

Kvinnors liv och arbete



***en studie
väg
ledning***

MIA BERNER ÖSTE • RITA LILJESTRÖM • BRITT-MARIE BYSTEDT

STUDIEFÖRBUNDET
NÄRINGS LIV och SAMHÄLLE

Kvinnors liv och arbete • *en studievägledning*

Kvinnors liv och arbete

Svenska och norska studier av ett samhällsproblem

Publicerad av SNS 1962

EDMUND DAHLSTRÖM

HARRIET HOLTER

SVERRE BRUN-GULBRANDSEN

PER OLAV TILLER

GÖSTA DAHLSTRÖM

STINA THYBERG

Mia Berner Öste (red.) Rita Liljeström Britt-Marie Bystedt

en studievägledning

Könsrolldebatten — Könsroller, individ och samhälle

Hur blir vi kvinnor och män? — Den unga flickan mellan hötappar

Familjen förändras, men hur ska mamma ha det?

Fri men utanför — Husmoderskurs eller verkstadsskola?

Hur uppför sig kvinnor på arbetsplatsen?

Företagen och den kvinnliga arbetskraften

Argument i könsrolldebatten



STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGSLIV OCH SAMHÄLLE

© Studieförbundet Näringsliv och Samhälle 1963

GERNANDTS BOKTRYCKERI AB, STOCKHOLM 1963

Teckningar av Gyula Buváry

Om författarna

MIA BERNER ÖSTE Fil. lic., verksam som lektor vid sociologiska institutionen, Göteborgs Universitet.

RITA LILJESTRÖM Fil. kand., amanuens vid sociologiska institutionen, Göteborgs Universitet.

BRITT-MARIE BYSTEDT Pol. mag., sekreterare i TCO, Stockholm.

Innehåll

Förord	7	
Sidhänvisningar till kapitlen i huvudboken ”Kvinnors liv och arbete”	8	
1 <i>Könsrolldebatten</i>	9	RL
Dagens debatt 11 — Den moderata ideologin 12 — Den radikala ideologin 14 — Huvudfrågor 17		
2 <i>Könsroller, individ och samhälle</i>	18	MBÖ
Könsrollerna och samhället 20 — Könsrollerna och den enskilda individen 22 — I olika kulturer 24 — Och i olika epoker? 26 — Konsekvens, och vad kostar den? 26 — Huvudfrågor 29		
3—4 <i>Hur blir vi kvinnor och män?</i>	30	MBÖ
Social inlärning 30 — Vad tror barnen själva? 31 — Vad säger föräldrarna? 32 — Barnböckerna: Könsrollernas provdockor? 33 — Faderns, och moderns, frånvaro 35 — Vad vet vi? 35 — Huvudfrågor 38		
5 <i>Den unga flickan mellan hötappar</i>	40	MBÖ
Huvudfrågor 49		
6 <i>Familjen förändras — men hur ska mamma ha det?</i>	50	RL
Levnadsnivå och familjecykel 54 — Räcker pappas lön till allt vi vill ha? 55 — Att ”bara” vara hemma 59 — Romantik och kamratskap i konflikt 62 — Hemmet, en isolerad cell i samhället 64 — Huvudfrågor 65		
7 <i>Fri men utanför</i>	67	RL
Huvudfrågor 73		
8 <i>Husmoderskurs eller verkstadsskola?</i>	74	RL
”Kvinnogöra” på arbetsmarknaden 75 — Könstypiska yrkesplaner 78 — Yrkesvalet som en utvecklingsprocess 79 — Skillnader i yrkesutbildning 85 — Lika lön, en formalitet eller verklighet? 88 — Huvudfrågor 89		

9 *Hur uppför sig kvinnor på arbetsplatsen?* 91 RL

Är detta en sann bild? 92 — Vem drar nytta av kvinnornas förmenta underlägsenhet på arbetsplatsen? 93 — Primär- och sekundärgrupper 96 — Vilken av de två typerna, primär- eller sekundärgruppsrelationen, påminner kvinnors yrkesuppförande mest om? 97 — Huvudfrågor 101

10 *Företagen och den kvinnliga arbetskraften* 102 BMB

Verkstadsindustri 102 — Textilindustri 104 — Konfektionsindustri 105 — Livsmedelsindustri 106 — Grafisk industri 107 — Metallurgisk industri 108 — Tändsticksindustri 108 — Kemisk-teknisk industri 109 — Övriga arbetsuppgifter 109 — Industri — arbetsledare, produktionsledare, övriga tekniker 110 — Detaljhandel 111 — Hotell- och restaurangnäring 111 — Försäkringsväsende 113 — Bankväsen 114 — Administrativt och kommersiellt arbete 115 — Den tekniska utvecklingens inverkan på kvinnornas arbetsmöjligheter 118 — Konjunkturförändringarnas inverkan 118 — Deltidsarbete 120 — Arbetarskyddslagstiftningen och kvinnornas arbetsmöjligheter 121 — Arbetskostnader för kvinnlig arbetskraft jämfört med manlig 121 — Löneskillnadernas orsaker 122 — Vad skulle hända vid likalön? 124 — Sammanfattning 126 — Kvinnor dominerar 126 — Kvinnor saknas 126 — Kvinnor förekommer 127 — Genomsnitt och jämförbarhet 128 — Arbetsvärdering och könsroller 128 — Lokala och centrala perspektiv på kvinnlig arbetskraft 129 — Vems intressen gäller det 130 — Huvudfrågor 131

11 *Argument i könsrolldebatten* 132 RL

Frihet och jämlikhet 132 — Förvärvslivet och dess värden 133 — Makt och inflytande 135 — Anseende och social uppskattning 136 — Lycka och självförverkligande 137 — För familjens bästa 139 — Samhällsekonomiska synpunkter 141 — Huvudfrågor 143

Förord

Ett av SNS främsta mål är att stimulera till ett fördomsfritt och självständigt tänkande i frågor av för näringsliv och samhälle gemensamt intresse. "Kvinnors liv och arbete", som publicerades hösten 1962, var ett försök att förse debatten om kvinnans ställning med sakligt underlag.

Det är en förenkling att studera kvinnans situation i dagens samhälle enbart från arbetsmarknadssynpunkt. Problemet ligger djupare än så. Uppfostran grundlägger och förstärker könsrollerna som även i arbetslivet gör kvinnan beroende inte bara av sin omgivnings utan väl så mycket av sina egna attityder och värderingar.

För att underlätta en vidgad diskussion av dessa väsentliga frågor har SNS — som ett komplement till "Kvinnors liv och arbete" — låtit utarbета denna studievägledning.

Författarna har givits fria händer vid utformningen av skriften och svarar själva för de synpunkter som framförs.

Karl-Fredrik Km Karlsson
Verkställande direktör i SNS

Vi har inte skrivit en bok, snarare en bok om en bok. Givetvis kommer många — inklusive de ursprungliga författarna till boken "Kvinnors liv och arbete" — att sakna mycket av det som gör originalet till en fascinerande volym. Skam annars! Om allt detta skulle rymmas i en starkt förkortad upplaga, vore originalet förfelat — eller för långt. Det är just därför att vi finner boken värdefull och stimulerande som vi med detta arbete vill locka flera till ett fördjupat studium av de frågor som tas upp till debatt i "Kvinnors liv och arbete". Vi vill ge en orientering, öppna diskussionen, underlätta ett fortsatt studium.

Det mesta av det vi säger här har vi hämtat från boken. Med andra ord: varje likhet med originalet är ingen tillfällighet. Men vi har uttryckt oss på vårt sätt, redigerat efter våra huvuden, då och då satt in en tankegång ur egen fatabur: varje tillfällighet kan vara en olikhet.

Arbetet har vi delat mellan oss så att redaktören, Mia Berner Öste, skrivit kapitlen 2, 3—4 och 5, Rita Liljeström kapitlen 1, 6, 7, 8, 9 och 11 och Britt-Marie Bystedt kapitel 10. Vi har inte strävat efter att uttrycka oss enhetligt. Men däremot att, så långt möjligt, komma till tals med en mångskiftande läsekrets med ett gemensamt syfte: att ensamma eller tillsammans försöka sätta sig in i och fundera vidare på kvinnans och mannens ställning i hemmet — arbetslivet — samhällslivet.

Mia Berner Öste

Rita Liljeström

Britt-Marie Bystedt

*Kapitel i
studieväg-
ledningen*

Motsvarighet
i Kvinnors liv och arbete

1	EDMUND DAHLSTRÖM <i>Analys av könsrolldebatten</i>	s. 17— 31
2	HARRIET HOLTER <i>Kjønnsroller og sosial struktur</i>	s. 71—112
3-4	SVERRE BRUN-GULBRANDSEN <i>Kjønnsroller og sosialisering</i>	s. 113—132
	PER OLAV TILLER <i>Rollefordelingen mellom foreldrene og barns personlighetsutvikling</i>	s. 133—158
5	HARRIET HOLTER <i>Fra barn til voksen</i>	s. 159—188
6	EDMUND DAHLSTRÖM <i>Familjen och gifta kvinnors förvärsarbete</i>	s. 189—268
7	HARRIET HOLTER <i>Enslige kvinner i yrkeslivet</i>	s. 269—285
8	GÖSTA DAHLSTRÖM <i>Kvinnorna på arbetsmarknaden i Sverige</i>	s. 287—325
9	HARRIET HOLTER <i>Kjønnsforskjeller i yrkesatferd</i>	s. 327—375
10	STINA THYBERG <i>Företagen och den kvinnliga arbeidskraften</i>	s. 377—550
11	EDMUND DAHLSTRÖM <i>Analys av könsrolldebatten</i>	s. 31— 70

1 Könsrolldebatten

Av någon underlig anledning har man talat om ”kvinnofråga” och ”kvinnodebatt”, när man i själva verket menat kvinnors och mäns ställning och relationer i samhället. Beteckningen är missvisande. Kvinnans och mannens roller hänger intimt samman, en förändring av kvinnans ställning medför samtidigt en förändring av mannens ställning — förr eller senare. Det är fråga om ett samhällsproblem som rätteligen hör hemma under rubriken ”könsrollfrågan”.

Könsrollfrågan är invävd i hela vår civilisation och sträcker sig historiskt långt tillbaka i tiden. Den är vitt förgrenad: den aktualiseras i arbetsmarknadspolitiska sammanhang i förhandlingarna om lika lön, den hänger samman med förändringar av familjelivet och skolan, den framträder tekniskt i skattepolitiska överväganden och känslomässigt när det gäller barnen, den gör sig påmind inom socialpolitik och familjerätt, och den omvärderas genom psykologisk och sociologisk forskning.

I den debatt som förts har det i stort sett saknats försök till överblickar och redovisning av mål. Man företar t. ex. en statlig utredning om daghem och förskolor utan att först klargöra i vilken omfattning mödrars förvärvsarbete ter sig önskvärt eller ej. Hur mycket man är beredd att satsa på den halvöppna barnavården och hur man fördelar kostnaderna, beror inte bara på kvinnornas benägenhet att ta förvärvsarbete, eftersom tillgången på daghemsplatser påverkar kvinnornas möjligheter och benägenhet att söka sig till förvärvslivet. Frågan om den önskvärda omfattningen av mödrars förvärvsarbete leder till frågan om samhällets målsättningar.

Experterna anlägger ofta ett begränsat perspektiv. Man för en skenbart teknisk och realistisk diskussion, där en serie outtalade antaganden och oredovisade värderingar om familjeliv och könets ställning i samhället svävar i luften. Man löser delproblem utan

att väga den sammanlagda effekten av olika åtgärder och utan att sätta den i relation till vad som är önskvärd politik i könsrollfrågan. Bristen på konsekvens försvarar man med att det är individerna, familjerna själva som skall välja och bestämma hur de vill ha det. Därvid blundar man för det faktum att samhällets politik — på olika områden — bildar den ram inom vilken hushållen fattar sina beslut. Genom vidtagna eller uteblivna åtgärder påverkar politiken bl. a. hustrurnas val mellan att vara hemmafru eller yrkeskvinna.

Det inledande och det avslutande kapitlet i denna bok avser att kartlägga allmänna åsikter och antaganden, påståenden och föreställningar rörande könsroller som kommit fram i den allmänna debatten. Huvudintresset knyts till den nivå av debatten som företräds av bl. a. kvinnorörelserna och de politiska rörelserna. Här spårar man ett mera sammanhängande system av argument och värderingar, en ideologi, och en påtaglig strävan att bevaka könsrollfrågan i dess helhet.

Förutom denna diskussion på "högsta nivå" har vi debatten mellan experter och fackfolk, vars begränsning till isolerade moment i könsrollfrågan redan har antytts.

Ytterligare tillkommer de inlägg och rolluppfattningar som massmedierna förmedlar, dels i form av personliga inlägg i press och insändarspalter, dels som vaga förespeglningar och dolda antaganden i noveller och romaner, filmer, reklam och slaggers.

Men varifrån har man sina uppfattningar?



Låt oss göra en tillbakablick och se vilka inflytanden som färgat samhällets syn på kvinnan och mannen.

Den kristna religionen är framsprungen ur en patriarkalisk judisk kultur och den förkunnade en kvinnosyn som skulle bli den traditionella: Gud skapade man och kvinna olika. Mannen är kvinnans överhuvud. Kvinnan är mannen underlägsen. Endast mannen ges full myndighet i samhället. Kvinnan måste särskilt skyddas. Genom att vara dygdig hustru och from fruktsam moder kan kvinnan förvärva aktning.

Med rötterna i 1700-talets *naturrätts- och upplysningsfilosofi* utvecklades den "gammalliberala ideologin" som vände sig mot den traditionella kvinnosynen genom att hävda att:

Alla individer har egenvärde och lika värde. Kvinnan och mannen är i väsentliga avseenden lika och har samma naturliga rättigheter. Därför skall jämlikhet råda mellan könen. Gammalliberalerna lade stor vikt vid kvinnans rättsliga och politiska likställdhet, men syftade inte till att ändra hennes ställning i hemmet.

Kristna och gammalliberala synsätt ingår i den *romantiska ideologin* som omger en gammal arbetsfördelning med ett romantiskt skimmer.

I Kärleken kompletterar kvinnan och mannen varandra. Samhället behöver båda och ger båda samma värde. Kvinnans särart utmärks av moderlighet, ömhet, upppoffrande sinnelag, behagfullhet, mjukhet, intuition etc. Mannen försörjer och beskyddar henne. Funktionerna utanför hemmet och samhällsansvaret i stort vilar på honom.

Den marxistiska ideologin anknyter till gammalliberala principer men drar andra konsekvenser när det gäller hur jämlikheten skall förverkligas. Instängd i familjelivet är kvinnan undertryckt och skild från det offentliga livet. Hennes ställning innebär hemslaveri och en legaliserad prostitution.

Med kvinnans befrielse återförs kvinnokönet till samhälleligt arbete, först då blir hon jämställd. Den fullständiga friheten kan först realiseras sedan de kapitalistiska produktions- och egendomsförhållandena ersatts av ett socialistiskt system. Då blir äktenskapet grundat på kärlek och jämlikhet, de ekonomiska hänsynen blir onödiga och kvinnan betraktas inte längre som obetald arbetskraft i hemmet.

Dagens debatt

Den sociala förändringen i de nordiska länderna fram till våra dagar har förverkligat det gammalliberala programmet. Med denna rättsliga likställdhet har inte följt en reell jämställdhet. Kvinnorna har fortfarande begränsade möjligheter att hävda sig in-

om områden som formellt står öppna för dem, som t.ex. yrkesutbildning, politik och samhällsplanering.

Många av de yttre hindren har undanröjts. Kvar står hinder som gör att motiv för att sträva mot nya mål aldrig uppstår, bl. a. därför att uppfostran och miljöinflytanden aldrig uppmuntrat sådana behov och intressen. Detta i sin tur sammanhänger med inrotade föreställningar, förväntningar och rollideal, värderingar och vanor bland arbetsgivare och arbetskamrater, bland äkta män och även bland kvinnorna själva. Dessa hinder får stöd i massmediernas kolorerade kvinnoideal och de är starkt förankrade inom familjen. När det gällde att undanröja de yttre hindren stod kvinnoorganisationerna eniga. I dag är kvinnan sin egen värsta fiende.

Dagens debatt följer inte längre könsgränserna. Snarare förs striden mellan kvinnor som i egenskap av hemmafruar respektive yrkeskvinnor angriper varandra; båda grupperna har stöd hos manliga meningsfränder. Om man indelar de framförda åsikterna efter benägenheten att bevara resp. förändra familjens funktioner, får man en skala som går från de mest reformfientliga uppfattningar till synnerligen radikala idéer intill gränsen för familjestitutionens upplösning.

Det är lättare att veta vad man talar om när det gäller de radikala idéerna. De har utvecklats i böcker och program, medan de mera konservativa idéerna flyter i form av dolda antaganden.

Vi skall mera närgånget granska de två ideologier som dominerar den sakkunniga debatten. De kallas här för den *moderata* och den *radikala* könsrollideologin. Hänvisningar till traditionalism antyder till en konservativ eller romantisk ståndpunkt.

Den moderata ideologin

Den *moderata* könsrolluppfattningen har framträtt i utredningar av svensk familjepolitik. Man utgår från att kvinnan har två roller och tänker sig reformer som på olika sätt skall hjälpa kvinnan att förena dessa två roller genom att underlätta övergången från den ena rollen till den andra. Man kan skönja två varianter av moderat inställning: den ena betonar att villkoren som hustru-husmor skall förbättras, den andra satsar på kvinnans yrkesverksamhet.



Denna ideologi har ett mönster för mödrars livskarriär. Den indelas i tre perioder som består av påbörjad yrkesverksamhet, moderskapsåren och en återgång till yrkeslivet. Kvinnans två roller skapar i nuvarande läge konflikter och hon slits mellan konkurrerande önsknings. En del kvinnor som kanske hellre vill vara hemma tvingas av ekonomiska skäl till förvärsarbete medan andra hindras från att fortsätta med yrkesarbete genom bristen på daghem och annan service.

Målet för kvinnopolitiken bör, enligt de moderata, vara att trygga varje kvinnas rätt att fritt välja var hon vill sätta in sin arbetskraft. Hon skall ha rätt till *en förutsättningslös valfrihet*.

Mot de traditionella vill de moderata försvara kvinnans yrkesroll — mot de radikala vill man slå vakt om husmoder-moderrollen.

Enligt denna grundsyn vill man att samhället skall föra följande politik:

- De uppväxande flickorna bör göras medvetna om att hustru-moderrollen inte är deras enda livsuppgift. De bör stimuleras till en allvarligare yrkesinriktning med bättre utbildning och inom ett bredare fält än vad som nu är fallet. De bör uppmuntras att hävda sig på samma områden som männen och att i likhet med dem satsa på sitt yrkesarbete. De gifta kvinnorna bör ges tillfälle att vidmakthålla sina yrkeskunskaper och en viss kontakt med arbetsmarknaden.

- Bostäder och den kollektiva servicen bör utformas så att hemarbetet kan nedbringas och rationaliseras. Arbetsbesparande hjälpmedel bör införas i större utsträckning. Viktigast av allt är organiserandet av anordningar för barnens vård: institutioner för halvöppen barnavård, förskolor, daghem, eftermiddagshem och familjedaghem.
- De gifta kvinnornas yrkesarbete får inte "bestraffas" skattevässigt, som nu är fallet för kvinnor med kvalificerad utbildning, gifta med män med högre inkomster.
- Särbehandlingen av kvinnorna på arbetsmarknaden — genom delmarknader och kvinnolöner och särbestämmelser i arbetarskyddslagar — bör elimineras.
- Förhållandena på arbetsmarknaden och arbetsplatserna bör organiseras så att kvinnans "dubbla" livskarriär underlättas, t. ex. genom deltidstjänster, utökad avlönad ledighet vid barnsörd, utökade möjligheter till vidare utbildning och omskolning, med speciell bevakning av de äldre kvinnornas möjligheter på arbetsmarknaden. En bättre lokalisering av näringslivet behövs för att båda makarnas förvärvsarbete skall bli geografiskt realiserbart.
- Ett ökat stöd åt barnfamiljerna bör ges så att mödrar inte tvingas ta arbete av ekonomiska skäl.
- Husmödrarnas ställning kan förbättras genom utbildning för hemarbetet och genom att hushållsarbetet ges en mera yrkesmässig karaktär samt görs till föremål för en ekonomisk värdering. Vidare önskas förbättrade sjuk- och pensionsförhållanden. Fritid och semester bör tryggas. Isoleringen och bundenheten bör minskas genom studie- och föreningsverksamhet och genom att övriga familjemedlemmar tar på sig en del av hemarbetsbördan.

Den radikala ideologin

Målet för den *radikala* könsrollideologin är kvinnans absoluta jämlikhet och frigörelse. Skillnaden mellan den moderata och radikala ideologin är mera en gradskillnad än oenighet i sak. Delvis kan man förklara den med att man på moderat håll utgår från vad man tror vara möjligt att realisera i dag.

