellan män och kvinnor på de näringsområden vi här stannat vid har kommit utomordentligt långsamt, jämfört med förändringarna i de faktiska förhållanden som har betydelse i sammanhanget och med ändrade insikter och även jämfört med den allmänna föreställningen om kvinnans ökade insteg i nya yrken. Det intrycket framför också Harriet Holter i sin studie.

Frågan är hur stark och långvarig brist på arbetskraft och hur stark förskjutning av arbetskraftsbehovet från "kvinnliga" till "manliga" yrken som måste till för att olika parter — både arbetsgivare och kvinnliga och manliga arbetstagare — på allvar skall våga eller komma sig för att överskrida de gällande kritstrecken för att pröva de möjligheter utanför dem som båda parters centrala företrädare nu säger sig rekommendera. I varje fall för närvarande tycks som sagt de enskilda företagen inta en betydligt mer passiv hållning än den som uttrycks i centrala uttalanden — på både arbetsgivare- och arbetstagarsidorna — om att kvinnlig arbetskraft bör tillvaratas bättre genom mindre könsbunden arbetsfördelning och lönesättning.

Ju närmare den konkreta rekryteringssituationen man kommer, desto längre tycks man ha kvar till detta "nya" tänkande. Redan inom varje företag för sig kan man konstatera en större eller mindre klyfta mellan ord och handling. Även om uttalandena präglas av de gamla schablonerna, är de dock mer "frigjorda" än det faktiska handlandet som det kan avläsas i vederbörandes personalstatistik och platsannonser. "I princip är det inget som hindrar med kvinnor här, men det skulle vara ganska svårt att få det accepterat i praktiken." Även de företag som

efter våra debatter sagt sig komma att tänka om har fortsatt att annonsera "enkönat" för arbetsuppgifter för vilka man vid intervjuerna inte ansåg sig ha någon anledning att inskränka urvalet.

VEMS INTRESSEN GÄLLER DET?

När man i företagen hävdar att "kvinnorna inte själva är intresserade av att försöka sig på nya yrken och ambitiösare karriärer", så stämmer ju det med vad vi från yrkesvägledningshåll och andra källor vet om den *genomsnittliga* attityd som nu finns bland kvinnorna. Det anmärkningsvärda är att man i företagen anser att initiativet till en ändring av intresseinriktning hos kvinnor uteslutande skall komma från kvinnorna själva och att en sådan ändring måste ske hos kvinnor *överlag* för att man skall finna det värt att själv ändra sitt handlande. Det anses vara kvinnornas sak att bevisa att också de kan klara andra och mer kvalificerade uppgifter än de nu i allmänhet har. "Vill kvinnorna ha andra och mer kvalificerade uppgifter, får de väl visa att de kan klara det, annars måste de skylla sig själva." Men sannolikt hindras sådana initiativ av det passiva motstånd som fått många olika uttryck i vårt material och som t.ex. ofta uppträder i form av en sorts ridderlighet eller förmyndarskap som kategoriskt förutsätter att vissa arbeten är för smutsiga, för obehagliga, för riskfyllda eller ansträngande (även då det inte har med krav på direkt fysisk styrka att göra), för maktpåliggande osv. Man kan undra om sådana "konkurrensbegränsande åtgärder" är behövliga, om man inte kunde överlämna åt individerna att själva bestämma vad för arbetsuppgifter deras förmåga och intresse gör dem lämpade för.

Man kan i detta sammanhang inflika en allmän reflexion över denna art av osynliga stängsel. När det ofta hävdas att ingenting längre hindrar kvinnor från att gå in på nya yrkesområden, erinrar det något tillspetsat om den moderna byggnadskonstens osynliga glasväggar. De ger intryck av ökat utrymme, de syns inte men fungerar effektivt vid närmare beröring för den som inte ser sig för, och det är inte alltid lätt att hitta dörröppningen i tid. Det finns måhända i dessa kvinnofrågor en viss benägenhet att låta orden få makt över tanken så, att när problemen debatterats mycket länge, man till slut tror att de också är reellt lösta — en benägenhet som finns på många områden av denna typ, där problemen ligger mer på attitydplanet än på det konkreta handlingsplanet.