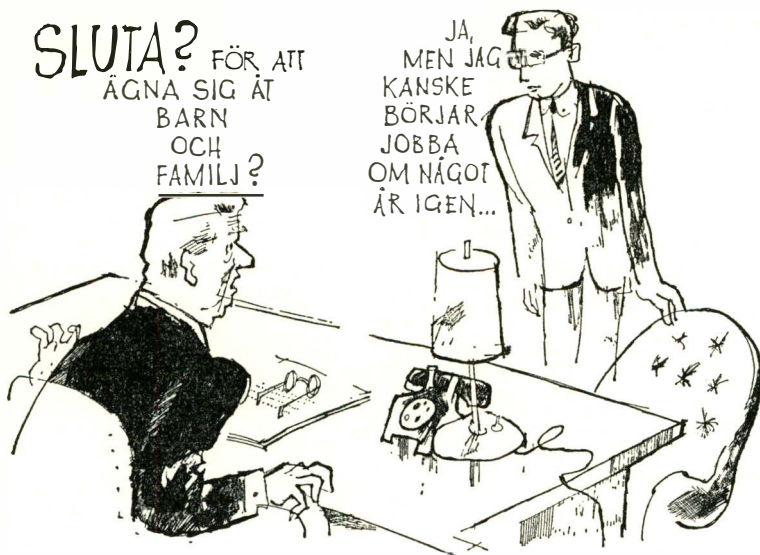
De radikala utvecklar framtidsperspektiv och långsiktigare mål. De ställer upp morgondagens kvinna: välutbildad, yrkesmedveten och beredd att eftersträva jämlikhet på alla områden. Man avfärdar talet om "kvinnans två roller" som ohållbart. Både män och kvinnor har *en* huvudroll, den som människor. I människorollen ingår, som en rik tillgång och moralisk plikt, att ta väl hand om avkomman.

Så länge flertalet av kvinnor finner sig i att ensamma bära huvudansvaret för vården av hem och barn, kan jämställdhet inte förverkligas. Man betonar mannens delaktighet och medansvar inom familjen. Både mannen och kvinnan har en yrkesroll och en familjeroll. Kvinnan är den som föder och ammar barnet, men det finns inget biologiskt samband mellan graviditet och amning å ena sidan och tvätt, matlagning och övrigt hushållsarbete å den andra. I det nuvarande systemet exploateras moderskapet och kärleken till barnen så att kvinnans frihet som individ kringskärs. Hon måste ha fullgjort sin huvuduppgift som vårdare av barn och hem innan hon accepteras som yrkeskvinna. Detta system av villkorlig frigivning leder till att uppväxande kvinnor betraktar sin yrkeskarriär som något sekundärt och äktenskapet som den legitima huvudvägen till försörjning.

Att mannen-fadern betraktas som huvudförsörjare återspeglas i att männen får högre lön för samma arbetsuppgifter. Denna skillnad ter sig motiverad från arbetsgivarsynpunkt eftersom den kvinnliga arbetskraften också uppvisar lägre yrkesambitioner, större frånvaro och mindre yrkesbeständighet på grund av sin familjeorientering.

Den radikala ideologin lägger lika stor vikt vid familjepolitiska som vid arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Så länge familjen tjänstgör som försörjningsinrättning för kvinnor, kan kvinnans ställning på arbetsmarknaden inte definitivt förbättras. De radikala instämmer i stort sett i samma yrkesbefrämjande åtgärder som de moderata, men de har vissa reservationer mot en utveckling av deltidsarbete som gäller endast för kvinnor.

Kravet på likställdhet mellan könen innebär att vissa förmåner som kvinnorna åtnjutit inte längre förbehålls dem ensamma. Försörjningsbördan skall delas, och båda makarna skall kunna ha glädje av den intima kontakten med barnen. Man pekar på det



orimliga i att kvinnor inriktar sig på att bli varaktigt — livet igenom — försörjda hemmakvinnor. Männerna har hänvisats till den hårdare, opersonligare slå-sig-fram tillvaron på arbetsmarknaden medan *kvinnorna* haft en mera skyddad ställning i familjen. Likställdhet innebär att mannen och kvinnan mera jämnt fördelar påfrestningarna i tävlan utanför familjen och den livnära kontakten med barnen.

De radikala lägger därför särskild vikt vid följande punkter:

- Pojkar och flickor bör ges en likartad uppfostran och utbildning som förbereder dem för både yrkesrollen och familjrollen. Hemarbetet och vården av barnen skall delas förutsättningslöst mellan makarna.
- De kostnader som vårdsnaden av barnen medför skall fördelas på alla och inte särskilt drabba kvinnorna.
- Barnbidraget bör utökas med ett vårdnadsbidrag upp till förslagsvis tre år. Bidraget skall vara så stort att någondera av föräldrarna kan vara hemma hos barnet under dess tidigare år eller att de kan skaffa ersättare.

- Föräldrarnas valfrihet ökas härigenom. De kan inbördes fördela hemarbete och förvärvsarbete på deltid eller heltid i den kombination som bäst lämpar sig för varje enskild familj.
- I och med att vårdnaden allmänt accepteras som båda föräldrarnas angelägenhet bryts diskrimineringen på arbetsmarknaden. Om inga ekonomiska eller konventionella hinder finns för fäder att minska sitt yrkesarbete till förmån för barnen, är det troligt att åtskilliga män kommer att välja denna avpassning av sin arbetsinsats, som tidigare varit reserverad för kvinnorna.

*

Efter denna översikt av ideologierna låter vi socialpsykologer, sociologer och ekonomer belysa könsrollfrågan ur sina aspekter för att i det sista kapitlet återkomma med en analys av de argument och värderingar som de olika ståndpunkterna stödjer sig på.

Huvudfrågor

► Tänk om Ni, för att få grepp om ämnet, skulle repetera vad de "moderata" och de "radikala" vill.

Vilka privilegier, speciella förmåner, har kvinnan haft som hon måste avstå från om hon på allvar vill göra sig gällande utanför hemmet?

Vad riskerar kvinnan att förlora?

Vad vinner hon?

Mannen då — vilka speciella förmåner får mannen lov att avstå ifrån om han inte längre är ensam försörjare i familjen?

Vad riskerar mannen att förlora?

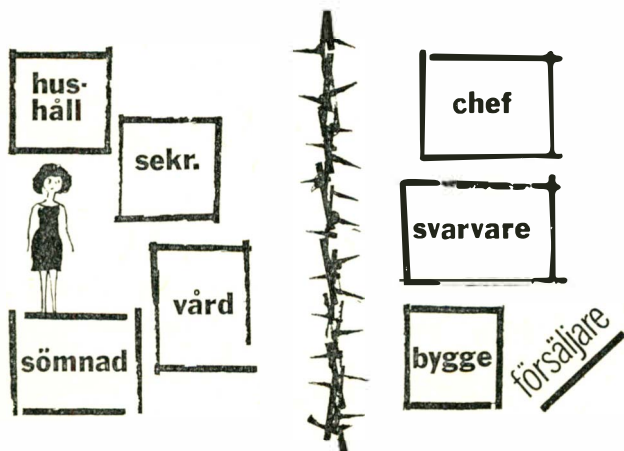
Vad vinner han?

2 Könsroller, individ och samhälle

Det kan låta bestickande att kalla en människas kön ett biologiskt faktum och sen tro att därmed är det väsentligaste sagt. *Men kön är också ett socialt kännetecken, med djupgående psykologiska konsekvenser för den enskilda individen.*

I praktiken betyder detta att "man" och "kvinna" är en sorteringsprincip som används vid fördelningen av uppgifter, skyldigheter och rättigheter i ett socialt system: Vidare innebär det att den enskilda individen under sin uppväxt och mognad lever sitt dagliga liv under inflytandet av förväntningar som riktas mot henne i egenskap av man eller kvinna: Du får inte, du skall, du bör, det passar sig inte att, man räknar med.

Det är mötet med sådana förväntningar, från våra närmaste och från samhället omkring oss, som ger oss våra sociala "roller": Inte en roll vi *spelar*, inte en låtsaslek, utan ett högst reellt mönster av handlingar, åtaganden, undvikanden. Vår personlighet är till stora delar ett resultat av dessa förväntningar, så som vi uppfattar dem och förvaltar dem.





På så sätt får vi, vare sig vi tänker på det eller inte, också en kvinnlig eller manlig roll, skriven och regisserad av det samhälle vi lever i. Manlighet och kvinnlighet kan, inom olika samhällen, i olika kulturer bestå av olika drag, där olika sidor av personligheten uppmuntras eller stävjas. Vi får alla vår könsstämpel av den kultur vi lever i, och omgivningen straffar oss för övertramp med många, ofta subtila, men verksamma medel. På så sätt kommer mor och far, senare kamrater, skola, arbetsliv att skapa "män" och "kvinnor" av det som en dag var ett ganska oskrivet litet människoblad.

Då inställer sig frågor som dessa:

- Hur verkar det i sin tur på *samhället* att vi har dessa föreskrivna könsroller, denna mer eller mindre klart utsagda arbetsfördelning?
- Hur verkar det på *individerna* att få sin utveckling och sin livsföring styrd av dessa rollföreskrifter?
- Hur ser detta mönster ut i *olika kulturer, i olika epoker*?
- Vad händer idag i vårt eget samhälle?
- Och vad händer när individer eller grupper bryter mot spelreglerna?

Vi skall se litet närmare på de frågorna.

Könsrollerna och samhället

Alla samhällen har använt "man" och "kvinna" vid fördelningen av vissa viktiga uppgifter. Hade vi inte kön som vattendelare, skulle andra egenskaper få lov att träda in som ersättare, t. ex. ålder, duglighet, härkomst. Men så tycks endast ske i begränsad utsträckning.

Nu finns det en väsentlig skillnad mellan dessa olika slag av "egenskaper" eller roller som i så fall skulle komma på tal: Somliga är vad vi kallar *tillskrivna*, som kön, ålder, härkomst. Dem kan vi inte hjälpa att vi fått. Andra kallar vi *förvärvade*, som duglighet, utbildning, intresseinriktning . . . Dessa har vi, i grova drag, oss själva att tacka för. Vi skaffar oss kunskaper, övar upp vår skicklighet, strävar mot ett mål, väljer en fritidsverksamhet, går med i en organisation. Och med dessa strävanden, beslut, lojaliteter, följer nya *förvärvade roller*. Fast riktigt så enkelt är det givetvis inte: Vi förvärvar roller huvudsakligen innanför ramen av de gränser, som våra tillskrivna roller sätter för oss.

I den mån könsrollerna styr fördelningen av uppgifter och skyldigheter, har alltså samhället valt att gå efter tillskrivna rollmönster och därigenom säkrat sig en viss stabilitet — en viss stelbenthet skulle kanske många säga.

Det mest utpräglad "tillskrivna" rollmönstret har vi ju i stor-gods-samhället, alltså i det feodala samhället — eller också i t. ex. det indiska kast-väsendet, fast det där är börd som är indelningsgrunden. Men en förutsättning för att en sådan fastlåst rollfördelning skall fungera, är att det samhälle, där denna princip verkar, är sig någorlunda likt generation efter generation. I ett närings- och samhällsliv som ständigt ställs inför nya ekonomiska och organisatoriska krav, fordras det elasticitet, omställbarhet, också på det sociala och mänskliga planet.

Till detta skulle kanske många svara: men den mer låsta fördelningen av rättigheter och skyldigheter ger också den enskilde individen en större trygghet, en större möjlighet att förutsäga sina kommande uppgifter. Frågan aktualiserar med andra ord det evigt återkommande dilemmat: *Med hur mycken trygghet är vi beredda att betala för hur mycket frihet?*

Att den tillskrivna rollen är just *kön* betyder, bl. a., att man skaffat sig ett enkelt, hanterligt kännetecken, som samtidigt är förankrat i fysiska drag och i en känslomässig laddning.

Men kön är ju inte den enda indelningsgrunden: Vi har också ålder, utbildning, skicklighet att ta hänsyn till. Vi får en mera öppen arbetsmarknad, med konkurrens och viss vikt vid framgång. Resultatet blir sammansatt: ängslan att misslyckas, otrygghet för den enskilde, men också möjligheter till självförverkligande, tillvaratagande av förmågor, smidighet... Frågan är: *Hur mycket av dessa mönster slår igenom, hur fungerar de i praktiken och inom olika yrken?*



I vårt samhälle ser "rollfördelningen" i grova drag ut så här när det gäller arbete och ansvar: kvinnorna får ansvar för barnens sociala utveckling, för produktion och konsumtion inom hemmet, för viss service inom och utom hemmet. Politisk aktivitet, administration och till stor del produktion av varor och tjänster vilar till stor del på männen. Dock: såväl graden som arten av denna fördelning varierar något i olika samhällen till olika tider. *Socialt anseende* är också fördelat på ett visst sätt. Oftast har männen mer prestige än kvinnorna. Men inte heller detta gäller utan vidare: Säg att det finns en hög position inom arbetslivet, som kan innehas även av kvinnor. Då får hon väl också den prestige som följer med jobbet? Ja, som ren yrkesutövare, kanske, men tänk om hennes anseende samtidigt naggas i kanten, för att hon har en så

okvinnlig syssla? Med andra ord: det anseende som är ”premium” för en man, kan trots den ökade utjämningen på arbetsmarknaden, bli en tvivelaktig belöning för en kvinna i samma roll. Vi får tillfälle att återkomma till dessa frågor.

Könsrollerna och den enskilda individen

En ”förväntan” som går ut på att kvinnor skall föda barn får väl sägas ha sina naturliga grunder. Men könsrollen har förväntningar långt utöver vad de biologiska förutsättningarna tillsäger mänskorna: att hon skall fostra dessa barn, att hon skall putsa fönster, att hon skall tiga i församlingen... Var upphör könsrollens ”naturliga” gränser, var övergår den i ett rent ”socialt” avtal — och var går i sin tur detta avtal omärkligt över i fördomarnas värld?

Könsrollen säger inte bara vad män och kvinnor får — och inte får — göra. Den uppträder som värdemätare, den delar ut personlighetsdrag: en förtjusande kvinna, en rekorderlig karl... Att vara mjuk, varm, förstående, tillkommer framförallt det ena könet, att vara modig, aktiv, skicklig arbetsledare, hör till det andra...

► Men hur konsekvent tillämpar vi dessa tänkesätt? I hur stor utsträckning styrs vår egen personlighetsutveckling av könsroll-föreskrifterna?

Hur mycket färgar dessa förväntningar och föreskrifter av sig på utformningen av vårt dagliga liv, våra framtidsplaner?

Och, slutligen: *I vad mån kommer de olika kraven, som vi uppleva dem, i konflikt med varandra?*

Det finns minst två sätt att råka in i en ”roll-konflikt”, och våra könsroller ger oss rikliga tillfällen att möta båda: Den ena

typen ser ut så här: *Två eller flera av våra positioner råkar ha olika, inbördes oförenliga krav:*

Gå till arbetet en dag när det är speciellt besvärligt att vara borta från kontoret

eller

Stanna hemma hos ett sjukt barn

Fara på en viktig konferens

eller

Vara till hands när familjen behöver en

Arbeta övertid i fabriken

eller

Utnyttja tvättstugan den enda dagen i månaden som den gick att få



Dessa konflikter är mellan roller — vi löser dem efter förmåga genom att ordna dem efter vikt: ibland på ren inspiration och mer eller mindre tillfredsställande, ibland enligt en mer eller mindre utsagd rangordning, där operationssalens krav går före barnkalaset hemma, eller den sjuka hustruns behov av hjälp går före personalfesten. Ju fler sådana färdiga värdeskalor man gjort i ordning åt sig, desto mindre slitsamt blir det att vid varje tillfälle träffa ett val. Men i en tid av omvälvning minskar tillfällena till vilsam rutin. Och tills vidare kanske dessa rollkonflikter drabbar kvinnorna mest: de, vilkas yrkesliv är mest sammansatt — och underkastat de största förändringarna.

Den andra typen av rollkonflikt är mer komplicerad. Sannolikt är vi mindre ofta medvetna om den, vilket kan göra den minst lika svårbemästrad och tröttsam: Det är konflikten mellan vissa drag i vår personlighet (som i sin tur delvis uppkommit genom de rollförväntningar, som riktats mot oss från omvärlden) och de krav, som en given roll ställer på oss: *konflikten uppstår mellan vårt "jag" och vår roll*. Hur skall en kvinna kunna vara söt och mjuk och samtidigt uppträda med auktoritet gentemot de anställda eller mot sina "kunder", försäkringstagarna eller spårvagnspassagerarna? Hur skall en ung man kunna förbli en tuff kille och samtidigt vara snäll mot småsyskonen? Vad kan man göra för den kvinnliga läkarens man som söker hjälp hos familjerådgivningsbyrån för att hon tjänar mer pengar än vad han gör?

Att fundera på:

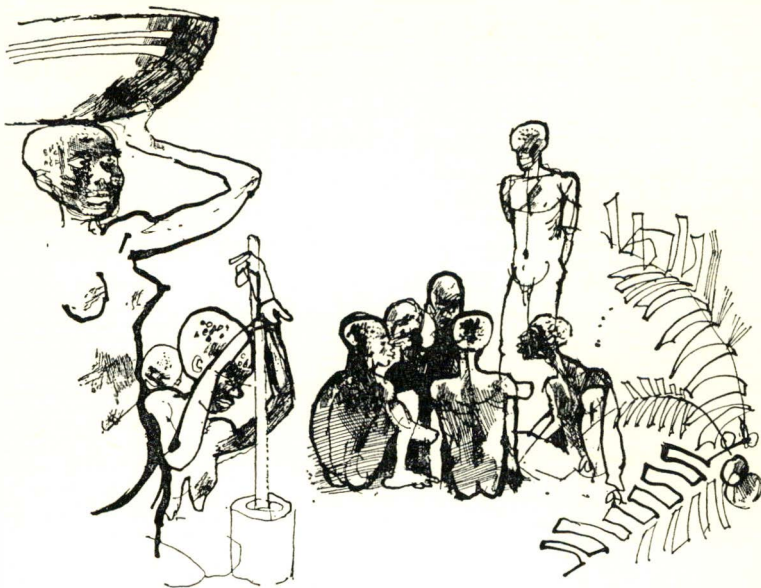
En fråga som ännu bara kan ställas, men knappast entydigt besvaras, är denna:

- Har kvinnan i vårt samhälle i dag lättare för att råka in i sådana roll-konflikter och i "jag-roll-konflikter" genom att hon har så många lojaliteter, så skiftande roller?

Om det nu är sant att mannens roll är mindre konfliktbetonad, nöter den i så fall mer på honom genom sin ensidighet, genom överkrav i yrkes-sektorn och för liten delaktighet i de andra rollerna, som far t. ex.?

I olika kulturer

För att få svar på hur nödvändig mannens och kvinnans inbördes rollfördelning är, blir det naturligt att vända sig till andra kulturer och folk — eller till andra tider — för att se hur mycket av "manlighet" och "kvinnlighet" som återfinns i varje mönster. Folklivsforskarna och historikerna har nog svar att ge, men det är många svar, ofta svåra att tyda, ännu underkastade tvivel och diskussion. Vi skall inte här fördjupa oss i dessa funderingar, de är intressanta men krångliga och fordrar ordentligt med belägg för att bli vederhäftiga.



Så mycket är säkert: Inte *alla* kulturer har samma syn på kvinnans och mannens roll, inte alla familjer är uppbyggda på samma sätt som den västerländska. Ett klart biologiskt belägg för kvinnligt småpysslande och manligt försörjningsansvar finner vi alltså inte. (Den kanske mest kända studien kring detta tema är Margaret Meads "Manligt, kvinnligt, mänskligt".) Å andra sidan: det finns gott om kulturer — med inbördes olika levnadsvillkor — där kvinnans roll är vänd till de nära tingen och mannens mera utåtriktad. Även här går diskussionen vidare. Hur artar sig dessa skillnader i olika samhällen där familjen har mindre eller större betydelse?

En engelsk familjestudie visar att det samtidigt, i samma stadskultur, finns flera slag av rollfördelning ända från ett rent patriarkaliskt system, där hustrun lyder mannens lag och sedan över alla mellan-former till ett där man och hustru på lika fot delar det ekonomiska och praktiska ansvaret för hem och barn. Dessa olika jämförande kulturstudier, liksom samtida beskrivningar av ett modernt storstadsmönster, ger många uppslag och nödvändiga perspektiv. Men man kan inte — och bör inte — ta dem till hjälp för att stödja en viss åsiktning. Därtill är de för mångtydiga och svårtolkade.

- Hur ser makt-fördelningen ut i ett modernt amerikanskt (eller svenskt) förortssamhälle, där mamman numera har hand om både familjens ekonomiska och moraliska standard?

Vad spelar det för roll i det tekniskt-ekonomiska inflytandet inom familjen att allt flera kvinnor kommer ut i yrkeslivet?

Och i olika epoker?

I viss mån är även de historiska perspektiven mångtydiga och svårtolkade. Men ser man på industrialismens genombrott, städernas tillväxt, familjens ändrade utseende och uppgifter, hemarbetets rationalisering, kvinnans ändrade politiska ställning, utbildningens ökade resurser och betydelse . . . då talar den senaste tidens historia ändå sitt tydliga språk. Vi får bara inte glömma att denna utveckling "drabbat" olika samhällsskikt på olika sätt, och att förändringarna fört med sig nya konflikter, nya oklarheter för individerna och för hela grupper i samhället.

Men ser man längre tillbaka i historien, blir bilden mera oklar. Bortom viktorianismen skymtar andra, mer brokiga köns-roll-mönster. En sak är emellertid säker: det har alltid funnits utbrytare, revoltörer eller sådana, som mera stillsamt valde andra vägar. Talet om brytningstid och sedernas förfall är lika gammalt som historien själv. Kanske har vi idag ett annat sätt att se på dem som bryter nya vägar eller också tar sig vårt ogillande andra uttryck? Men vi skall inte glömma att det finns ett avstånd mellan dagens allmänna "moral" i könsroll-frågan och den praktiska utformningen av yrkesliv, anställningsförfarande, uppfostringsvanor. Det problemet skall vi återkomma till i de närmast följande kapitlen.

Konsekvens, och vad kostar den?

Hur konsekventa är vi då, i våra förväntningar, och hur går det, i vår kultur, för dem som avviker från det mer eller mindre klart inrutade systemet?

Konsekvensen kan i vissa avseenden ta sig egendomliga uttryck.



Vi har ett skolsystem som i stora drag förordar och i stor utsträckning förverkligar en köns-uppfattning som ger pojkar och flickor samma ställning. Om de är gymnasister eller studentskor kan det likväl hända att flickorna medger att de spelar dumma när de är ute med sina pojkvänner, för att inte verka okvinnliga. De vill "bli gifta" (med deras mormödrars uttryck) och ingå i ett äktenskap som, enligt en amerikansk sociolog, bjuder dem tre olika möjligheter, eller ett konfliktbetonat mellanting:

- 1 Rollen som Glamour-girl
- 2 Rollen som hustru/mor
- 3 Rollen som god kamrat

Den första, den attraktiva flickans, övergår kanske omärkligt i "den representativa hustruns", hon som förmår "hålla på sin man" och som vid behov kan öka hans prestige genom middagskonversation och ett parant uppträdande. Den andra rollen, med stark tonvikt på den goda modern, är den vårdande, omsorgsfulla som tar risken att förlora i fägring eller i förmåga att försörja sig. Den tredje, slutligen, är kamrathustrun, gärna yrkesverksam även utanför hemmet, med risk att inte tillfredsställande kunna sköta de två andra "rollerna" vid behov. Frågan anmäler sig ganska snart:

- Till vilken, eller vilka, av dessa roller fostras dagens unga svenska flickor och hur klarar de konflikten mellan dessa, kanske var för sig orimliga "ideal"?

De unga männens roller har också sin problematik, men den är i varje fall mera konsekvent: Man går i skola, är så duktig man kan, aktiv, framåt, skaffar sig en utbildning, med vars hjälp man får ett hyggligt jobb, försörjer familjen, fortsätter att vara duktig,

aktiv, framåt — ibland till eller över gränsen för magsår och hjärtinfarkt och kortare livstid, om vi nu skall läsa innantill i statistiken.

Betyder detta, i all sin förenkling, att vi fostrar flickorna till en inkonsekvent framtidsdröm och pojkarna till en konsekvent mar-dröm? Det finns ett och annat som tyder på att den manliga parten har en helt annan belastning, t. ex. när det gäller asocialitet och olyckor. Nu kan man knappast säga att könsföreskrifterna för män går ut på att de skall begå brottsliga handlingar. Indirekt kan man möjligen få fram det maskulina i att begå brott: Gåpåanda, aggressivitet, större tolerans mot bus och ofog hos pojkar. För mannens del: Han har försörjningsplikt, är ute i vimlet, hanterar pengar etc. Han utsättes m.a.o. för större frestelser och har fler tillfällen att bryta mot lagen. Eller omvänt: Det är klart okvinnligt med våldshandlingar och en rad andra brottsliga beteeden. De brott som kvinnor begår är dessutom oftast av en annan typ, delvis med mindre risk för upptäckt . . . Det skulle leda för långt att gå in på hela denna fråga, men kvar står att om vi fördömer brottsliga handlingar, så dömer vi ännu hårdare om brottet begåtts av en kvinna.

Beträffande olyckor tycks också mönstret vara ett annat bland män: innan de blir stora är de med om fler trafikolyckor än flickorna (enligt principen "leva farligt och dö ung") och när de växer upp råkar de ut för en betydligt större mängd olyckor än vad kvinnorna gör. (15 gånger mera, enligt en norsk undersökning!) Förmodligen kan en stor del av den skillnaden bero på att män är mer ute i förvärvslivet och därmed ute i trafiken, ofta också i mer riskfyllda arbeten. Men hur förhåller det sig med olycksfall i hemarbetet? När män blir sjuka, vilket händer mindre ofta, blir de allvarligare sjuka, säger en annan uppgift. Och de dör tidigare. Om vi till detta lägger större risk för att en man skall begå självmord och en klar övervikt i alkoholism, är det kanske dags att fråga sig: Om detta nu är en — visserligen indirekt — följd av könsrollskillnaderna mellan män och kvinnor i vår kultur idag — skulle vi då inte behöva en feminisering av mansrollen i vårt samhälle eller skall man "i rättvisans namn" nöja sig med att för framtiden önska kvinnorna en större andel av männens sociala och hälsomässiga belastning?

Huvudfrågor

Orkar Ni med några frågor till? — Då går vi tillbaka till början av kapitlet, för där står väl ett och annat som låter litet nytt och ovant, eller hur?

- ▶ Vad menar vi, när vi talar om en "social roll"?
Vilka roller har Ni — alla diskussionsdeltagare — själva, i Ert dagliga liv, just nu?
Hur många av dessa roller skulle Ni kalla "förvärvade"?
Och "tillskrivna"?
Handen på hjärtat nu: var det en tillskriven eller en förvärvad roll Ni först tänkte på?

Det kan ju vara en tankeställare till nästa fråga, som kanske bara kan besvaras på lång sikt, om ens då:

- ▶ Ligger det något i tanken (eller misstanken) att såväl män som kvinnor i vårt samhälle främst upplever kvinnor i deras tillskrivna, männen i deras förvärvade roller? (Hon är från Småland, dotter till präktiga människor, och han är en duglig karl, skicklig försäljare . . .) I så fall: Har Ni varit med om sådana exempel i Er egen närmaste omgivning?
Skulle det kunna ligga något riskabelt i ett sådant tänkesätt? Varför?
Eller innebär det också några fördelar? I så fall: Vilka? För vem?

Till sist:

Om Ni kommer fram till att kvinnans — och mannens — många olika roller borde se litet annorlunda ut, vad anser Ni då att vi kan göra för att få en ändring till stånd?

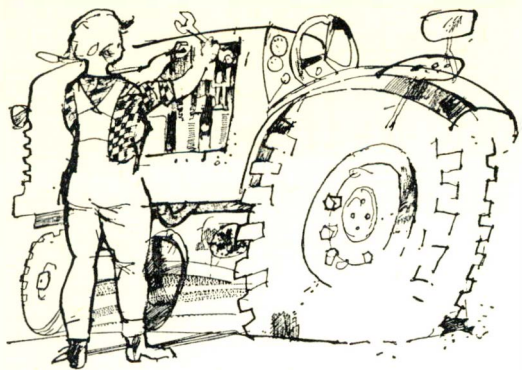
- ▶ Var och en av oss?
På hemmaplan?
I skolan?
Inom näringslivet?
Och hela samhället?
I så fall: Var börjar vi? Med statsverkspropositionen? Eller i barnkammaren? Eller både/och? HUR?

3-4 Hur blir vi kvinnor och män?

Social inläring

På vad sätt lär vi oss de roller som tillkommer oss — i egenskap av pojke — eller flicka, man — kvinna? Vilka medel använder omvärlden för att få oss att ”lyda” de många gånger tysta förmaningarna?

Som i all fostran, all social inläring, sker det med lock och pock, genom uppmuntran och straff, gillande och ogillande. Men det räcker inte med det: Vi har också omedvetna önskemål, praktiska förebilder, äldre generationers åsikter och livssyn, TV, böcker, seriemagasin . . . Det är allt detta som leder det lilla barnet att införliva föräldrarnas värderingar i sig, så småningom också samhällets regler och föreställningar. Med ett litet egendomligt ord kallar vi detta ”socialiseringsprocessen” — alltså hur den enskilde individen under omgivningens tryck blir en social varelse. Mycket av det som gör oss till kvinnor och män är produkter av just denna ”socialisering”, denna sociala inläring. Könscrollinläringen tar också straff och uppmuntran i sin tjänst: Inte ska du gråta som är pojke, slå tillbaka, vet jag! En söt flicka niger och tar i hand, är du pappas snälla lilla tös idag? . . . Men vid just denna inläring har vi ett särskilt verksamt medel: löjet. Många minns väl det värsta av alla straff i skolan: för en pojke att få sitta i flickklassen under en lektion! Beskyllningen att vara okvinnlig, ”för kavat”, eller för en karl att vara feminin (kanske rentav med en underförstådd misstanke om en omedveten homosexualitet?) kan vara ett allvarligt hot mot en människas självkänsla. På så sätt kan vi, med till synes små medel, få till stånd en inläring som i stora drag fungerar. Vi behöver inte 1600-talets häxprocesser för att tillrättavisa en kvinna som överskridit gränsen för det passande, det räcker med att helt stillsamt ifrågasätta hennes kvinnlighet.



Även om förlöjligandet, tvivlet på en människas "rätta" könsidentitet, är ett effektivt medel att hindra "övertramp" (eller utjämning) får vi väl medge att än så länge tycks pojkaktiga flickor, som Pippi Långstrump, framåt kvinnliga diplomater eller ryska traktorförerskor ha ett bättre anseende än motsvarande flickbetonade pojkar, manliga hembiträden, "hemma-pappor". Smått maskulina fruntimmer blir överhuvudtaget något mer respekterade än karlar med traditionellt feminina intressen. Varför? För att söka svar på den frågan får vi dyka djupare i våra värderingars grumliga vatten.

Det skulle vara intressant att få veta mer om hur olika människor upplever könsrollerna och de gränser vi drar kring dem: Hur ser barn på pojkars och flickors, mäns och kvinnors roller? Hur ser föräldrar på sina barns uppfostran till män och kvinnor?

Hur går "socialiseringen" till i praktiken — om vi nu försöker se bortom föräldrarnas uppfostringsideal? Vad i hem-miljön är det som barn reagerar inför när det gäller föreställningar om vad som "passar sig"? Den senare frågan är det ännu svårare att söka svar på. På sin höjd kan man gå ut och studera hur barnen reagerar för speciella hemförhållanden. Ett sådant försök har gjorts i Norge, och det skall vi återkomma till. Men först något om vad barn och föräldrar själva *tror* om pojkar och flickor.

Vad tror barnen själva?

Vid flera tillfällen har norska socialpsykologer frågat skolbarn om hur de ser på lek och arbete, karaktärsdrag och förmåga hos pojkar och flickor. Dessa studier har gjorts i olika landsändar, delvis också med barn i olika åldrar. Det är förbluffande att se hur ense de unga är, när det gäller att fördela rollerna. Själva är de elever i

en skola som strävar i riktning mot likställdhet och "neutralitet" ifråga om utbildning, framtidsplaner, chanser. Men både pojkar och flickor hävdar att det är "kvinnligt" att be aftonbön, "manligt" att se filmer om krig och brottslighet. I en av dessa studier fick 120 barn på 8 resp. 11 år ta ställning till vad tvillingarna Per och Kari, som var i barnens egen ålder, hade för sig en vanlig dag. De steg båda tidigt upp, men bara en av dem bäddade sängen, vilken av dem var det? Sen följde en rad alldagliga och delvis också dramatiska händelser. Varje gång skulle de tillfrågade svara: Var det Per eller Kari som gjorde så?

Enigheten var bitvis gripande, såväl beträffande göromål som när frågan gällde vissa karaktärsdrag: Vem som ljög mest, var hövligast osv. 11-åringarna var något mer konsekventa när det gällde olika sorters verksamhet. Men ifråga om "moral" hade 8-åringarna lika väl reda på sig. De hade med andra ord lika klara schabloner beträffande pojkars och flickors sanna väsen.

I en annan undersökning, bland äldre barn, i 14-15-årsåldern, tog man reda på dels vad de ansåg *att pojkar och flickor brukar, eller bör göra och inte göra*, dels *vad de själva tyckte om* dessa olika sysslor. Om pojkar i större utsträckning skulle hugga ved, var det inte givet att de skulle tycka bra om det, lika litet som flickorna skulle uppskatta att diska, lappa kläder, passa småsyskon. De tyckte dock genomgående mindre illa om sina "egna" göromål än om det andra könets.

Om kärleksfilmer var flickornas domän, tyckte de också bättre om att se dem. Vissa sorters fritidsverksamhet var dock två-könade, t. ex. att läsa reseskildringar.

Men om nu dessa skolbarn var så säkert förankrade i sina könsuppdelade roller, så skulle man åtminstone vänta sig att deras närmaste också var det: Att de lärt sig hemifrån att gå i rätta båset? Så enkelt var det emellertid inte.

Vad säger föräldrarna?

De 120 barnen i den första undersökningen, som gav Per och Kari olika roll-fack, hade själva mammor som till 95 % hade svarat ja på frågan om pojkar och flickor borde få samma slags uppfostran. Nu var detta en ganska "ledande" fråga. Men av

samma mödrar svarade endast 77 % att pojkar och flickor borde hjälpa till lika mycket hemma, och de var synnerligen ense om att flickor bör lära sig sköta ett hushåll. På tal om skolkök var tendensen att även pojkar kunde må bra av sådan undervisning, men att de kunde nöja sig med ett mindre pensum. Endast 8 % av mödrarna ansåg att flickor bör ha lika mycket träslöjd som pojkar. 60 % ansåg det vara en riktig ordning att flickorna fick ett något mindre antal timmar teoretisk skolundervisning, och knappt hälften ansåg att pojkar och flickor borde ha samma rätt till utbildning, medan de övriga ansåg att pojkarna borde ha företräde, om man måste träffa ett val.

Vad kan vi utläsa ur siffror som dessa? Om vi bortser från undersökningstekniska detaljer, blir moralen i varje fall denna: föräldragenerationen har en ideologi, en schablon om rätt och fel, som ger pojkar och flickor likaberättigande. Det är inte snällt, eller inte fint, eller inte längre i tidens anda, att göra åtskillnad (eller rättare sagt: att säga att man vill göra åtskillnad) mellan söner och döttrar. Men i mer konkret tecknade situationer säger föräldrarna sig vilja ha kvar skillnaderna. Hur gör de då i praktiken? Ser vi på barnens egen inställning, så lever de tydligen i ett mycket bistrare klimat när det gäller "köns-kultur". Troligen är deras källor i större utsträckning föräldrarnas faktiska beteende, deras "egentliga" hållning, än deras åsikter, deras ideologiska fasad.

Dessutom får vi inte glömma att skolbarn i oerhört hög grad är varandras väktare: Andra undersökningar bland tonåringar har visat upp just detta mönster. De tar minst lika mycket hänsyn till vad de tror vara kamraternas uppfattning, som till vad de tror — eller vet — att föräldrarna anser.

Barnböckerna: Könsrollernas provdockor?

En annan sådan "källa" — hur vi nu skall bedöma dess vikt — är barnens egen litteratur: pojk- och flickböckerna, som de själva bidrar till att hålla i sär på känt manér: Flickor läser flick- och pojkböcker, pojkar läser pojkböcker. Befolkningen i dessa verk har också en könsroll-delning, som upprätthålls med kärleksfull pietet: Några studier har gjorts, bland annat en färsk analys av trettio-

talets litteratur, samt en genomgång av nyare böcker som tycks ge en liknande bild: Flickböckernas flickor är ganska aktiva, självständiga. De revolterar inte. Men deras värld är vardagens familjeliv, där man lär sig bemästra känslomässiga situationer och reda upp konflikter av olika slag. Flickböckernas pojkar kan vara beskyddande, förstående, hjälpsamma. Annat är det med befolkningen i pojkarnas litteratur: Pojkarna där är minsann inga hus-tomtär. De tar snarare avstånd från hemsysslor och kvinnoroller och ser ut att vara långt räddare om sitt manliga jag än flickorna i flickböckerna, som gärna får vara en smula pojkaktiga. Pojkarnas unga hjältar besitter mod, dristighet och ledarförmåga. De lever sitt liv utanför — eller bortom — kvinnliga värden och tänkesätt. Man har undrat, i dessa barnboksstudier, om det beror på en större osäkerhet hos pojkarna själva: är det med snävare marginaler som de lyckas frigöra sig från beroendet av modern, och är det av den anledningen som de är mindre öppna för nyanser, variation, mångsidighet, i visionen av sin könsroll?¹

Mot en bakgrund som denna växer dagens pojkar och flickor upp i en värld fylld av inbördes mer eller mindre motstridande "modeller": regler, förbud, uppmuntran, hjältar och hjältinnor, vuxnas förebilder och jämnåringars påpassliga moralism, hemmets vanor och ovanor, skolans likställighetskrav, det kommande arbetslivets brokiga olikhetsvärld. Vad annat skall unga människor göra än att välja den utväg vi alla tar när mångfalden blir för pressande? De förenklar "rollerna" tills de får en någorlunda klar kontur, tar fasta på skillnaderna, som det åtminstone går att hålla reda på. Kort sagt, för varje kön skapar de sig en klar — och olikartad — rollförväntan och ser till att kamraterna har densamma. Rustade med visionen av manliga män och kvinnliga kvinnor ger de sig sedan ut i det tennsoldatkrig som de tror att de vuxnas hem- och arbetsliv representerar.

Somliga tycks sedan leva kvar bland sina tennsoldater alla sina dagar, andra får genom dyrköpt erfarenhet och eftertanke en mera nyanserad bild, strävar mot en suddigare, men mänskligare vision.

¹ Den frågan leder tanken till en reflexion som folkliks-forskarna gjort: Varför har man i klart modersdominerade, primitiva samhällen, för pojkarnas del så mycket starkare förbud ("tabun") mot kvinnors verksamhet och attiraljer, och så drastiska pubertetsritualer (invignings-ceremonier)?

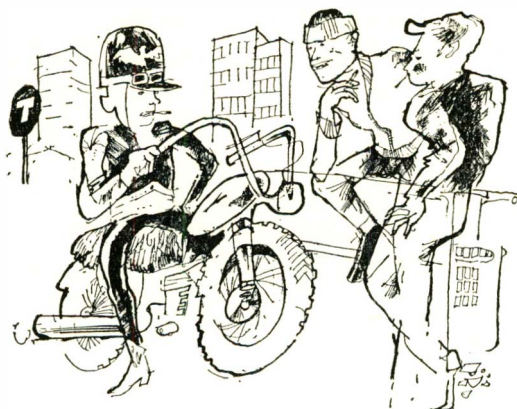
Faderns — och moderns — frånvaro

För vissa barn tycks det vara speciellt svårt att komma tillrätta med sin könsroll: De som på grund av bristfällig närhet till en vuxen "mönster-gestalt" kommer att bli osäkra på sin egen manlighet — eller kvinnlighet. Vi brukar säga att en son "identifierar" sig med (känner sig vara ett med, eller gör sig till en kopia av) sin pappa och en dotter med sin mamma, speciellt under vissa skeden i sin utveckling. Om nu detta s. k. "identifikations-objekt" av någon anledning saknas, helt eller delvis, kan den unga människan få svårt att se sig själv som könsvarelse. — Det finns ingen förebild, ingen att spegla sig i. Och då händer just det som vi nyss varit inne på: barnet måste skapa sin könsroll utifrån en vision — och den bilden blir lätt en karikatyr: Den unge sonen vars pappa är död, borta från hemmet, eller endast sporadiskt hemma, som t. ex. sjömannen, skapar sig en idealgestalt av en pappa, en bild som inte kan justeras och modifieras till vardags. Den pojken pappa hjälper inte i barnets fantasi till med disken, lyfter knappt en tung tvättkorg åt mamma, har inte heller några vanliga, mänskliga fel eller överhuvudtaget några nyanser: Pappas maskulinitet består huvudsakligen i en serie feminina drag med motsatt förtecken! En man är en icke-kvinna, och tvärtom: den lilla flickan, som inte har en mamma att likna, konstruerar sig en ur-kvinnlig kvinnogestalt att efterapa, en "icke-man" i kanske alltför många avseenden. Detta har kallats *kompensatorisk maskulinitet, resp. femininitet*: En överdriven "i-stället-för-gestalt" i en tänkt värld av ljuva, spröda kvinnor och starka, osårbara män.

Vad vet vi?

"Tuffa killar" har kanske blivit så vanliga, just därför att förortsfamiljens frånvarande övertidsarbetande pappa är så litet hemma, får mindre inflytande på den dagliga, mera rutinmässiga delen av barnens vård och uppfostran?

Det är svårt att bevisa ett såpass allmänt hållet hugskott som detta. Men en norsk forskare, Per Olav Tiller, har tillsammans med några kolleger i en liten, men rolig undersökning, velat pröva dessa tankegångar på en särskild grupp: långtidsfrånvarande sjö-



mäns barn. För att få en vettig jämförelsegrupp fick man välja barn från mer kompletta familjer ur medelklassen. De sjömän som varit borta större delen av barnets uppväxttid hör framförallt till befälet ombord. Tiller fann att pojkarna till dessa sjömän visade upp såväl fler feminina som vissa klart "maskulina" eller "tuffa" drag jämfört med de pojkar vars pappor arbetade i land och brukade komma hem till middag. Förväntningen om att sjömannens söner skulle ha lärt sig mer av mammans beteende och tänkesätt, på något sätt hålla henne starkare i förklädesbanden, vändes alltså delvis till sin motsats: De hade också, på samma gång, ett utpräglat "manligt" eller snarare anti-feminint mönster, en mera schablonartad föreställning om vad som passar för pojkar och flickor. Här återstår en hel del att forska i innan man kan våga påstå att detta skulle vara en allmän tendens hos barn ur helt eller delvis ofullständiga hem. Men det som redan kommit fram illustrerar mycket väl den tanken, att vi med förenklingen och motsatsparens hjälp försöker klara ut sådana svårigheter som bottnar i vår tids osäkra, smått inkonsekventa och förvirrande könsrollmönster.