Företagen tycks sålunda betrakta frågan om mer kvalificerade uppgifter för den kvinnliga arbetskraften mest som en kvinnornas och inte en egen intressefråga — utom när det gäller de rena kvinnoyrkena — väl som en eftersläpande följd av att den tidigare alltid framställts som ett individuellt rättvisekrav. Numera påpekar varje debattinlägg av någon klass att de s.k. kvinnofrågorna inte berör enbart kvinnorna utan hela samhället, och arbetslivets centrala organisationer på ömse håll tar upp dem som de arbetskraftsförsörjnings- och produktivitetsfrågor vi här vill kalla dem.

Men då möter man en annan anmärkningsvärd omständighet. Det talas bara om att kvinnorna skall släppas in i mansyrkena, inte om att männen också måste lockas in i kvinnoyrkena, dvs. att man överhuvudtaget borde ifrågasätta könstillhörigheten som arbetsfördelande faktor i princip. Detta är ju begripligt, eftersom mycket färre — och ekonomiskt och anseendemässigt oftast mycket mindre attraktiva — arbetsområden är "stängda" för män. Mycket få väggar hindrar dem, och framförallt inga tak. Dock ges det angelägna och färska exempel på att schablontänkandet odlas lika starkt för vissa "kvinnoyrken" (sjuksköterskor, för- och småskollärare osv.) och ännu starkare när det gäller hemarbete som huvudsysselsättning. Det ensidiga betraktelsesättet kan möjligen ytterligare befästa tendensen att se frågan som en kvinnosak mer än som en fråga om företagens och samhällets optimala utnyttjande av arbetskraften och om varje individs — även mannens — frihet att välja sysselsättning.

Som sagts många gånger redan griper de olika intressena in i varandra, och en totallösning som skall fungera måste bestå i en anpassning av de olika intressena. Men det första steget till en sådan samordning måste vara att klarlägga varje delintresse för sig, dess renodlat egoistiska önskemål, och att genomföra en mer sakligt genomförd vägning av de positiva och negativa faktorer som man anser ingår i räkningen. Först därefter kan man väga olika intressen och olika för- och nackdelar mot varandra och göra nödiga kompromisser. Att som nu varje part gör utgå från att de beteenden hos "motparten" och de värderingar som byggts upp under gångna tider med andra förhållanden är omöjliga eller olämpliga att ändra på, skapar de cirkelresonemang och det dödläge vi har, där var och en väntar på initiativ från den andre för att få i gång försök till ändringar. "Det är lämpligast med män/kvinnor, för det finns ju bara män/kvinnor utbildade för detta." Det skapar också

det tillstånd av inkonsekvens och halvlösningar som nu präglar den allmänna kvinno- och familjepolitiken i vårt samhälle.

Enligt samstämmiga bedömningar och av kända skäl går vi mot en allt större knapphet på kvalificerad arbetskraft. Lika samstämmigt utpekar man kvinnorna som den grupp som rymmer den största ännu outnyttjade reserven, kvantitativt och kvalitativt.

Uppenbarligen växer behovet inte bara eller ens mest inom de gamla "kvinnoområdena", och uppenbarligen växer det mest inom de områden som kräver en relativt hög grad av intellektuell kapacitet. Samhället uppmuntrar — med de centrala arbetsmarknadsorganisationernas goda minne — genom yrkesvägledning och ökad skolutbildning kvinnorna till mer yrkesverksamhet, och mer kvalificerad sådan, och till val även av "manliga" yrken. Denna politik motverkas sedan av att familje-, skatte- och socialpolitik i många stycken förs i motsatt riktning — jämför kap. 1. Vad som är intressant från snäv arbetskraftssynpunkt är att stimulans till mer kvalificerad utbildning och yrkesverksamhet inte heller har någon motsvarighet i nuvarande rekryteringspraxis på större delen av arbetsmarknaden. Även detta förhållande gör det önskvärt att få något mer prövade besked från arbetskraftsköparna om dessa kommer att följa de hittillsvarande spåren även i fortsättningen eller pröva andra vägar.