En misstanke kan gärna smyga sig in här — kanske särskilt hos dem som i ute-arbetande mammor ser ett hot mot barnens känslomässiga trygghet: hur går det då för de barn, vilkas "identifieringsobjekt", mamman, vistas borta från hemmet så många timmar om dagen? Svaret på en så förhållandevis enkel fråga måste bli ganska krångligt. Vi skall inte här fördjupa oss i dess många

aspekter, men bara helt kort återge de slutsatser olika undersökningar hittills har utmynnat i: Det är inte kvantiteten, utan snarare kvaliteten av kontakten med modern, som spelar en roll för barnets emotionella trygghet och utveckling. Till detta kommer många praktiska synpunkter, bland annat den att om mamma arbetar borta, finns där ju någon i hennes ställe, i hemmet, i ett annat hem eller inom daghem, lekskola, skola osv. som i viss mån tillgodoser barnets behov av "identifiering" med den kvinnliga könsrollen. (Huruvida det även i fortsättningen skall bli pojkar, som senare i livet måste "byta" identifieringsobjekt, som det hittills varit — eller om det i framtiden också kommer att finnas "hemmapappor", manlig lekskolepersonal, manliga småskollärare osv. i större utsträckning, är väl svårt att spå om idag.)

Kort sagt, de undersökningar som redan gjorts visar att problemet måste formuleras på nytt: mer specialiserat, med större skärpa, med hänsyn tagen till flera och tidigare förbisedda aspekter.

Psykologen R. A. Spitz har, med sina spädbarnstudier, klart visat betydelsen av personlig omvårdnad och närhet. Men hans resultat har tagits till intäkt för en mängd tendentiösa, eller i varje fall ovidkommande synpunkter på anstaltsvård — och förmodligen spridit skuld känslor och förvirring långt utöver vad hans data ger anledning till.

I Glasgow har man, på ett stort material, t.o.m. funnit att 8-17-åriga söner till yrkesverksamma mödrar var mindre asociala än söner med hemmavarande mödrar. På små barn kan ju effekten vara en annan. Andra har frågat sig om inte också yrkesverksamheten utanför hemmet kan tänkas ha vissa *gyvnnsamma* effekter, som till exempel ökad självständighet, hjälpsamhet, något som också visat sig vara fallet i ett par undersökningar.

De svenska studier som utförts av Gerd Blume-Westerberg visar att bland barn i 1:a, 4:e och 7:e klass i folkskolan, var det inga skillnader mellan hemma- och ute-arbetande mödrar när det gällde frånvaro, medan däremot mammans utearbete tycktes göra en skillnad när det gällde skolprestationer: 1:a-klassare var nämligen sämre då, 4:e-klassare likadana och 7:e-klassare bättre. Beteendrubbingarna tycktes vara dubbelt så många som hos de hemma-arbetande mammornas barn, i 1:a och 7:e klasserna.

Det är emellertid svårt att tolka dessa resultat. På ett större

material fann Gerd Blume-Westerberg ingen skillnad i skolprestationer, vare sig i 2:a eller 6:e klass. Beteenderubbningarna var flera hos de ute-arbetandes barn endast i 2:a klass-materialet, och då så gott som enbart hos pojkarna. Dessa skillnader var dessutom beroende av *mammans motiv för att arbeta utanför hemmet*.

Könsskillnader spelar för övrigt in här också: flickor till ute-arbetande mödrar visar sig idealisera mamma mer än de som har mamma hemma till påseende hela dagarna. (Jfr. sjömans-söner-na?) En annan forskare har påvisat att de stora könsskillnaderna i barnens personlighetsdrag har en benägenhet att jämna ut sig något i hem där båda föräldrarna arbetar utom hemmet.

En omfattande studie visar att just *mammans trivsel med sitt förvärvsarbete* spelar en betydande roll för vilken effekt hennes frånvaro från hemmet får på barnen. Detta måste vara en viktig faktor vid bedömningen av ute-arbetets effekter. Men borde man inte i så fall också närmare studera hur en nöjd och en missnöjd hemmafru inverkar på sina barn?

En annan försummad faktor är *faderns inställning*: till hemmets skötsel, till barnen och framförallt *till hustruns förvärvsarbete*.

► Vad menar vi för övrigt med anpassning hos barn?

Listan på sådana frågor kan göras oändligt lång. Det betyder att listan på kategoriska omdömen måste skäras ned.

Huvudfrågor

► Är vi offer för en månghundraårig kulturtradition, när det gäller manligt och kvinnligt "roll-mönster"? Eller kan vi själva med förhållandevis små medel gripa oss an med våra egna — och våra barns — roller, och med andras förväntningar på oss?

Vilka skulle i så fall dessa medel kunna vara? Hämta gärna exempel från Er egen hem- och arbetsmiljö.

På vad sätt kan vuxna bidra till de ungas orientering när det gäller "manligt, kvinnligt, mänskligt"? Det kanske inte är så lätt att direkt söka påverka deras *åsikter*. Men finns det andra metoder?

Vilka har Ni själva erfarenhet av?

Förresten är det inte så lätt för oss som är vuxna i dag att veta vad vi tycker. En sak är vad vi tror att vi tror på, har läst oss till, har diskuterat oss fram till. En annan sak är hur vi innerst reagerar — mot bakgrunden av vårt eget föräldrahem — våra dyrbara fördomar.

Om Ni törs: Diskutera på vad sätt det i dessa frågor gärna skär sig mellan lära och praktik, mellan vårt bättre vetande och vår känsla.

Vad gör Era egna pojkar hemma? Vad gör Era flickor?
Eller: Vad gör de *inte*?

Tycker Ni det var ett krångligt resonemang om den ”kompensatoriska maskuliniteten (eller feminiteten)”?

Tror Ni, att det kan ligga något i tänkesättet att vi, utan att tänka på det, vidgar klyftan mellan könen för att få större klarhet i vår egen könsroll?

På vad sätt kan det tänkas att mammas ”trivsel” med sitt arbete utom hemmet kan påverka förhållandet mellan henne och barnen? Och överhuvudtaget atmosfären i hemmet?

Försök att se den frågan ur flera olika synvinklar.

Tror Ni att också *pappas* inställning till mammas förvärvsarbete kan inverka på barnens upplevelse av hennes frånvaro vissa timmar av dagen?

Hur?

Kunde det tänkas att vi skulle ha något (psykologiskt) att vinna på att få fler män i sådana yrken som hittills varit traditionellt kvinnliga, t. ex. lekskoleledare, småskollärare, barn-sjukskötare, hem-hjälpar, ”hemma-män”?



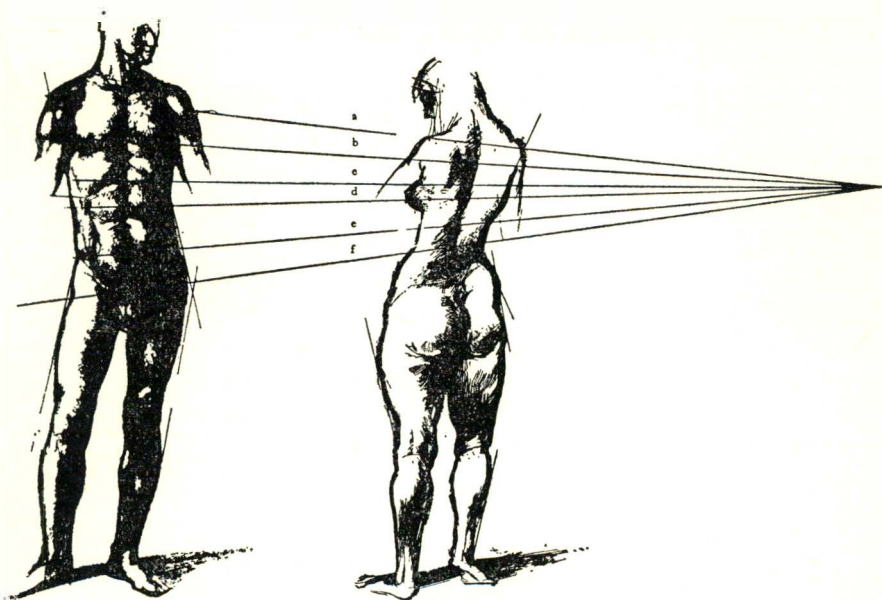
5 Den unga flickan mellan hötappar?

När det råder en klar diskriminering, som mot negrer, finns det en väl inarbetad önskan hos många människor att motivera skillnaden i levnadsvillkor med den undertryckta gruppens sämre förutsättningar, sämre utrustning, anlag. Det tycks på något cyniskt vis öka "hyggligheten" — eller reducera ohyggligheten — i den diskriminerande politiken, om man kan få den att verka framsprungen ur den biologiska eller på annat sätt påvisbara "verkligheten". Något av detsamma tycks försiggå när det gäller kvinnans ställning: kan man visa att hon är svagare, dummare eller i varje fall annorlunda — har andra anlag även om dessa i sin tur blir föremål för uppskattning — då har man alibi för en hel del åtgärder eller försummelse.

Kvinnan skiljer sig från mannen ifråga om kön. Därom tvistar inte ens de lärde. Men hur omfattande är då "kön"? Räknas genomsnittlig fysisk styrka dit? Gäller det sinne för matematik också? Eller fallenhet för pyssel? Eller förmåga att tillgodogöra sig teoretisk undervisning? Om vi ser efter hur det förhåller sig på dessa områden, så finner vi klara könsskillnader — i varje fall i statistisk mening. Men dessa könsskillnader kan ju vara — och tycks till stor del vara — miljöprodukter. Då kan vi inte använda dem som argument för att hålla miljön olika för pojkar och flickor, män och kvinnor. Men det är i stor utsträckning vad som sker. Negrer blir obildade av att inte få gå i skolor. Det får de inte, därför att de är negrer, som ändå är obildbara. Flickor passar inte på yrkes-skolornas verkstadslinjer för att... Ja, varför...?

Låt oss titta litet närmare på det här med begåvning, anlag, intressen, resultat.

Så mycket vet vi till en början: Större delen av de *anatomiska* och *fysiologiska* skillnaderna mellan kvinnor och män är klart utvecklade redan före pubertetens inträde: kroppsbyggnaden, den biokemiska sammansättningen och motståndskraften gentemot



sjukdom. Man brukar räkna med att flickornas könsmognad börjar ungefär ett och ett halvt år före pojkarnas. I övrigt brukar man anse att pojkarna har större fysisk styrka, större snabbhet och en bättre koordination i *den grövre motoriken* (det vill alltså säga att de kan bättre samordna de stora rörelserna) medan flickor anses vara överlägsna ifråga om snabbhet och samordning i den *finare motoriken* (som fingerfärdighet o. d.).

Intelligensen, själva den begåvningsmässiga råstyrkan, är lika god, och likadant fördelad, mellan svagt, genomsnittligt och högt begåvade hos de båda könen. Men om vi säger att intelligensen är lika god, betyder det också att den är likadan — hos pojkar och flickor? Vi mäter ju intelligens med en serie olika mått, t. ex. ordkunskap, sifferminne, problemlösningsförmåga av olika slag... Beter sig flickor och pojkar lika inför sådana prov? Nej, inte riktigt: Flickor tycks uppfatta snabbare, medan pojkar har bättre förmåga till orientering i tid och rum. Flickor har en större språklig begåvning och minns i stort sett bättre, medan pojkar har bättre resultat i prov som gäller mekaniska, geometriska och siffermässiga problem.



Men nu är det inte gott att veta om vi inte redan kommit in på miljö-betingade skillnader? Dessa prov är ju inte fria från inflytande ifrån omgivningen: uppmuntran, träning, intresse-inriktning. Låt oss nöja oss med att konstatera att skillnaderna finns och för ett ögonblick snegla på de mer klart miljö-påverkbara "anlagen": pojkar leker våldsammare lekar, där aktivitet, organisation och tävlan ingår, medan flickor mer går in för stillsamma, försiktiga verksamheter. Samma sak har vi sett när det gäller läsning: pojkarna läser om våghalsiga äventyr och upptäcktsresor, flickorna om romantik, barn och familjeliv . . . Därmed har vi kommit över i sådana könsskillnader som vi vet att rollföreskrifterna anger. Vi vet med andra ord inte om vi beskriver läget i vår kultur eller de "inneboende" anlagen. Hur förhåller det sig nu med pojkars och flickors duglighet, deras förmåga att tillvarata dessa sina "anlag"?

Olika undersökningar, bl. a. från Norge,¹ visar att *flickor börjar realskolan, gymnasiet, universitetsstudierna, med bättre förutsättningar än pojkar och att de vid avgångsexamen klarar sig sämre än sina manliga kolleger*. Vad är det som har hänt däremellan?

Till att börja med får vi fråga: Vilka är det som söker sig till olika skolformer? Hur kommer det sig att flickorna är duktigast när utbildningen börjar? På realskole- och möjligen gymnasie-stadiet kan det eventuellt vara frågan om en skillnad i utvecklingsgrad, sammanhängande med flickornas något tidigare könsmodn.

¹ Det förefaller som om dessa tendenser inte återfinns (i varje fall inte i samma utsträckning) i svenska undersökningsresultat. Problemet återkommer delvis i kap. 8, där vissa färskare svenska siffror också redovisas.

Men den förklaringen hjälper inte långt när det gäller universitets-
ungdom. Kvar står möjligheten att det skulle finnas en skillnad i
urval till högre utbildning. Redan vid realskolans början kommer
flickorna genomgående från något högre sociala skikt — och har
väsentligt bättre avgångsbetyg från folkskolan. Denna tendens ser
närmast ut att stegas ju högre upp vi kommer i utbildningsnivån.
Till universiteten kommer flickorna nästan bara från de högre so-
ciala skikten och om de visat sig verkligen duktiga i gymnasiet. Men
även här går det sämre för dem vid avslutningen av studierna, om
de alls fullföljer dem. Amerikanska och även svenska undersök-
ningar visar dessutom att samma tendens återfinns ute i yrkeslivet:
här brister de unga kvinnorna t.o.m. i ansvarskänsla jämfört med
de unga männen, en egenskap som de genomgående brukar ha
mer av så länge de går i skolan. Inte heller blir det bättre med
tiden: med längre anställningstid får flickorna ännu sämre ”betyg”
vad gäller förmåga att ta ansvar. (Dessa uppgifter bygger oftast
på arbetsledarens bedömning, vilket betyder att själva arbetspresta-
tionen förmodligen också inverkar på det omdöme de fått.) Här
bör vi dock göra ett förbehåll: villkoren i arbetslivet kan vara så
olika dem i skolan, att det inte utan vidare är fruktbart att slå
samman dessa resultat: chanserna till befordran, företagets hela
personalpolitik, kan ha en mer negativ inverkan på flickorna än
vad skolatmosfären kan tänkas ha: utbildningsanstalterna har ju
överlag en ganska jämlikhetsbetonad ideologi (och praxis?).

Men förklaringen? Mognadsfaktorn återkommer också här som
en tänkbar orsak. Pojkarna skulle i så fall, under de senare ton-
åren, kunna sägas inhämta flickornas försprång i mognad och
därigenom gå om dem i prestationer. Men därmed kan man på
sin höjd förstå skillnader i vissa begränsade åldrar. Vidare kan
detta argument endast gälla för det förhållandet att pojkarna blir
bättre. Det förklarar inte varför flickorna blir sämre och ganska
illa förvaltar sitt pund.

Vad kan då ligga bakom denna flickornas egendomliga presta-
tionskurva, som går upp som en sol och ned som en pannkaka?
Tyvärr — eller skall vi säga lyckligtvis — går det inte att hitta
svaret i de enkla, organisatoriska eller pedagogiska villkoren. Det
vore fel att lägga skulden på kursplaner och lärarbeteende, som i
dagens skola tycks vara styrda av en likaberättigandets ideologi.

(Att sedan lärarna också är människor, det vill här säga vanliga samhällsvarelser, med högst olikartad inställning till mannens och kvinnans plats, det är en annan sak. Men det kan inte förklara något.)

Inte heller kan vi annat än undantagsvis skylla på dålig eller ensidig yrkesorientering, rådgivning, så som ungdomarna möter den via skolan.

På officiellt håll finns det i dagens Sverige också en strävan att söka ge flickorna en bättre och mera helhjärtad orientering mot utbildning, yrke, självförsörjning. Den tar sig uttryck i en principdeklaration för yrkesvägledare:

- ”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 yrkesvägar”.

Denna ”deklaration” ter sig kanske särskilt betydelsefull mot den bakgrunden att man tidigare gärna kritiserat yrkesvägledarna för slentriantänkande och könsdiskriminering när det gällde att ge flickor råd om utbildning och yrkesval. Här kan gamla synder ha fått ett visst spelrum. Men vi får knappast med deras hjälp någon ”förklaring” till flickornas sämre prestationer i skolan.

Sannolikt får vi leta efter orsakerna i mer komplicerade — och djupare liggande mekanismer. En fråga är t. ex. vad som är skillnaden mellan pojkars och flickors villkor just i uppväxtåren, i den svåra fasen mellan barndom och vuxenliv. Vi vet att de alla lever ett utbrytarliv under trycket av en inre förändring. *Men i vad mån är flickans och pojkens pubertet en olikartad kamp? Är det kanske just under denna utvecklingsfas som skillnaden mellan könen blir mest markerad?* Flera forskare, bl. a. den amerikanske sociologen Parsons, har just velat göra gällande att minst olika är

kvinnor och män i småbarnsåldern, i den högre medelåldern och i den sista, s. k. "avvecklande" perioden av sitt liv.¹

Som vi sagt tidigare, får vi räkna med att könsrollerna lärs in, och ständigt håller på att nötas in, under större delen av vårt liv; med början långt ned i småbarnsåldern, då viktiga mönster grundlägges. Man kan också säga att båda könen i vuxen ålder och sedan barnen blivit stora har en större sektor av allmän-mänsklig-het, liksom de en gång hade i sandlådan. *Under den "explorativa" fasen är vi däremot i så hög grad köns-varelser, att den gemensamma, allmänmänskliga orienteringen lätt kan komma bort.*

Kan det vara detta förhållande som inverkar på flickornas chans att hävda sig och låta sin begåvning slå igenom i skolarbetet? *I så fall måste vi se närmare på vad som står skrivet i det kvinnliga könets rollhäfte: Strider kraven på en blivande kvinna mot kraven på en duktig elev, en framgångsrik studentska, en väl orienterad yrkesutövare?*

Vad är det då för val som föreligger? Hur ser de unga flickornas eget perspektiv ut när det gäller framtiden som kvinnor och som arbetsmänniskor? Litet schablonmässigt kan de olika mönstren se ut så här:

- 1 *Den gammaldags husmodern:* Efter skolan blir flickan "hem-mavarande", gifter sig sedan, sköter hem och barn.
- 2 *Den moderna husmodern:* Efter någon yrkesutbildning och en kortare tid i förvärvslivet gifter hon sig och får barn, stannar sedan i hemmet.
- 3 *Avbruten yrkesverksamhet:* Som i föregående mönster, men hon återgår till förvärvslivet sedan barnen blivit stora. Stannar i ganska underordnade yrkesuppgifter.
- 4 *Ogift yrkeskvinna:* Hon är inte speciellt yrkesorienterad från början, men efter hand som giftas-alternativet blir mer avlägset, ökar hennes yrkesintresse. Stannar ändå ofta i relativt låg yrkesposition.

¹ Utvecklingspsykologen Charlotte Bühler delar in människans åldrar i följande faser:

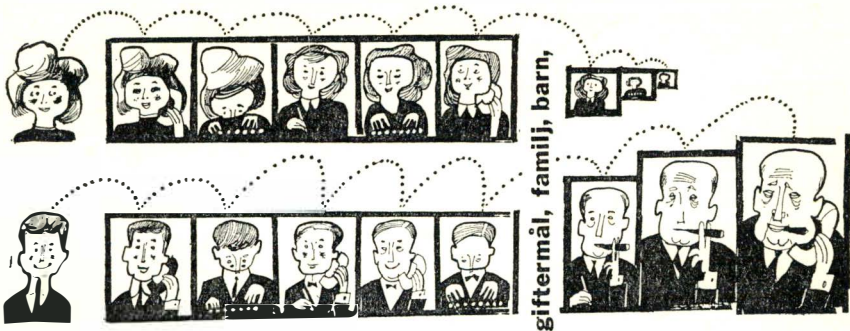
0—14 växtfasen
14—25 den explorativa fasen
25—45 den etablerande fasen
45—65 den bevarande fasen
65— nedgångsfasen.

- 5 *Ambitiös ogift yrkeskvinna*: Den unga flickan är starkt yrkesorienterad, skaffar sig en bra utbildning och stannar i yrkeslivet i goda, välbetalda jobb.
- 6 *Dubbel-rollen*: Utbildning och/eller yrkesarbete vid unga år. Fortsatt yrkesarbete med vissa möjligheter till högre befattningar försenat med ansvaret för hem och barn.
- 7 *Växlande roll*: Hon gifter sig och får barn, växlar mellan arbetet hemma och borta allt eftersom förhållandena utvecklar sig i hemmet och på arbetsmarknaden. Genom detta växelbruk får hon inte vad man inom yrkeslivet kallar "en karriär".
- 8 *Den "radikala" rollen*: Den unga flickan och den unge mannen skaffar sig en utbildning — och ett yrke. När de gift sig och fått barn, behåller de båda sitt jobb, samtidigt eller växelvis efter omständigheterna. De delar ansvaret för hem- och barn-skötsel. (I likhet med alternativ 1 är detta sista mönster för många unga flickor knappast idag ett aktuellt perspektiv.)

Om något, visar denna inventering att det fordras en oerhörd tjänjbarhet av den unga kvinnan: Har hon fått någon hjälp till det, i sin uppfostran, av sin närmaste omgivning, av samhället?

Vi har redan tidigare talat om bilden av den sanna kvinnan, den som litet beskt har uttryckts så att antingen är hon oduglig och kvinnlig eller också är hon duglig och okvinnlig. Men just i tonåren sker hela orienteringen gentemot yrke och gentemot hem, man och barn. När flickans könsroll, också i rent biologisk bemärkelse, på allvar aktualiseras, står hon alltså i vårt samhälle också inför den dubbla orienteringen, som för många ännu artar sig som ett antingen-eller. Och är det ett både-och, då färgas ändå yrkes- och utbildningsvalet starkt av tanken på hem, man, barn. Om pojken på motsvarande sätt tar med hustru och barn i sina framtidsplaner (vilket kanske först sker på ett senare stadium) så blir slutsatsen en annan: Om jag skall kunna försörja hustru och barn, finns det all anledning att satsa på en ordentlig utbildning och ett rejält yrke! På så sätt kan den studiebegåvade, giftaslystna unga flickan välja att bli kartriterska, därför att det kräver kortare utbildningstid, medan den unge mannen som vill gifta sig tar extra kvällskurser i hållfasthetslära och byggnadsteori.

Med andra ord, flickan kompromissar, pojken stärks i sin ambition. "Försörjningstanken" blir boven i dramat, eller snarare: en



av dem. Vi får knappast nöja oss med denna enda förklaring, även om den kanske är väsentlig.

Flickan i sandlådan, flickan i 4:e klass, flickan i sommarskogens indiankrig, är en initiativrik, glad och utåtriktad lekkamrat, som kan fråga om Bosse kommer ut och leker, som kan ta ansvaret för arbetsgruppens material till en pärm om Sydamerika. Men inför det första svärmeriet ställs hon i en ny situation: Hon kan inte ringa Bo och fråga om de skall gå på bio. Den unga flickan blir "utbjuden" — uppvaktad, tävlad om, friad till . . . Så länge hon inte är gift med sin älskade, är det svårt för henne att ta erotiska initiativ. Saken kan också uttryckas så här: Hon kan ta — och behålla — initiativet, så länge det kan råda tvivel om vad saken gäller! Sedan, inom äktenskapet, går det kanske litet lättare att acceptera ett ökat likaberättigande också på detta område. Men kvinnans passivitet är en väsentlig, ny, tidvis litet svår läxa för tonåringen, en läxa som hon får lov att lära väl, om hon inte skall riskera att förlora ansiktet.

Men pojkarna då? De kan gå vidare i samma aktiva, initiativkraftiga, utåtriktat handlingsbejakande mönster som de hade i sandlådan. Ett nej från en flicka kan innebära en tillfällig — i vissa fall kanske också långvarig — besvikelse. Men en ung man förlorar inte anseende, vare sig i andras eller egentligen i sina egna ögon, om han blir avvisad. Det ingår i spelets regler. Gamla, väl etablerade regler, från en tid när den unga kvinnans roll var mer utpräglad passiv och mer konsekvent: i ett rent patriarkaliskt system kunde hon för det mesta få behålla den rollen,

med grace, genom hela livet. Nu förhåller det sig ju så, på de flesta av livets områden, att den, som sitter inne med initiativet, också brukar få, eller ta, en god portion av ansvaret för de handlingar som initiativen leder till. Det gäller i förhållandet föräldrar-barn, inom arbets- och organisationsliv, i politiska ting . . . Men här har vi ett undantag: pojkar tar de erotiska och sexuella initiativen, medan flickorna till stor del får lov att ta en mycket stor del av ansvaret: ansvar för sitt anseende, för att inte bli med barn, eller för att ta hand om ett barn, om det skulle bli så . . . Frågan är om inte denna tudelning också innebär en extra belastning på de unga flickorna — kanske på kvinnan överhuvudtaget?

Vår tids unga flicka möter en könsroll som fordrar passivitet, anpasslighet, behagfullhet, och en yrkesroll som fordrar initiativkraft, konkurrensanda, mångsidig aktivitet. Denna konflikt har hon att utkämpa samtidigt som hon, i likhet med pojken, måste föra sin ofta ojämna kamp för att nå personlig integritet, lämna barndomens beroende, oansvarighet — och trygghet. Till detta kommer fysisk utveckling, trötthet, nya okända sidor i kropp och personlighet, oklarhet . . .

Nog är det en förvirrande, svårbemästrad tid i alla ungas liv — men kanske än mer förvirrande för just flickorna — de som måste undergå en större förändring som förberedelse till ett mer inkonsekvent vuxenmönster! Man har velat göra gällande att ungdomen, just på grund av fysiologisk och social oklarhet, inklusive en viss övergående sexuell förvirring med svärmerier för kamrater av samma kön, inför sig själva tvingas överdriva könsskillnaderna, ”kompensera” osäkerheten med hjälp av ökad differentiering, på samma sätt som vi tidigare talade om när det gällde överdrivet karlaktiga sjömansöner eller extremt ljuva osjälvständiga flickor som saknade en mor.

Mot denna bakgrund kanske det inte längre är så obegripligt att flickorna spelar sina goda kort så pass illa, i likhets- och jämlikhetsskolan, där målmedvetet arbete och hård konkurrens i stort sett premieras oberoende av kön. De kanske inte orkar skörda frukterna av inställningen i en skola som ligger en hästlängd före i jämlikhetssträvan: en hästlängd före både hemmens, kamratlivets och yrkeslivets könsmedvetna, tudelade värld.

6 Familjen förändras — men hur ska mamma ha det?*

— Allt fler människor gifter sig. En flicka kan faktiskt räkna med att bli gift och försörd.

Andelen gifta av kvinnor över 15 år har ökat från 47 % 1930, 52 % 1940, 60 % 1950 till 62 % 1960.

— Varför skall man då trängas i konkurrensen om platserna på utbildningsanstalterna? Man kan väl ta ett lagom trivsamt jobb medan man väntar. Antingen någonstans där man träffar äktenskapskandidater eller där man lär sig saker som är nyttiga för en husmor.

— Var inte så säker, min unga dam.

Även skilsmässornas antal har stigit. Antalet skilsmässor per år och 100 000 gifta kvinnor var: 1931—35: 222; 1941—45: 345; 1960: 503.

— Risken för att man en dag står ensam och får försörja sig själv och eventuellt också barn är stor. En gedigen yrkesutbildning är en bra försäkring mot äktenskapligt haveri — håll fast vid ditt yrke. Undersökningar visar att frånskilda kvinnor med barn har det synnerligen svårt och förekommer i stort antal bland samhällets understödstagare.

— Risken för skilsmässa kan ju bli större om man inte ägnar sig helt åt hemmet. Är det så underligt att äktenskapen spricker när även fruarna lämnar hemmet åt sitt öde! Och förresten, allt fler människor gifter om sig. Skulle det gå på tok, talar allt för ett omgifte. Man håller sig ung och attraktiv längre nuförtiden. Mer än hälften av alla frånskilda kvinnor hittar en ny man.

Enligt den officiella arbetskraftsundersökningen i maj 1963 förvärvsarbetade 81 procent av ogifta kvinnor i åldern 20—44 år,

* Som jämförelse, se "Har vi råd med familjen", Sveriges Radio, Sthlm 1963.

medan motsvarande andel för gifta kvinnor var 51 procent¹. Om man delar upp de gifta kvinnorna i sådana med barn under sju år och övriga, finner man att 35 procent av småbarnsmödrarna förvärvsarbetade mot 67 procent för den andra gruppen. Det är tydligt att äktenskapsbildning och framförallt förekomsten av små barn minskar kvinnornas benägenhet att ha förvärvsarbete.

— Men den moderna familjen är liten. Fruktsamheten håller sig på låg nivå. Ett till tre barn är det vanliga. Men skötseln av ett par tre barn är inte en tillräcklig livsuppgift för en normalt aktiv och vital kvinna. Hon har goda förutsättningar att förena förvärvsarbete med sin hustruroll.

Enligt de senaste prognoserna för 1960-talet kan födelsetalen väntas bli oförändrat låga för kvinnor under trettio år men däremot minska ytterligare för högre åldrar. Tendensen är också, som synes av tabellen, att barnafödandet förskjutits mot allt yngre åldrar.

Nativiteten bland gifta kvinnor 1871—1959

Antal barnaföderskor per år på 1 000 gifta kvinnor

Period	20—24 år	25—29 år	30—34 år
1871/80	474	389	333
1901/10	453	350	278
1931/40	267	171	119
1941/50	284	192	133
1959	270	172	97

Ur Holmberg, Arbete och löner i Sverige, Sthlm 1963, s. 22.

— Följaktligen kan man vänta sig att den låga fruktsamheten ökar kvinnornas yrkesintensitet.

— Säg inte det. Man gifter sig inte bara mera, man gifter sig också yngre nuförtiden.

Barnen föds i regel under äktenskapets tidigaste år. Ja, därtill är närmare en tredjedel av kvinnorna gravida redan vid vigseln. Medelåldern för gifta barnaföderskor har från 1930 till 1960 sjunkit från 30 till 27 år och för ogifta mödrar från 24 till 20 år.

¹ Här ingår även deltidsarbete och helt tillfälliga anställningar. — Se även tabell över förvärvsintensiteter s. 75.

— Siffrorna innebär att många kvinnor helt enkelt inte hinner skaffa sig en ordentlig yrkesförberedelse. Ännu mindre hinner de få fäste i förvärvslivet innan de gifter sig. Sedan känns det liksom för sent. Man har inte större lust att starta helt från början igen. Då gör man sig hellre oersättlig i hemmet. Dessutom har det funnits både ålderspärar och fördomar mot de icke helt unga kvinnorna på arbetsmarknaden.

Fruksamheten har framförallt sjunkit i de högre åldrarna. Detta medför gynnsamma förutsättningar för den gifta kvinnan att återuppta sin yrkesverksamhet efter den unga aktiva moderskapsperioden. Därtill bidrar även det förbättrade hälsotillståndet och den höjda levnadsåldern. Man är inte gammal i och med att barnen vuxit upp.

Kvinnans arbetsföra period sedan yngsta barnet börjat klara sig själv, t. ex. efter 7-årsåldern, har förlängts genom att hon genomsnittligt gifter sig tidigare, får barn tidigare, får färre barn, lever längre och är vitalare. Moderskapet har upphört att vara den enda livsuppgiften.

Enligt ett genomsnittligt livsschema skulle en trebarnsmamma inte längre vara oersättlig hemma sedan hon fyllt 40 år. Enligt samma schema är tvåbarnsmamman 35 år och trebarnsmamman 38 år när det yngsta barnet börjar skolan.

mot. stridigt uppfattning
Men den svenska statistiken ger inget belägg för att de gifta kvinnornas yrkesintensitet skulle ligga påtagligt högre efter 40 än för de yngre. De gifta kvinnorna tycks inte vilja eller kunna satsa på förvärvsarbete sedan barnen vuxit upp och hemarbetsbördan minskat. De har traditionen emot sig. Den har pensionerat dem vid 45 år.

Man får dock inte blunda för ökningen av arbete på deltid och tillfälliga anställningar bland gifta kvinnor över 40. De kan visserligen inte tävla med jämnåriga män på arbetsmarknaden, men i dagens läge löser många sitt personliga behov av verksamhet, inkomster och kontakter genom olika slag av begränsad tjänstgöring, som ytterligare kan motiveras med att hemarbetet bland dessa grupper i regel ännu helt vilar på husmodern.

Kraven på utbildning och yrkeskunskaper har stigit på alla områden. Den sjunkande giftermålsåldern tillsammans med den förlängda skolgången leder till en sammanpressning av den förbere-

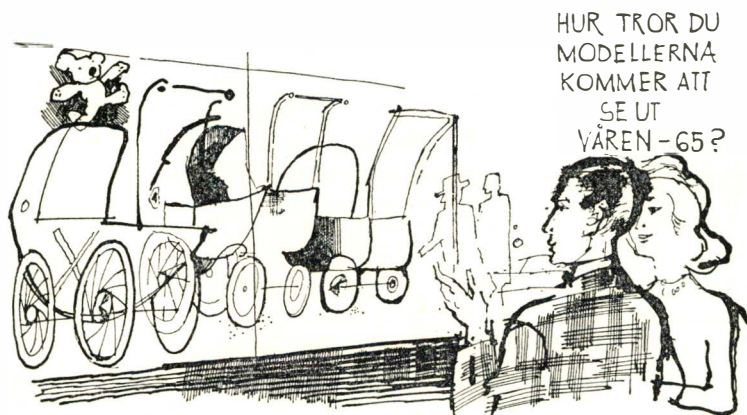
Yrkesverksamma kvinnor i stadsnäringarna i procent av kvinnor, fördelade på ålder och civilstånd

Ålder	Giftna					Ogiftna				
	1930	1940	1945	1950	1960	1930	1940	1945	1950	1960
15—20	12,4	14,7	19,2	28,5	..	54,4	62,9	67,1	67,3	..
20—25	15,7	19,3	21,6	29,6	33,6	81,3	84,8	86,4	87,7	72,4
25—30	16,7	18,9	18,4	23,2	29,6	85,5	86,5	88,7	90,9	79,6
30—35	14,9	16,0	14,8	18,1	26,7	84,9	84,4	86,0	89,3	77,2
35—40	13,5	14,6	14,6	17,9	27,0	83,6	82,8	83,7	86,8	74,2
40—45	12,7	13,2	14,9	19,7	27,9	81,3	80,9	81,5	83,0	72,2
45—50	11,1	11,4	13,5	20,4	27,1	79,1	78,3	78,4	79,9	68,8
50—55		9,2	10,6	17,0	24,1		72,2	74,5	75,2	65,6
55—60	8,8	6,6	7,5	18,1	18,2	69,5	62,0	63,4	67,9	60,3
60—65	5,3	4,4	4,2	6,6	9,4	49,6	42,4	44,7	46,2	43,0

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 giftna 1950. Folkräkningen 1960 del III, tab. 1 och råtabell Y 8 (D 40).

dande och utforskande yrkesperioden som föregår de år i kvinnans liv som domineras av vården av små barn. Barnen föds under en period som är biologiskt gynnsam men ogynnsam från yrkessynpunkt. Det tidiga moderskapet utgör ett utbildningshandikapp som försvårar framtida yrkesanpassning.

Å andra sidan ger en förbättrad preventivteknik och sexualupplysning möjligheter för makarna att planera barnens tillkomst och i någon mån anpassa barnens födelsedagar med hänsyn till hustruns yrkeskarriär.



Den unga flickans problem minskas inte av att hennes fysiologiska mognande inträder tidigare samtidigt som hennes sociala beroende förlängs genom att hon går i skolan. Hennes könsrollkonflikter upplevs ofta i en atmosfär av generationsmotsättningar.

Kvinnans livscykel har alltså förskjutits så att hon föder sina barn tidigare och "mister" dem medan hon ännu är medelålders. Ändå är det fortfarande bara en minoritet av gifta kvinnor som har varaktigt förvärvsarbete på heltid (denna minoritet omfattar få småbarnsmammor).

Levnadsnivå och familjecykel

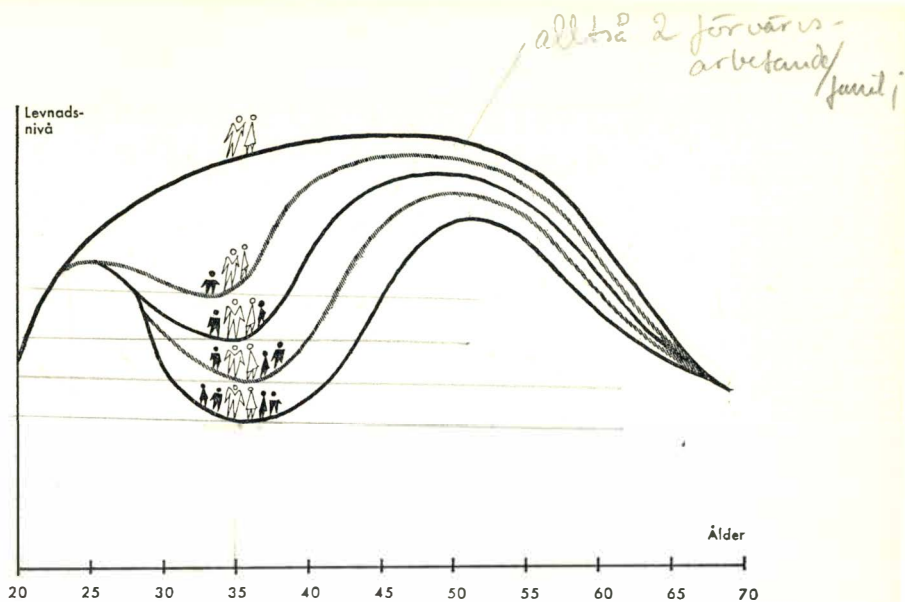
Låt oss ställa genomsnittskvinnans livscykel i relation till familjecykeln, eller det man i dagligt tal kallar "familjens olika åldrar".

I första fasen av äktenskapet är hemarbetsbördan lätt och försörjningsbördan tung. Mannen är i början av sin karriär, inkomsten är ofta låg. Man har inte hunnit skaffa sig barn, men inte heller möbler och hemutrustning. Allt talar för att hustrun skall bidra till försörjningen.

Den andra fasen vidtar med barnens ankomst. Både hemarbetsbördan och försörjningsbördan ökar, men det gör i regel också mannens inkomster. Tillkomsten av små barn binder för det mesta mödrarna vid hemarbetet.

Den tredje fasen inträder när barnen kommit upp i skol- och tonåren. Den direkta skötseln av barnen har minskat medan försörjningsbördan är som allra tyngst. Flerbarnsfamiljens levnadsnivå sjunker och når sitt bottenläge just innan ungdomarna är färdiga att försörja sig själva. Mannens inkomst har visserligen stabiliserats, men detta betyder bara att den upphört att stiga i takt med ungdomarnas tilltagande utgifter och anspråk. I denna situation försöker man hålla sin levnadsstandard genom att modern skaffar sig inkomster.

Under den fjärde fasen sluter sig ringen. Barnen har flyttat hemifrån och svarar för sig själva. Kvar står de två med mindre ut-



Alderscykeln. Levnadsnivån för familjer av olika sammansättning: barnlösa, med resp. 1, 2, 3 eller 4 barn. (Ur Kvinnors liv och arbete. Ursprunglig källa: Samhället och barnfamiljerna, SOU 1955:29.)

gifter och mindre hemarbete. De yttre hindren för hustruns förvärvsarbete är avlägsnade men därmed också de ekonomiska motiven. De två klarar sig bra ändå. De har det bättre ekonomiskt ställt än förut.

Flerbarnsfamiljen når således två toppar i levnadsnivå under familjecykeln, en i början och en i slutet. För den barnlösa familjen följer levnadsnivån helt familjeinkomstens variationer. I den fjärde fasen har hustrurna mindre ekonomisk orsak att förvärvsarbeta. Detta förhållande kan tänkas bidra till den låga yrkesintensiteten bland gifta kvinnor i de högre arbetsföra åldrarna.

Räcker pappas lön till allt vi vill ha?

Man brukar utgå från att de familje-ekonomiska motiven är de avgörande för mödrar som tar förvärvsarbete. Hustrurna till män med de allra lägsta inkomsterna är också påfallande ofta yrkesverksamma. Däremot finns inga samstämmiga belegg för att fruarnas yrkesintensitet skulle avta i takt med stigande inkomst för mannen.

ALLA GIFTA KVINNOR UNDER 55 ÅR 1.280.000



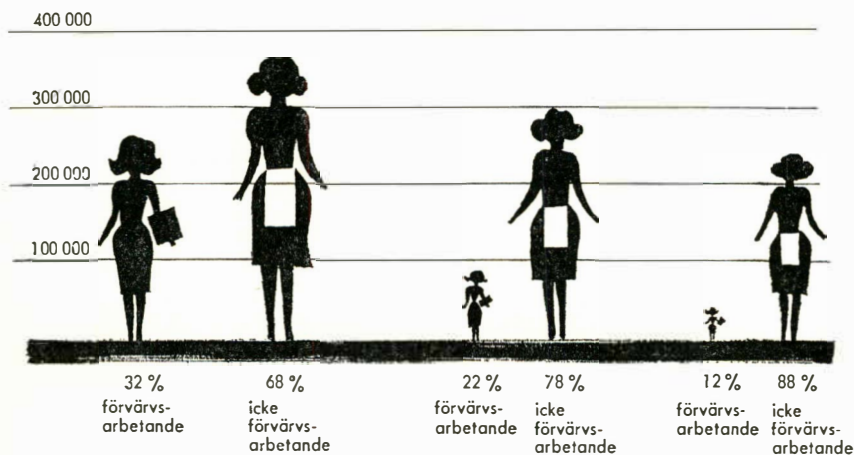
med inget barn
under 11 år



med ett barn
under 11 år



med två eller
flera barn
under 11 år



Förvärvsintensiteten för gifta kvinnor under 55 år, med och utan barn. Källa 1960 års folkräkning.

Förresten är det inte alls säkert att familje-ekonomiska skäl är så dominerande som det låter när man frågar kvinnor om deras motiv till att ta förvärvsarbete. Det ekonomiska ligger kanske närmast till hands att nämna, och dessutom döljer sig i ekonomin blandade psykologiska motiv. En egen inkomst kan betyda större självständighet och oberoende för hustrun. Hon blir äntligen i stånd att med gott samvete unna sig något "för egen del", t. ex. ett besök hos hårfrisörskan. Inkomsten har för henne en positiv symbolisk innebörd, den höjer hennes anseende inför make och barn, hon får mera inflytande och blir tillfrågad och medansvarig när familjens inköp och investeringar planeras.