Det är självklart att varje kategorisk uppdelning av arbetskraften som på detta sätt skär över de adekvata lämplighetsgränserna och i stället följer inadekvata eller halvadekvata schablongränser — som kön, ålder, hudfärg, religion osv. — minskar den allmänna smidighet och anpassbarhet som hela vår nuvarande rörlighetsbefrämjande arbetskrafts- och utbildningspolitik strävar efter. Det förhållandet illustreras klarast av problemen dels i de utpräglade en- eller fåindustriorterna med sysselsättning för bara endera män eller kvinnor, dels i de utpräglat enkönade yrkena — tekniker, sjuksköterskor osv. När företagen hävdar att tillgången på manlig resp. kvinnlig arbetskraft i hög grad bestämmer deras val, glömmer man tydligen att företagen genom sin rekryteringspolitik i stor utsträckning får det arbetskraftsutbud man själv skapar. Om t.ex. ett företag som dominerar sin ort endast frågar efter manlig — resp. kvinnlig — arbetskraft, drivs kvinnorna — resp. männen — därifrån, varvid befolkningsbalansen störs så att det blir risk för allmän avtappning.

Det är lika självklart att man måste ha arbetsfördelning mellan olika

individer, frågan är bara vad som nu är en rationell indelningsgrund. Schablonerna kan vara nyttiga eller nödvändiga i det s.k. praktiska livet — för enkelhetens skull på exakthetens bekostnad. Det gäller bara att avväga rationaliseringsvinsten mot spillförlusten. Och det gäller att hålla schablonerna aktuella, justera dem allteftersom de föråldras och underlaget och användningen ändras. Det borde väl också gälla så föränderliga ting som människor och modernt arbetsliv. Med alltmer utvecklad teknik kan vi också få allt finare mät- och differentieringsmetoder och allt finare schabloner — och allt större anledning att använda dem.

Vi vet hur könstillhörighet en gång kommit att bli så avgörande för arbetsfördelningen i samhället, vi vet att alla parter — kvinnor och män, arbetsgivare och arbetstagare, arbetsförmedling och tidningar, osv. — hjälps åt att bibehålla mönstret. Men vi vet också att både arbetskraft och arbete har förändrats starkt. Om man tror på den möjlighet som en del centrala instanser nu börjar förorda, att kunna frigöra dold arbetskapacitet genom en friare arbetsfördelning, varför prövar man då inte detta mer i praktiken? Är det då inte en onödigt långsam omväg att vänta på att enskilda pionjärkvinnor som inte låter hejda sig skall ta och ge chansen till försöksverksamhet genom att försöka bryta den stiltje där företagen väntar på kvinnorna och kvinnorna på företagen? Det måste åtminstone vara en mindre ekonomisk risk för ett företag att våga försöket att anställa en kvinna i ett "manligt" arbete än för en ung kvinna att satsa sin tid och sitt utbildningskapital på ett yrke som hon inte vet om hon får chans att utöva. Varför tar man trossatser och mycket ofullständigt sakmaterial för gott när det gäller mänsklig arbetskraft, när man inte gör det ifråga om andra produktionsfaktorer, även i nuvarande läge av relativ knapphet på den varan? Varför använder man inte den teknik för arbetsvärdering och personbedömning som finns på hela det mänskliga materialet, utan att först avskärma stora grupper? Benägenheten att använda trubbiga indelningsinstrument gäller ju inte bara kön utan ålder, i stor utsträckning formell utbildning, i vissa andra länder hudfärg och religion, osv. — en extravagant hushållning med en knapp vara. Om arbetsgivarna verkligen är redo att pröva en mer individuell lönesättning — varför då inte också en individuell arbetsfördelning efter individuell personbedömning och arbetsvärdering?