Den helt hemarbetande gifta kvinnans lagliga rätt till ekonomisk jämställdhet och andel i den kontanta familjeinkomsten är en fiktion i en del hem; varken mannen eller kvinnan är medvetna om den och hustrun har svårt att hävda sin "rätt" utan extrema förfaranden.



Under de tre senaste årtiondenas höjning av levnadsstandarden har den genomsnittliga realinkomsten per person ökat. Samtidigt har en inkomstutjämning ägt rum. De lägsta inkomsttagarnas löner har stigit jämförelsevis snabbare än de höga inkomsttagarnas, så att skillnaderna i inkomst har minskat. Gifta kvinnor tvingas numera mindre ofta söka sig förvärvsarbete för att sörja för familjens mest outhärliga behov av vinterkläder, halvsulning av skor, hyra, bränsle eller näringsrik föda.

Förmodligen har nya ekonomiska motiv för förvärvsarbete tillkommit.

Anspråksnivån har stigit snabbare än levnadsnivån. Kraven på nya konsumtionsvaror har ökat under inflytande av reklam och grannar. Barnfamiljer jämför sin standard med hur andra familjer har det. — Man vill hävda en estetisk och materiell livsstil som mannens lön inte ger full täckning för. Hustruns inkomst kan bidra till att upprätthålla ett välstånd och en standard som höjer familjens sociala anseende i en anonym omvärld där man inte längre kan placera människor på grundval av personlig kännedom eller släktskap.

När man antar att den höjda levnadsstandarden skapat större trygghet, undervärderar man lätt de mer "umbärliga" behovens betydelse. Risken att förlora standard och anseende kan skapa lika stor "psykologisk otrygghet" som det tidigare hotet mot livsviktiga behov.

Hustruns inkomst kan möjliggöra förverkligandet av ett bestämt konsumtionsmål. Kanske önskar man sig större bostad, en sommarstuga, en bil eller en TV-apparat. Kanske gäller drömmen en utlandsresa eller insatser för en högre skolutbildning för barnen. Här får hustruns förvärvsarbete ofta en tillfällig karaktär. När sparmålet är nått, säger hon upp sig. I fall där hustruns arbete är mera varaktigt svarar mannens inkomst för livets nödortf och hustruns bidrag betraktas som en guldkant på tillvaron.

Hustruns förvärvsarbete kan utgöra en säkerhet för framtiden, en försäkring mot inkomstbortfall vid pensionering, sjukdom, död eller äktenskapets upplösning.

Dock har sociala försäkringar, den fulla sysselsättningen och samhällets familjepolitiska stöd minskat husmödrarnas oro inför en oviss framtid. Men trots all social trygghet kvarstår risken för den gifta kvinnan att oförberedd utsättas för en skilsmässa, utan underhållsbidrag för egen del, om hon är frisk och i arbetsför ålder.

På grund av äktenskapens minskade stabilitet kan försäkringsmotivet inte avfärdas, det kommer att kvarstå.

Kanske blir utvecklingen den att hustrurna allt mer axlar en del av försörjningsbördan, både för sin familjs och sin egen skull. Låt oss därmed avlasta de ekonomiska bekymren från vårt resonemang.

Att "bara" vara hemma

Det påstås att inom hemarbetet har en revolution ägt rum:

— Konfektionen bjuder på färdigsytt, färgäkta och krympfritt. Roterar i tvättmaskinen, behöver ej strykas. Köpa, slita och slänga har ersatt laga och lappa. Stoppning tillhör en gången tid. Snabbköpsaffärer breder ut halvfabrikat och förädlade livsmedel.

Kylskåp och frysbox löser förvaringsproblemen vid storköp och lagring.

Bostadsstandarden är planmässig och arbetsbesparande. Varmvatten, dammsugare, nya tåliga material, kökspapper och vaxduk underlättar den gifta kvinnans möjligheter till yrkesarbete.

Tack vare grundsysslornas förenkling har man tid för trevnads-
göromål och hobbybetonad hemverksamhet. Kraven på hygien, allsidigare näringsvärde och smaken för delikatesser har vuxit. Den höjda levnadsstandarden gör att husmodern måste kunna orientera sig på varumarknaden; det gäller att känna till kvalitets- och prisskillnader. Den förlängda fritiden för med sig dyra konsumtionsvaror (bil, villa, stuga, båt m. m.). Industrin producerar varor för enskilda hushåll, som tvättmaskiner, frysboxar, köksmaskiner m. m., som binder kvinnorna vid vissa sysslor inom hemmet. All utrustning skall hållas i skick och inköpen måste planeras. Med pietet och trofasthet har de gifta kvinnorna hållit fast vid sömnad och konstfärdiga handarbeten, gamla slöjdformer som knyppling och vävning har fått en ny popularitet som går hand i hand med intresset för textilier och färgval i heminredning. Sammantaget har man påtagit sig en serie nya uppgifter som ter sig mer attraktiva än det mesta man kan få göra i förvärvslivet, utan kvalificerad utbildning.

Röster har höjts:

— Nej — att vara husmor är närmast ett gammaldags slentrianmässigt sätt att leva på — även sedan alla förutsättningar till en produktivare livsföring är för handen. De lustbetonade pysesättningar som trevnadsgöromålen består av vittnar om att husmödrarna är undersysselsatta eller saknar kunskap och förmåga att sköta hushållet rationellt och effektivt. Den tid de kollektiva barninstitutionerna befriar mödrarna från barntillsynen använder de till att baka småkakor!

Svar och försvar enligt följande:

— Än sen då! Barn är inga ”produkter” som man rationaliserar hit eller dit. Även om tiden som går åt till direkt skötsel avtar med åren, så övergår den till hjälp med läxor, annan vägledning och ”kurativa” former av umgänge. Nyare barnpsykologi understryker vikten av kärlek och personlig kontakt för barnets harmoniska utveckling. Alla talar om kollektiv barntillsyn — men det är få som har sett den! Daghemplatserna täcker några procent av barnen i ålder 2—7 år, medan förskoleplatserna räcker till några fler, i städerna för drygt en *tiondel* av barnen mellan 3—7 år. Ännu svårare är det att få tag i huslig arbetskraft till hemmen. En hustru och mor bör ha rätt att sätta sin familjs intressen i första hand och vara hemma.

— Nej, vi slutar nu, låt oss i stället se vad hemarbetet består av:

Om vi indelar sysslorna i mathållning, klädvård, hemmets skötsel, inköp och personvårdande uppgifter, använder gifta kvinnor följande tid till olika sysslor under en vecka (mediantid i timmar och minuter):

	mat- lagning	bostads- vård	disk	tvätt	sömnad
hemmafru	13.30	10.30	8.20	5.30	5.50
förvärvsarbetande på deltid	11.30	9.40	7.10	4.30	4.20
förvärvsarbetande på heltid	8.10	7.00	5.00	3.00	2.30

Källa: 1 000 husmödrar om hemarbetet. Stockholm 1961.

Den minskning i hemarbetet som följer med hustruns förvärvsarbete drabbar alla slag av sysslor men mest trevnadsgöromålen, exempelvis sömnad. Hustruns yrkesarbete gör att man anlitar mera organiserad service, man äter t. ex. lunch ute, lämnar bort tvätt, köper mera lättlagad mat och satsar mera på färdigköpt i klädväg. Den ”rationalisering” av hemarbetet som ”dubbelarbetande” husmödrar genomför består i en minskning av uppgifter, mindre städning, färre måltider, man avstår från vissa sysslor eller betalar för deras utförande.

Det stöd förvärvsarbetande mödrar har av sina män i hushållsarbetet är obetydligt, men dock större än de handtag hemmafruarna får av sina män.

Andel husmödrar (%) vilkas män deltar i nedanstående sysslor:

	heltid	deltid	hemmafru
inköp	19	12	10
matlagning	19	8	1
diskning	33	20	9
bäddning	31	15	4
barnskötsel	23	22	18
veckotvätt	5	2	0
veckostädning	17	4	1

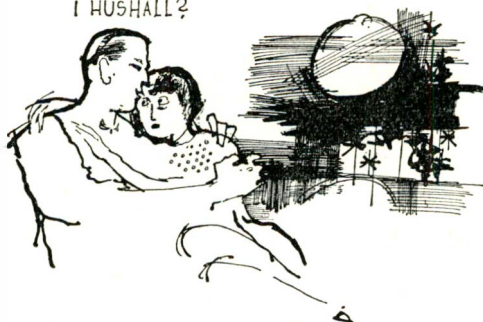
Dubbelarbetet innebär för modern en ökad belastning, ökat jäkt och ökat ansvar. De trevliga och delvis avkopplande sysslorna i hemmet får hon avstå ifrån, och inköpen får ofta göras i rusningstider.

Man möter ibland en föreställning om att det är de dåliga husmödrarna som söker sig ut till förvärvslivet, i själva verket torde en viss skicklighet i att sköta hemmet vara en förutsättning för att man i dagens läge skall gå i land med att förena förvärvsarbete med skötseln av hem och barn.

I vilka avseenden skiljer sig då skötseln av ett hushåll från flertalet s. k. yrkesarbeten?

Några linjer för rekrytering finns inte, och förresten "rekryterar" man inte när man gifter sig. En vedertagen utbildningsväg för husmödrar finns inte utstakad. De tillhör ingen organisation och en känsla av yrkesgemenskap saknas. Hemarbetet är ovärderat och oavlönat och beskattas följaktligen inte och då saknar man grunder för att bestämma hustruns sociala förmåner, exempelvis sjukpenning. Det kontantbelopp hustrun får av mannen påverkas inte av hennes arbetsinsats utan av hans. Arbetsmetoderna bestäms mera av tradition och mindre av rationella överväganden. Arbetet utförs i familjens skydd utan konkurrens utifrån och med mannen som försörjare. Hemarbetet ger stor frihet och är relativt omväxlande om man jämför det med okvalificerade yrken. Har man

VAD HADE DU FÖR
BETYG
I HUSHÅLL?



aldrig skaffat sig någon utbildning bör frestelsen att göra sig oersättlig hemma bli stor. Därför blir det i första hand kvinnor med kvalificerad utbildning eller utpräglade yrkesintressen som känner sig otillfredsställda och saknar möjlighet att få utlopp för sitt aktivitetsbehov inom hemmets fyra väggar.

Dessa skillnader mellan yrkesarbete och hemarbete gör att övergången från den ena arbetsformen till den andra innebär en verklig omställning. En omställning som blir ännu mera avskräckande om man noterar att kvinnan från flickåren sällan fått någon uppmuntran att göra sig gällande utanför hemmet.

Romantik och kamratskap i konflikt

Förutom av materiella behov och arbetsbördans omfattning i hemmet dikteras valet mellan att vara hemmafru eller yrkeskvinna av de familjeideal man bekänner sig till och de förväntningar familjens medlemmar har på sig själva och varandra. Framför allt bör nog makarnas ideal i stort sett sammanfalla för att det hela skall få en lyckad utformning.

Enligt tämligen utbredda normer är det vissa sektorer som hustrun råder över, t. ex. barnens dagliga uppfostran och övervakning. Andra saker skall skötas av mannen, t. ex. bankaffärer, reparationer och deklaration. Man har även uttryckt rollerna så att kvinnan står för det känslomässiga eller "emotionella" ledarskapet med ansvar för familjemedlemmarnas psykologiska anpassning och känslöbehov medan mannen har det "instrumentella" ledarskapet

över viktiga beslut och kontakterna utåt. Olika studier visar dock att rollstrukturen i familjen påverkas av makarnas relativa utbildningsnivå och av deras yrkesroller, så att en rolltjänning följer med hustruns förvärvsarbete och utbildning. Överhuvudtaget är föreställningen om renodlade emotionella och instrumentella roller alltför grov i praktiken, familjemedlemmar påtar sig ofta de uppgifter för vilka de har de bästa förutsättningarna.

Genom att fäderna är frånvarande större delen av dagen anser man att hemmafrun övertagit inflytandet och bestämmanderätten över familjen i allt flera avseenden. Tendensen har speciellt påtalats i USA där man rubricerat den som "mommy"-systemet.

En större jämlikhet framträder idag mellan könen i uppfostran och utbildning, i umgänget mellan barn och ungdomar, i organisationer och på arbetsplatser och i umgängeslivet. En uppluckring av traditionella roller har ägt rum. Det allmännas politik har gått ut på att underlätta det för mödrar att förena sin hustruroll med förvärvsarbete. Förhållandet mellan maka och make i äktenskapet har förändrats, utvecklingen har gått från patriarkalism till kamratskap, men jämsides med denna nya inriktning sprider massmedia, film och veckotidningar en romantisk ideologi som på väsentliga punkter saboterar jämlikhetssträvanden. Den romantiska könsrollen utövar ett speciellt starkt inflytande just på den unga kvinnan och har förmodligen en hämmande effekt på hennes yrkesförberedelse.

Den unga kvinnan framställs huvudsakligen som erotisk partner till en framgångsrik och axelbred kavaljer. Tyngdpunkten läggs i sex appeal, vackra kläder, könsmystik, romantisk passivitet och en viss underdånighet gentemot mannen.



Denna kommersiellt utnyttjade glamour-varelse ägnar sin "kvinnlighet" stor uppmärksamhet. Hon kan mycket om make up. Hon är beredd att offra *allt* för den stora kärleken (bara hon får tag i honom). Som hustru förförs hon av nya försäljarsynpunkter, med smickrande reklam intalar man henne att viga sin tid åt hemmets utsmyckning.

En del vardagserfarenhet tyder på att kvinnans självuppfattning förändras med uppväxande och åldrande. De yrkesfientliga hustru- och modersidealen är som starkast i ungdomsåren för att avta mot medelåldern. Om iakttagelsen är riktig kan den förklaras med att kärlekslivet dominerar ungdomsårens förväntningar och massmedierna förstärker de romantiska föreställningarna.

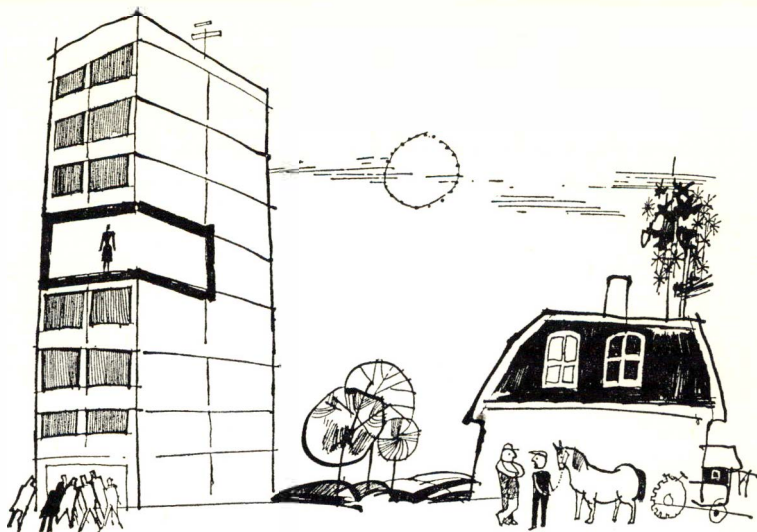
Man kan även peka på tendenser i tidningsdebatter att ensidigt idealisera modersrollen och hemmet: det hela växer till en sentimental mammakult som överskuggar kvinnans individualitet och ofta lämnar fadern utanför.

Hemmet, en isolerad cell i samhället

Att industrialismen och urbaniseringen medfört och fortfarande medför förändringar i samhällets organisation är känt. En del av dessa förändringar är av betydelse för den gifta kvinnans förvärvsarbete. Familjen har som grupp betraktad minskat i storlek, släktkontakterna har försvagats. I storstäder och nya bostadsområden har grannskapet förlorat sin betydelse som källa till samvaro och kontakt.

Med dessa förändringar i gruppstrukturen har kärnfamiljen blivit den nära nog allenarådande primärgruppen för de vuxna. Vid sidan av familjen är det endast arbetsgruppen som i vissa fall kan tillgodose individens behov av en intim, sluten och stabil gemenskap.

I det förindustriella samhället var familjen och arbetsplatsen identiska. Gemenskapen omfattade farföräldrar, mosttrar, svågrar och andra bofasta kontakter. Alla var arbetskamrater eller bekanta.



I det industriella samhället är familjen och arbetsgruppen oftast helt åtskilda. Medlemmarna i de båda grupperna är obekanta för varandra.

Detta har i viss utsträckning förstärkt kontrasten mellan hem och yrkesliv och därmed skapat större svårigheter för hustrun att övergå från yrkesarbete till hemarbetets isolering, och kanske ännu mer från att efter årtal i hemmet återvända till det anonyma förvärvslivet.

Huvudfrågor

Tendenserna är motstridiga.

De gifta kvinnornas anpassning till förvärvslivet och deras möjlighet att återkomma efter den aktiva moderskapsperioden försvåras om flickorna fortsättningsvis orienteras till familjens primärgruppsliv och

om olikheterna mellan hemmets primärgruppsvärden och yrkeslivets sekundärrelationer ytterligare skärps

om rådande rollideal uppmuntrar de unga kvinnorna att framförallt satsa på glamour-rollen och kärleken som försörjningsväg

om kvinnorna genom sitt moderskap avstängs från yrkesliv för en avsevärd tid och

om tempot i förändringar på arbetsplatsen gör att utbildning och yrkeserfarenhet snabbt blir föråldrade.

- Vilka psykologiska konsekvenser tror Ni kan bli följden av att hem och familj alltmer blivit en isolerad cell i det övriga samhället?

För mannen? — För kvinnan? — För uppfostran? — För de ensamstående?

Är det sant att tidningar, TV och film förstärker en passiv glamouriserad och romantisk kvinnouppfattning?

Bläddra gärna i några veckotidningar — se på reklambilderna och diskutera vad de innebär som mönster för den unga kvinnan.

Klart stimulerande förändringar på arbetsmarknaden för de gifta kvinnorna (och männen?) uppstår

om arbetstiden förkortas och antalet deltidstjänster ökar

om företagens könsdiskriminerande politik minskar, om man satsar på omskolning och

om den pågående utjämningen av mäns och kvinnors löner slår igenom.

- Vilken omfattning anser Ni att hemarbetet har i dag, om man tänker på möjligheterna för en mor med ett par barn i skolåldern att förvärvsarbeta?

Vilka sysslor kunde Ni tänka Er att familjen med fördel kunde överlåta till en organiserad service-verksamhet?

Vad tror Ni, kommer fäderna då att satsa något av sin ökade fritid på en större andel av hemarbetet?

Vad förutsätter detta av uppfostrare i hem och skola?

Tror Ni det uppstår svårigheter om hustrun har högre tjänsteställning och lön än sin man?

Känner Ni till att det redan nu förekommer familjer i vårt samhälle där hustrun är försörjare och mannen har hand om hemarbete och barn?

De långa utbildningstiderna och de unga äktenskapen gör att hustrur stundom finansierar makens studier. Samma gäller för många kulturarbetare, författare, konstnärer.

Vad lär vi av detta?

7 Fri men utanför

När man har diskuterat kvinnan på arbetsmarknaden har man alltid omedvetet utgått från de gifta kvinnornas situation eftersom man där stött på omedelbara svårigheter.

Men ett ganska stort antal kvinnor förblir ogifta och/eller barnlösa. De kommer aldrig att tilldelas den position som av tradition anses vara kvinnans huvudroll och som ger full sysselsättning under 15—20 av hennes bästa år.

En stor del av kvinnorna i förvärvslivet utgörs av ogifta (och barnlösa) kvinnor. I Sverige utgör de ogifta kvinnorna cirka hälften av arbetsstyrkan. I Norge beräknar man till och med att 80—90 % av yrkesverksamma kvinnor är ogifta. Ungefär hälften av dem har passerat 30-årsstrecket.

Men även om en kvinna aldrig inträder i hustruns vanliga familjeroll, kommer de gifta kvinnorna att vara med och bestämma de ogiftas yrkessituation.

En vuxen person som inte har bildat familj kallas ensamstående. Men det behöver inte vara liktydigt med att man är "ensam". Det betyder först och främst att man inte har de speciella rättigheter och skyldigheter — att man inte har de roller — som en egen familj medför. Sannolikt innebär "avsaknad av egen familj" annat för män än för kvinnor med tanke på att könsrollerna är så olika.

Det sociala trycket på individen att bilda familj har snarare ökat än avtagit i vår tid. Antingen är det så att äktenskap och familjeliv verkar (och framställs) tilldragande eller att de ensamståendes situation förefaller avskräckande.

Trots att vårt samhälle ger den ogifta ekonomiska fördelar, mera personlig frihet och större möjligheter till obundet självförverkligande än vad vanliga människor någonsin har haft, så är de ensamståendes villkor i psykologisk och social mening sämre än de var förr.

Att den moderna familjen blivit en alltmera isolerad enhet i samhället, har, som tidigare påpekats, avskurit de gifta husmödrarna från sociala kontakter och stimulerande impulser utifrån. Sam-

tidigt har utvecklingen låst dörrarna och stängt ute de ensamstående från deltagande i "privatliv".

Den egna familjen är numera den enda sociala enhet inom vilken man obetingat accepterar och ger utrymme för individen som helhet, sådan hon är befriad från sin samhällsmask och sina konventionella roller. Folk i allmänhet upplever sin djupaste samhörighet med sin familj, där får de utlopp för sina känslö- och kontaktbehov. Den som hamnat utanför familjesystemet riskerar att stå utanför och se på hur ett intensivt familjeliv idkas av små självupptagna enheter, hur uppriktighet och ömhet i relationer reserveras för de närstående medan anonymiteten, opersonligheten och nyttsynpunkterna breder ut sig i samhället utanför.

Denna upplevelse delas av ensamstående kvinnor och män. Men kring mannens ungarlsstånd står en frihetsgloria, han blir bara mera eftertraktad medan en fri kvinna så småningom placeras på "den överblivna kartan". Förmodligen finns det både kvinnor och män som inte vill vara gifta, liksom även en del som skulle föredra att vara gifta. Det finns skäl att tro att den sistnämnda gruppen är större bland kvinnor än bland män, eftersom det är lättare för en man att göra något åt saken om han vill ändra sitt civilstånd än det är för kvinnan att ta initiativ och att fria.



Kvinnor blir på något sätt mer socialt erkända när de är gifta, och om detta upplyser deras omgivning dem tidigt. Det tycks som om kvinnans självuppfattning vore mer förankrad i äktenskapet. Hennes identitet bestäms av "Vems hustru är jag". Att inte gifta sig får mer vittgående konsekvenser för en kvinna, att vara ensamstående uppfattas som ett misslyckande, och en avsaknad av social identitet.

Rent praktiskt väntar man sig att männen svarar för familjernas relationer "utåt" samt för vissa praktiska göromål. För en kvinna utan make kan det kännas "ovant" att sköta om en del

saker själv, i all synnerhet när det är underförstått att detta skulle egentligen en man göra. Kvinnans könsroll är utformad att komplettera mannens, och eftersom hon inte är uppfostrad till att föra sin egen talan blir det svårt för kvinnor att "bara" företräda sig själva.

De rådande sociala normerna leder till att ensamstående kvinnor blir ensammare än män i motsvarande belägenhet, särskilt när det gäller umgänge med det motsatta könet. Föreställningen att en kvinna måste vara yngre än mannen i kärleksrelationer inskränker tidigt kvinnornas möjlighet att finna en partner, mer än vad som gäller för äldre män. Därtill härskar en sexuell moral som drabbar kvinnor hårdare än män. I de flesta miljöer skadar en tillfällig förbindelse en kvinnas anseende — medan den bara höjer mannens.

Rent teoretiskt skulle just de ensamstående ha stora förutsättningar att göra insatser på många områden. Men de få undersökningar som har gjorts visar inte att dessa möjligheter utnyttjats. Det är ett genomgående drag i de flesta länder att kvinnor är mindre politiskt aktiva än män. De uppvisar ett lägre valdeltagande och mindre anslutning till politiska organisationer. Därtill verkar det som om det politiska deltagandet vore större bland gifta än de ogifta — detta gäller båda könen. Kanske ger detta en antydning om att den ensamståendes situation av både män och kvinnor upplevs som utestängdhet, med en känsla av isolering och bristande allmänt engagemang som följd.

Man kunde misstänka att man här har att göra med ett speciellt urval av människor, att de som redan från början visat tendenser till kontaktlöshet och dragit sig undan är samma personer som inte heller kommit sig för att knyta äktenskapliga band. Norska undersökningar över änklingar tyder dock på att det är upplevelsen av att ha blivit "ensamstående" som är den avgörande, åtminstone vad gäller valdeltagandet.

När ensamstående kvinnor är politiskt intresserade ger de gärna sina röster i konservativ riktning eller till partierna i mitten. Civilståndet påverkar partitillhörigheten uteslutande för kvinnor. Gifta kvinnor dras av sina män till att rösta mera åt vänster. I övrigt finner man de ogifta kvinnorna främst i föreningar och organisationer med religiös eller humanitär målsättning.

När den ensamstående yrkesverksamma kvinnan passerat 30-årsåldern börjar hon ge upp tanken på äktenskap. Detta medför att hennes inställning till arbete, arbetskamrater, lön och framtidsutsikter förändras. Dessa frågor kommer att engagera henne i högre grad än förut. Hon blir mer och mer yrkesinriktad, i likhet med männen.

Enligt bl.a. en brittisk undersökning avancerar den ogifta kvinnan i yrket. Man finner henne i arbetsledarställning oftare än den gifta kvinnan.

De ogifta medelålders kvinnorna är en stabil arbetskraft. De är själva ryggraden hos den kvinnliga arbetskraften. De är frånvarande mindre ofta och kortare tider än sina gifta medsyststrar. Men är de ogifta kvinnorna jämbördiga med männen när det gäller frånvaro och stabilitet i yrket?

De resultat som arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning kom fram till 1951, visar att de ogifta kvinnorna har högre frånvaro än männen.

Att gifta kvinnors större frånvaro beror på omsorger om familj och sjuka barn är allmänt känt, men det är kanske något överraskande att höra, att även den ogifta kvinnans högre frånvaro från arbetet, jämfört med männens, har samma orsaker. Den ogifta kvinnan har en starkare vårdnadsrelation till föräldrar, släkt och vänner än både gifta och ogifta män. Man ber tydligen kvinnor om hjälp i situationer där man aldrig kom på idén att be en man utebli från jobbet. (Hur skall man förresten förklara att ogifta män visar högre frånvaro än gifta?)

Om man delade upp ogifta kvinnor i åldersgrupper kan man anta att yrkesstabiliteten ökar med stigande ålder så att kvinnor över de trettio uppvisar en med männen jämförbar stabilitet. Ensamstående kvinnor är inställda på en långtids-anpassning i yrket.

Den svenska socialpsykologen Andreas Lund har analyserat kvinnans inställning till sin "livssituation" och "arbetssituation". Lund instämmer i att yrkesarbetet betyder mera för de ogifta än för gifta kvinnor, och något annat hade vi väl aldrig trott. De ensamstående kvinnorna är mer engagerade i förhållanden som rör förvärvsarbetet. De gifta kvinnorna har sitt huvudintresse i hemmet. Enligt Lund förefaller det som om ensamstående kvinnor inte är



så väl anpassade till sin allmänna livssituation, men detta påverkar inte deras anpassning och trivsel i arbetet.

De ogifta kvinnorna anlägger långsiktigare perspektiv på yrket och framtidsutsikterna bekymrar dem. Bundenheten till arbetskamraterna ökar vilket i sin tur kan medföra mera problem än för de gifta kvinnorna, som lättare kan bagatellisera misshälligheter på arbetet. De ensamstående kvinnorna fäster större vikt vid efterlevnaden av normerna på arbetsplatsen.

Det kan antas att de ogifta kvinnornas större gruppsolidaritet i fabriksmiljö tar sig uttryck i deltagande och intresse för fackliga frågor. I kontorsmiljö identifierar sig de ogifta kvinnorna starkare med själva företaget, firman och dess ledning.

Kvinnornas solidaritet har sannolikt ett litet annat psykologiskt innehåll än männens, beroende på typiska drag i vår kulturs könsrollmönster. Det innebär att de i något större utsträckning förankrar sin identifikation i enskilda personer och mindre ofta i företaget och fackföreningen som sådana. Den ogifta kvinnans behov att tillhöra någonstans gör henne till en speciellt lojal anställd.

Blir då ensamstående kvinnor bemötta på samma sätt som män i förvärvslivet? — Vi kan tryggt svara ”nej”.

Inga kvinnor, varken ensamstående eller gifta, behandlas och belönas på samma grunder som manliga yrkesutövare.

Vi vet att kvinnor i allmänhet inte uppnår kvalificerade och överordnade tjänster, inte ens när de är ensamstående och kvalificerade och själva önskar det. Det ser alltså inte ut som om det vore den gifta kvinnans familjeroll och förpliktelser mot hemmet

som är den *omedelbara* orsaken till förvärvslivets motvilja att till fullo utnyttja den kvinnliga arbetskraftens kapacitet.

Vad kan man svara på detta?

”Vi kan inte veta om en kvinna kommer att gifta sig eller inte — vi kan inte i tid få veta om det lönar sig att satsa på henne.” Det kan ju ligga något i ursikten, men det förklarar inte varför en ensamstående kvinnlig bank- eller försäkringsfunktionär i 40-årsåldern inte kan tas med i styrelser och få förtroende-uppdrag lika väl som en förhållandevis ung och oerfaren man.

Företagsledarnas syn på kvinnlig arbetskraft styrs av ett tänkande i grova kategorier och genomsnitt. Man är inte van vid, när det gäller manliga arbetstagare, att skillnaden i civilstånd är viktig — därför tillämpar man den inte heller på kvinnor.

Vi kan inte förneka att flertalet kvinnor uppvisar yrkesegenskaper som är mindre gynnsamma enligt gällande måttstock i näringslivet. Men det är sannolikt att ensamstående medelålders kvinnor uppvisar mindre av dessa ogynnsamma drag än de helt unga och gifta, och att de företer större likheter med de manliga arbetstagarna, men det är ändå inte rimligt att tro att de är *helt* lika den manliga arbetskraften.

Detta beror bl.a. på följande hinder:

En del kvinnliga yrkesegenskaper har grundlagts i de tidiga barn- och ungdomsårens personlighetsformande livsfaser.

En stor del av de ensamstående kvinnorna har fram till trettioårsåldern varit inställda på att en gång gifta sig och de har därför inte på allvar satsat på yrket. När medelålderskvinnan kräver att förvärvslivet skall satsa på henne har hon inte de yrkesmeriter som en man i hennes ålder hunnit skaffa sig. Här är det *hon* som måste ställa om sig.

Företaget tycker i regel att den medelålders ogifta kvinnan är för gammal för att man skall vidareutbilda henne samtidigt som hon själv inte vågar sträva vidare.

Förslag har väckts om att dessa kvinnor borde beredas möjligheter till specialisering och vidareutbildning under arbetstid med samma studiesociala förmåner som ungdomar har under utbildningstiden.¹

¹ Se Sandlund, M-B, Tiden 1962:2.

Arbetsmarknads- och utbildningsorganen skulle sålunda ta på sig ansvaret att kompensera kvinnorna för det tidigare rollfördelningssystemet som ensidigt gynnat männen i arbetslivet.

Likaså skulle arbetsmarknadsmyndigheterna genom en aktiv upplysning och förmedling leda även vuxna arbetsökande kvinnor till välavlönade "manliga" yrken i stället för att upprätthålla lågproduktiva företag med konstgjord andning genom att slussa in kvinnor på de lågavlönade jobben där.

Även ensamstående kvinnor dras stundom med föreställningar om att deras "egentliga" plats är i hemmet. Denna uppfattning gör dem stundom bittra och svårare att samarbeta med än män.

Det vanliga könsrollmönstret är helt utformat med tanke på att kvinnan hör hemma som hustru och mor i en traditionell familj. — Detta könsrollmönster inverkar på de ensamstående kvinnornas yrkessituation. De blir mätta med en måttstock som inte gäller för dem. Resultatet blir ett bristfälligt utnyttjande av en betydande del av arbetskraften samt en psykologisk och social belastning av ensamstående kvinnor: De får *inte* en rimlig del av "arbetets välsignelse".

Huvudfrågor

Jag hörde häromdagen berättas: "De var sex syskon, fem av dem blev gifta, men den sjätte var harmynt så hon stannade hemma och skötte om föräldrarna." — En flicka som inte blev gift var det något fel på. För henne fanns inget eget liv.

► Hur är det i dag?

Kan en kvinna i dag gestalta sig ett meningsfyllt och aktat liv utanför äktenskapet? Teoretiskt sett ja — men hur?

Vad tror Ni det är i vår livsstil som gör att ensamstående personer stundom känner sig isolerade?

Kan man göra någonting åt det?

Genom att upprätthålla ett allför ensidigt kvinnoideal — den goda hustrun och modern — har man skapat svårigheter för de otaliga kvinnor som antingen *är* annorlunda eller vars livssituation utformats annorlunda.

► I vilka avseenden skiljer sig den ogifta medelålders kvinnans situation från den ensamstående mannens situation?

8 Husmoderskurs eller verkstadsskola

*Delar yrkesutbildningen arbetsmarknaden
i två delmarknader?*

Kvinnornas yrkesintensitet har ökat starkt under ett par årtionden och kvinnornas andel i olika branscher stiger. Vi har i ett tidigare kapitel belyst utvecklingen från "utbudssidan" genom att se efter hur man inom familjen ställer sig till valet hemmafru eller yrkeskvinna. Vi skall här komplettera bilden med att se på efterfrågan på arbetsmarknaden.

Förskjutningar mellan olika näringsgrenar — jordbrukets tillbakagång, nya industrigrenars expansion, handelns och förvaltningens snabba tillväxt — har medfört förändringar i efterfrågan på kvinnlig arbetskraft. Urbaniseringen, den ökade inflyttningen till tätorter, har fört nya grupper i kontakt med städernas arbetstillfällen och förtjänstmöjligheter. Arbetstekniska förbättringar har i regel inneburit mindre kroppsansträngning och därmed ökat kvinnornas användbarhet. Även sloandet av vissa lagbestämmelser såsom t.ex. upphävandet av nattarbetsförbudet för kvinnor 1962 har verkat i samma riktning.

Tillgången och efterfrågan på arbetskraft påverkas naturligtvis av befolkningens ålderssammansättning och variationer i nativiteten likaväl som av näringslivets konjunkturer. Giftermålsfrekvensen spelar en avgörande roll för yrkesintensiteten bland kvinnor även om de gifta kvinnornas yrkesintensitet stigit under det senaste årtiondet.

Det är svårt att dra säkra slutsatser ur statistiken över kvinnors yrkesaktivitet. Såväl en stegring i giftermålsfrekvensen åren 1930—45 som utvecklingen under andra världskriget har åstadkommit kastningar i kurvorna. Därtill är det ont om exakta uppgifter på omfattningen av kvinnors yrkesverksamhet. Siffrorna varierar beroende på hur strängt man definierar "att vara förvärvsarbetande".

Kvinnor tar ofta arbeten av tillfällig karaktär; de söker sig till deltidstjänster och rycker in vid säsong- och veckotoppar. Därtill

Yrkesintensiteter 1960 enligt folkräkningen (f) och arbetskraftsundersökning a), procent.

Kön, civilstånd	Åldersgrupp			
	15—24	25—54	55—64	15—64
Män f	62,4	95,9	87,2	87,0
a	67,6	98,5	85,8	89,5
Gifta kvinnor . . . f	34,3	28,4	15,2	26,4
a	44,9	45,1	26,7	41,1
Icke g. kvinnor f	56,8	75,5	47,0	61,3
a	60,2	77,5	50,7	64,4
Samtliga f	57,6	66,5	56,4	62,9
a	62,5	74,3	60,2	69,4

f) Minst halv normal arbetstid.

a) Minst en timme.

Ur Holmberg, Arbete och löner i Sverige, Sthlm 1963, s. 86.

är rörligheten till och från arbetsmarknaden påfallande hög för gifta kvinnor.

Om man räknar som yrkesverksamma alla som överhuvudtaget under någon tid av året varit i förvärsarbete, så var 45 procent av de gifta kvinnorna yrkesverksamma under 1960.

Skulle vi skärpa våra krav till att arbetet skall omfatta mer än halvtid och sträcka sig över större delen av året, ja — då var bara 28 procent av de gifta kvinnorna i åldern 25—54 år yrkesverksamma under 1960.

”Kvinnögöra” på arbetsmarknaden

Om vi gör en översikt av yrkesstrukturerna för de båda könen i dagsläget, finner vi en uppdelning av arbetsmarknaden i två delmarknader. Till kvinnans yrkesroll hör en speciell yrkesinriktning som är koncentrerad till vissa branscher och yrkeskategorier. Visst finns det yrken där kvinnor och män används till samma uppgifter, men på flera delområden av arbetsmarknaden sysselsätts antingen kvinnor eller män.

För kvinnornas del dominerar områdena sjukvård, socialvård, kontors- och butiksarbete. Sammanlagt sysselsätts på dessa områden mer än 500 000 kvinnor. Inom industrin, frånräknat kontorspersonalen, arbetar drygt 200 000 kvinnor. Så gott som helt kvinnliga yrken är biträdes- och sjuksköterskeyrkena i kroppssjukvården, en del undervisningsyrken såsom förskolläraryrken och småskolläraryrken och vissa fackläraryrken, telefonistarbete, butiksarbete i vissa grenar av handeln m. m. Yrken med något så när jämn blandning av könen utgör en begränsad sektor av arbetsmarknaden.

Från början hade lärarbanan en mycket strategisk betydelse. Lärarområdet framstod som det enda större yrkesområde med kvalificerat, intellektuellt betonat arbete, där också kvinnor kunde räkna med goda anställningsvillkor. Lärarbanan har utövat en stark dragningskraft på den kvinnliga ungdomen och deras andel i lärarkåren har successivt stigit.

Av sammanlagt ca 80 000 lärare av olika slag är ungefär 50 000 kvinnor. För intagningen till folkskolläraryrkesseminarium gäller f.n. regeln att inte mer än 50 % får vara kvinnor. Eftersom det är många fler kvinnliga sökande till seminarierna blir gallringen bland dem synnerligen sträng och framförallt hårdare än bland manliga sökande. Tidigare låg dock intagningsgränsen lägre. Andelen kvinnor bland läroverks- och universitetslärare fortsätter att öka. Av läroverkens lärare i läroämnena är den i genomsnitt 35 %.

Hälso- och sjukvården befinner sig under stark uppbyggnad. Den kvinnliga sysselsättningen får här ett stort tillskott. För närvarande räknar vi med ca 35 000 biträden och 20 000 sköterskor — så gott som alla kvinnor. Av ca 7 000 verksamma läkare är ungefär 15 % kvinnor. Andelen kvinnliga studerande vid medicinsk fakultet är högre, nära en fjärdedel.

Genom en lag 1939 blev det förbjudet att låta giftermål och barnsörd vara avgörande för anställning. Effekten framträdde kanske allra tydligast inom sjukvården. Under kriget började man mot all tidigare praxis att anlita gifta sjuksköterskor. På detta sätt blev en tidigare outnyttjad resurs ett verksamt bidrag till sjukvårdens uppbyggnad. Genom att inrätta deltidstjänster har man tillmötesgått önskemål hos en del av de gifta sjuksköterskorna. Numa är befattningarna allt mer specialiserade och det finns större befordringsmöjligheter. Bristen på sjuksköterskor, mätt t.ex. med

antalet vakanta tjänster, är relativt stor och torde främst bero på bristande överensstämmelse mellan investeringar i sjukhusanläggningar och utbyggnaden av utbildningen. Givetvis bidrar även lönesättning och obekvämt arbetstid till att sänka yrkesverksamheten bland gifta sjuksköterskor. Intresset för yrket är emellertid mycket stort bland den kvinnliga ungdomen.

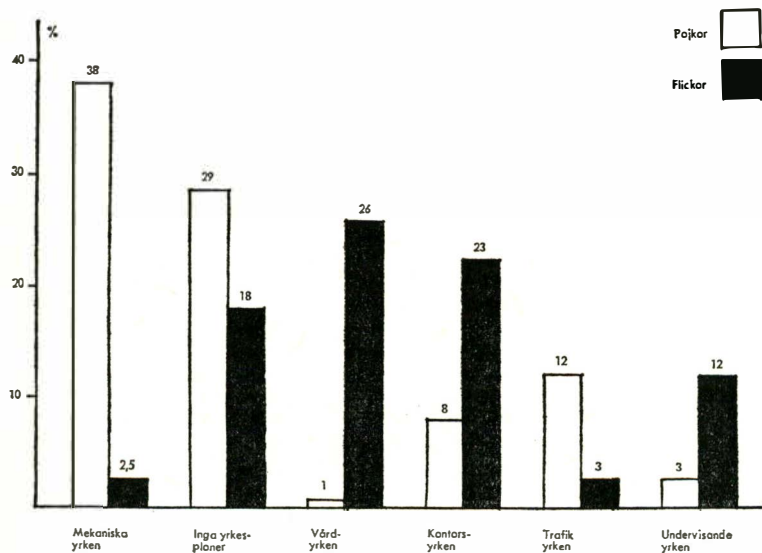
- Den manliga då? De första unga männen har redan utexaminerats ur "sjuksköterskeskola". Vilka förutsättningar tror Ni att män har att klara yrket?



Läro- och vårdirkena har på ett markant sätt format kvinnans yrkesprofil. Med sin anknytning till familjerollen har de ansetts vara en lämplig sysselsättning före äktenskapet. Övergången mellan yrkesuppgifter och hem har i viss mån underlättats. Man har väl också talat mindre om karriär och mera om "fostrargärning" och humanitärt "kall" i samband med dessa yrken, i synnerhet vårdirkena har hållits på en ideell lönenivå. Rekryteringen till sjukvård och undervisning belyser samtidigt hur man inrättat arbetsmarknaden efter allmänna föreställningar om att kvinnor resp. män är särskilt lämpade för vissa arbeten, föreställningar som har sitt stöd i tradition och träning, men inte i medfödda anlag och fallenhet.

Könstypiska yrkesplaner

Motsvarande föreställningar om könstypiska arbetsområden återfinns i skolungdomarnas framtidsdrömmar. Vid en av arbetsmarknadsstyrelsens undersökningar av avgångsklasser fann man bl. a. följande typiska fördelning av elevernas yrkesplaner:



Exempel på pojkars och flickors yrkesplaner. Från vissa skoltyper i de största tätorterna. Källa: Arbetsmarknadsstatistik 6 B 1963.

Flertalet kvinnliga industriarbetare hör hemma i textil- och konfektionsindustri, livsmedels-, kemisk-teknisk, grafisk eller elektroteknisk industri. Den tyngre industrin har nästan uteslutande manlig personal. Men det framträder en klar tendens mot ökad andel av kvinnor bland produktionsarbetarna i metall- och verkstadsindustrin. En viktig distinktion i industrin går mellan yrkesarbetare och icke yrkesarbetare. Kvinnorna återfinns nästan helt i den senare gruppen. Studerar man yrkesstrukturen närmare inom olika industrigrenar förstärks intrycket av en strikt tudelning efter kön.

Ett gemensamt drag för kvinnornas sysselsättning är att de oftast har rutinmässigt arbete, medan de kvalificerade befattning-

arna nästan alltid innehas av män. Här kan givetvis spåras ett samband med kvinnornas genomsnittligt lägre utbildningsnivå, särskilt i fråga om själva yrkesutbildningen, men detta förklarar bara en del. Det är nämligen ett ganska vanligt problem på arbetsmarknaden att kvinnorna inte får anställningar som motsvarar deras både långa och goda utbildning och kapacitet.

Genom tjänstemannagruppernas tillväxt har det totala antalet sysselsatta kvinnor ökat. Tyngdpunkten ligger här på kontorspersonal med rutinartat arbete. Personalpolitiken i statliga verk har i stora drag varit lik den privata sidans när det gäller könsfaktorn vid rekrytering, befordran och lönesättning. Slopandet av beteckningen "Manliga" och "Kvinnliga" platser vid utannonsering av statliga tjänster liksom upphävandet av gällande åldersspärrar för utbildning och anställning är uppmuntrande tecken på en ny orientering. För statliga befattningar gäller i många fall kompetensregler varigenom man formellt bundit rekryteringen till vissa utbildningskrav. Detta är många gånger ett stöd för likställdheten, liksom möjligheten att överklaga tillsättandet av en tjänst. Kvinnoandelen har också successivt stigit i olika grupper av högre stats-tjänstemän. Även genom att nya utbildningsvägar och befordringsgrunder skapats har de kvinnliga tjänstemännens karriärmöjligheter ökat. Så har t.ex. socionomutbildningen ökat andelen kvinnor i högre kommunala befattningar.

- ▶ Vad tror Ni kan vara orsaken till att så många kvinnor föredrar rutingöromål på kontor framför arbete i industrin?

Yrkesvalet som en utvecklingsprocess¹

Inom industri- och arbetspsykologin har man bedrivit forskning över utbildnings- och yrkesval. Problemställningarna har varit praktiska, men under de senaste tio åren har en del intressanta teorier sett dagens ljus.

¹ Yrkesvalet som en utvecklingsprocess lånar synpunkter ur *Kjell Härnqvist—Ake Graham: Vägen genom gymnasiet*, SOU 1963:15.

De äldsta idéerna om ”rätt man på rätt plats” söker förklara valet av och framgången i ett yrke utifrån individuella egenskaper och begåvningsfaktorer.

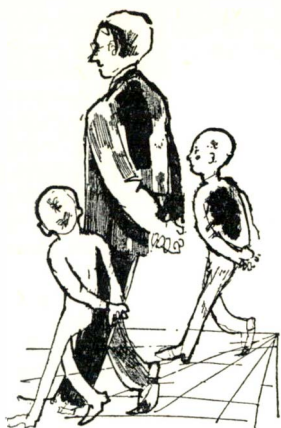
Nyare teorier betonar det dynamiska samspelet mellan individen och den sociala miljön. Under hela uppväxttiden möter individen s.k. utvecklingsuppgifter som ställer henne inför vissa val. Val som görs under tidiga år skapar förutsättningar för val som kommer långt senare: Miljöbetingade val mellan intressen, val mellan passiva och aktiva roller, val mellan självhävande och hjälpsamhet. Yrkesvalsprocessen betecknas som ett led i den allmänna personlighetsutvecklingen. Den kan beskrivas som en serie beslut, där handlandet i varje ny valsituation begränsas av tidigare beslut.

Valen påverkas av de behovsmönster som bildats tidigt i utvecklingen, och de grundas på en framväxande känsla av personlig identitet. Yrkesvalet är ett sätt att förverkliga den uppfattning individen har om sig själv, hennes jagideal eller rollförväntningar.

Såväl anspråk på yrkesnivå som själva yrkesinriktningen påverkas av individens egna värderingar, av attityderna i det samhälle hon lever i och av tillgängliga yrkesförebilder — helst av samma kön.

Teorierna pekar på växelverkan mellan verklighetsfaktorer av psykologisk och social natur. Uppfattningen om det egna jaget börjar utvecklas under barndomen för att få ytterligare skärpa under tonåren. Föräldrarna är av avgörande betydelse för individens val av roller och rollernas omvandling till yrkesönsknings- och yrkesplaner. I ett samhälle med markerad arbetsfördelning mellan könen, dvs. tydliga könsroller, antas yrkesanpassningen bli lättare för dem som identifierar sig med en person av sitt eget kön.

- Vad kan detta ha för konsekvenser för flickorna? Kan det tänkas att mödrar som rollmodeller av samma kön blir ett handikapp för döttrarnas yrkesambitioner om mödrarna själva är helt hem- och familjeorienterade?



Samma svårighet — avsaknaden av närstående rollmodeller — som sätter spår på flickornas yrkesutveckling möter också de studiebegåvade barnen ur arbetar- och lägre tjänstemannahem. De växer i regel upp i en miljö utan intellektuella ideal och de saknar studiestimulerande förebilder på nära håll. Vid anpassningen till en teoretiskt betonad utbildning blir ungdomar från dessa grupper utsatta för den extra påfrestning som byte av rollmodell och förskjutning av självuppfattningen innebär. Vi har här ett utbildningsmotstånd som verkar trots att ekonomiska hinder kunnat avlägsnas. Svårast är situationen för flickor från arbetar- och lägre tjänstemannafamiljer.

JAG HADE JU TÄNKT ATT HAN SKULLE BLI EN KARL
 OCH GÖRA NYTTA FÖR SIG,
 MEN NU
 HAR HAN FÅTT FÖR
 SIG ATT HAN SKALL
 STUDERA...



Det förda resonemanget illustreras av följande tabell på övergångsprocenten av elever från realskola till gymnasium. Man har först delat upp eleverna efter deras betyg: höga och låga. Inom vardera betygsgruppen följer en tudelning efter föräldrarnas socialgrupp (och utbildningsnivå). Övergångsprocenten för flickor och pojkar anges var för sig. Följaktligen kan man ur tabellen studera vad skillnader i betyg, socialgrupp och kön betyder för högre utbildning, dvs. skillnader i rollförväntningar mellan könen och socialgrupperna.

Till gymnasium övergångsprocent	höga betyg		låga betyg	
	föräldrar soc.gr. I	övriga föräldrar	föräldrar soc.gr. I	övriga föräldrar
hos pojkar	96	77	71	27
hos flickor	92	53	47	14
Valet att fortsätta an- gavs som "självklart"				
hos pojkar	82	45	55	28
hos flickor	72	36	50	22

Källa: Härnqvist-Graham: Vägen genom gymnasiet, SOU 1963:15.

När eleverna tillfrågades hur säkra de kände sig inför valet att fortsätta, så framgick att den sociala bakgrunden betydde mera för "självklarheten" än betygen.

Det kan observeras att varje värde för pojkarna är högre än motsvarande värde för flickorna. Likaså är varje värde för socialgrupp I högre än motsvarande värde för övriga föräldrar.

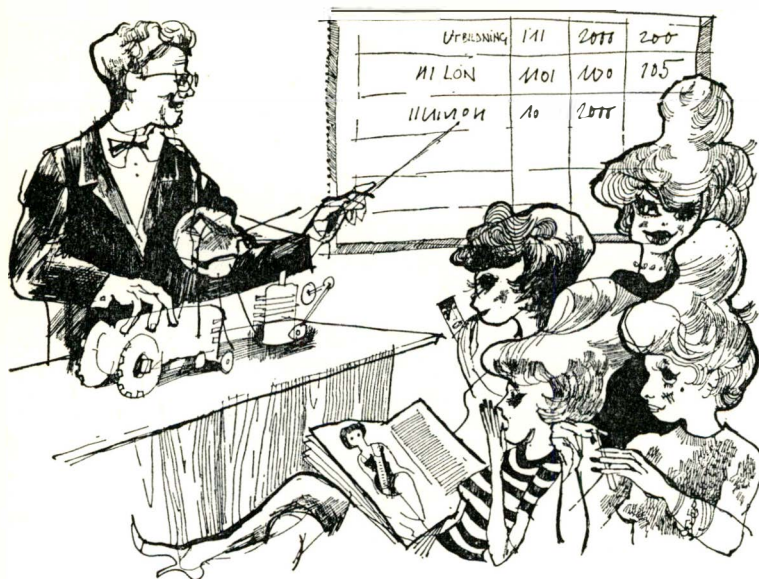
Vid studiet av elevernas motiv för val av gymnasium, linje och gren befanns med någon tillspetsning att pojkarna dras till högre utbildning av sina yrkesambitioner men bromsas ibland av dålig skolanpassning. Flickorna lockas att fortsätta av att de är väl anpassade i skolan, men deras yrkesambitioner är ofta sådana att de lika gärna stannar kvar på en lägre utbildningsnivå. Även linjevalet är könstypiskt så att flickorna dominerar latinlinjen och pojkarna reallinjen.

För gymnasierna föreligger planer på en stark utbyggnad av fackgymnasierna i förhållande till det allmänna gymnasiet, vilket öppnar dörrarna för mera fackbetonad utbildning även för flickorna.

Omdaning av det allmänna skolväsendet får säkerligen konsekvenser för ungdomarnas val av utbildningsväg. I den nya skolan kvarlever en del könsdifferentierande moment, men det är troligt att den nya skolan och den medvetna strävan att utveckla allas intressen leder till en påtaglig förbättring av flickornas fortsatta utbildning.



Betoningen av yrkesorientering och yrkesvägledningens ökade betydelse i den nya skolan, kan få vittgående konsekvenser för flickornas del. Yrkesvägledarna och yrkesvalslärarna hyser säkert i de flesta fall en uppriktig önskan att förutsättningslöst presentera olika utbildningsvägar, men man saknar befogenheter att i större utsträckning påverka arbetsmarknadens rekryteringsvanor. Man kan slåss för enstaka elever men tvingas i stort antal de plats- och utbildningsmöjligheter som står till buds. Och om dessa är könsdifferentierade — vad kan då yrkesvalsläraren annat göra än att skicka flickan till drömjobbet som frisörskelev och låta pojken bli bilmekaniker?



Stor tveksamhet råder bland yrkesrådgivare om de skall våga påverka flickorna att välja en "teknisk" utbildning, då man inte vet vilka möjligheter de kommer att ha på arbetsmarknaden.

► Tycker Ni att denna tvekan är befogad?

Förslag har väckts om inrättandet av tjänster för skolkonsulenter som förutom skolkurativ och skolpsykologisk verksamhet skulle ansvara för individuell yrkesvägledning, anlagsundersökningar, praktikförmedling — dvs. bära ansvaret för all elevvård inom skolan.

► Hur är det ordnat med dessa uppgifter i de skoldistrikt Ni har erfarenhet av? — Är åtgärderna tillräckliga?
Ni själv då — vem handledde Er vid yrkesval och framtidsplaner?
(Visste Ni att undersökningar har pekat ut Slumpen som den vanligaste yrkesvägledaren?)

Skillnader i yrkesutbildning

Det är närmast en självklarhet att utbildningen är starkt avgörande för yrkesstrukturen och yrkesrollen.

Under 1950-talet har yrkesutbildningen varit föremål för stora investeringar. Låt oss rikta uppmärksamheten på två aspekter: dels *kvinnornas yrkesutbildningsnivå jämförd med männens*, dels *kvinnors och mäns inriktning på olika yrkeslinjer*. Som ett allmänt omdöme står, att skillnaderna i omfattningen av kvinnornas och männens *yrkesutbildning* är betydligt större än skillnaderna i allmän utbildning. Inriktningen på olika yrkeslinjer är påtaglig och avspeglar direkt den traditionella fördelningen på arbetsmarknaden.

Det verkar befogat att misstänka utbildningsväsendet för att konservera den rådande yrkesstrukturen.

Innan vi går till att syna olika typer av yrkesutbildningsanstalter, skall vi skilja på allmän skolgång och yrkesutbildning. Den sistnämnda kan vara både skolmässig och icke skolmässig. Icke skolmässig utbildning innebär att yrkeskunskapen fås genom lärlingsanställning eller genom mer eller mindre systematiska anvisningar under arbetets gång.

Förekomsten av skolmässig yrkesutbildning på ett område gör det i allmänhet lättare för kvinnorna att komma in i yrket. Det är den icke skolmässiga utbildningen inom industrin som är svåråtkomlig för kvinnor.

Yrkesverksamheten är genomgående högre bland personer med skolmässig yrkesutbildning än bland personer som saknar denna utbildning. Graden av yrkesverksamhet skiljer sig avsevärt mellan kvinnor som har respektive saknar skolmässig yrkesutbildning. I vissa delkategorier är yrkesintensiteten nära 50 % högre bland de skolmässigt yrkesutbildade.

Yrkesutbildningen är i hög grad en inkörsport till arbetsmarknaden. En central fråga blir: hur påverkar yrkesutbildningsväsendet kvinnornas yrkesinriktning och yrkesörslighet?

Det kan vara lämpligt att starta med den icke skolmässiga yrkesutbildningen. Huvudprincipen är att personalen instrueras för närmast framförliggande uppgifter. Tekniska omläggningar drar med sig inträning av nya rutiner, som leder till en serie mer eller

mindre omvälvande yrkesbyten. Situationen präglas av att inläringen specialiseras starkt och den enskilde yrkesutövaren kan med åren bli ganska mångsidig efter ett antal omplaceringar. Vid denna typ av utbildning rekryterar man hellre manliga än kvinnliga med tanke på avgångsriskerna.

Inom vissa sektorer av yrkesutbildningen finner man belägg för att verksamheten konserverat kvinnornas speciella yrkesstruktur: den starka tonvikten på hushållsundervisning i de kommunala yrkesskolorna, ensidig rekrytering av pojkar till verkstadsskolor och av flickor till olika sköterskeskolor, småskoleseminarier m. m. Men man kan knappast bevisa något så länge skolmyndigheterna kan hänvisa till "det aktuella behovet", t.ex. att service och vårdyrkena expanderar och att elevansökningar talar för ett bibehållet rekryteringssystem. På en del punkter har dock direkta hinder för en fördomsfri rekrytering påvisats, t.ex. *olämpliga lokaler*, speciell formulering av annonser och information m. m.

Den yrkesutbildning som bjuds förbereder kvinnorna för en speciell yrkesroll; framförallt får en stor grupp enbart utbildning för hemarbete. När man en dag vill söka sig över till förvärvsarbete saknar många en yrkesutbildning av det slag som efterfrågas på arbetsmarknaden. Vi kan förutspå samhällets omskolningsverksamhet och vuxenutbildning en arbetsfylld framtid långt in på 70- och 80-talen.

Få kvinnor återfinns i teknikerutbildning eller skolning för yrken i industri och hantverk. De berörda utbildningsinstanserna är inställda på en ökad andel kvinnor, men omställningen sker långsamt.

Varför har då kvinnornas yrkesutbildning inte förändrat sig snabbare? Efterkrigstiden med dess höga sysselsättning har lidit brist på utbildat folk. Det är paradoxalt att denna bristsituation inte snabbare påverkat utbildnings- och rekryteringspolitiken: arbetsgivarnas inställning kan inte ha utgjort något hinder för en företagsekonomiskt välmotiverad inriktning på den kvinnliga arbetskraften. Förklaringen torde till stor del ligga i tröghetsmoment i själva utbildningsväsendet.

Det är självfallet omöjligt för en arbetsgivare att satsa på kvinnlig personal i stället för manlig, om det inte finns kvinnor med den aktuella utbildningen att tillgå. Om företagen kan uttrycka sitt

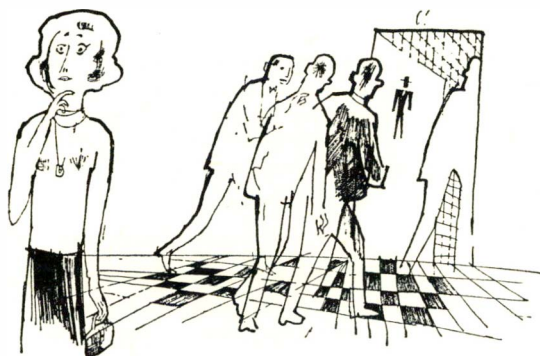
behov till utbildningsinstanserna och dessa omedelbart lägger om elevrekryteringen skulle förhållandena småningom kunna avhjälpas. Men detta tar i väntetid åtminstone utbildningstidens längd.

Troligen avstår arbetsgivare från att anmäla önskemål och synpunkter på yrkesutbildningen eftersom detta inte löser det ögonblickliga behovet.

- Kan företagen ha något intresse av att upprätthålla uppdelningen i manliga och kvinnliga yrkesområden?

Vilka nackdelar leder det till på lång sikt?

Vilka möjligheter har företagen att själva påverka utvecklingen till en ändring av flickornas gängse yrkesval?



Tyvärr får man räkna med tröghet inom utbildningsväsendet också i andra avseenden. I en del fall har lokalerna i verkstads-skolorna varit olämpligt inrättade med tanke på kvinnor, man har saknat omklädningsrum och damtoaletter, i andra fall har antagningsbestämmelsernas krav på förpraktik utgjort hinder. På teknikerområdet är det svårt för flickor att få lämplig praktik.¹ När

¹ Svenska Industrins Praktiknämnd har använt sig av en lista som är uppdelad på manliga och kvinnliga platser.

det gäller djupt rotade vanor växer tidsutdräkten. Rektorer och lärare visar ibland en viss ovana och tveksamhet inför nyordningar. Ibland har man helt enkelt saknat elevplatser och lärare med lämplig utbildning. När det gäller utbildningsanstalter i offentlig regi kan dröjsmål uppstå i samband med anslagsfrågor och konsultationer med de centrala instanserna. En omläggning kan ta några år, och det är ofta tillräckligt för att den akuta bristsituationen skall ha lindrats eller lösts på andra vägar.

På lång sikt kan arbetsmarknadens struktur på ett avgörande sätt påverkas av den politik som yrkesutbildningsväsendet sätter som sitt mål. Det är endast genom lika utbildning och förutsättningslös konkurrens om samma arbetsuppgifter som likalönsprincipen i längden kan hävdas.

Lika lön — en formalitet eller verklighet?

Så länge den kvinnliga arbetskraften uppvisar särdrag i ålder (mycket unga eller övre medelålder), svagt yrkesmedvetande, kortare yrkesverksam tid och rutingöromål kan de lägre kvinnolönerna inte tillskrivas enbart den biologiska faktorn kön, utan fastmer en serie från yrkeslivets synpunkt mindre önskvärda faktorer som förföljer könet.

De senaste avtalsuppgörelserna har inneburit väsentliga principiella reformer. Genom SAF:s och LO:s tvåårsavtal 1960 bestämdes att parterna i princip skulle slopa de särskilda kvinnotarifferna under loppet av en femårsperiod. I början av 1962 nåddes en överenskommelse om detta branschvis. Lösningen innebär att man frångår den tidigare uppdelningen efter kvinna/man och yrkesarbetare/icke yrkesarbetare. Ackordsatser får inte sättas efter kön.

Det nya lönesystemet främjar ett större hänsynstagande till individuella kvalifikationer. *Men* olika uttalanden tyder på, att man fortsätter med det gamla rekryterings- och arbetsfördelnings sättet så kommer vissa kvalifikationsgrupper att helt domineras av kvinnor, och dessa riskerar i så fall att få en sämre lön. Å andra

sidan ger slopandet av könet som lönefaktor ett psykologiskt stöd åt en fördomsfri personalpolitik.

Inom det offentliga området är likalönen formellt genomförd. Lönen fastställs med hänsyn till befattningen oavsett om det är en man eller kvinna som innehar befattningen. Problemet är emellertid att det finns många befattningar i låga lönegrader, vilka uppehålls enbart av kvinnor. En kvinna som börjar som kontorsbiträde får löneklass A2 (f.n. 883 kr i Stockholm). Efter åtta och ett halvt år får hon löneklass A7 (f.n. 1.031 kr). Det kan nämnas att A7 är bottenlönegrad för män. Allmänt kan man säga 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 till ett faktiskt godtagande av likalönsprincipen på den svenska arbetsmarknaden. Eventuell särbehandling efter kön kan bara komma till uttryck i rekryteringspolitiken och inplacementen av de anställda på olika befattningar. Hela utvecklingen blir dock i grunden beroende av efterfrågan på arbetskraft. Men efterfrågan är i sin tur avhängig av den framtida näringsgrensstrukturen, geografisk lokalisering, arbetsteknik och automation.

När utbudet av *yrkesutbildad* kvinnlig arbetskraft ökar inom näringslivets "manliga" sektorer kan man vänta sig att de rådande attityderna också ändras med den faktiska situationen. Man kan iaktta hur åsikterna om kvinnor i ett yrke förändras, när kvinnorna plötsligt tränger in på området och får en chans att bli bedömda och accepterade som kolleger. Samma förhoppning gäller för manliga arbetstagare. Deras fallenhet och lämplighet för vårdyrken, uppfostran och undervisning på lågstadiet bör erkännas på samma individuella bedömningsgrunder.

Huvudfrågor

- ▶ Vilka vägar skall man gå om man önskar ersätta den nuvarande uppspaltningen i manliga och kvinnliga arbetsområden med en "individuell arbetsfördelning efter individuell personbedömning och arbetsvärdering"?

Hur ser de manliga arbetstagarna på en kvinnlig inbrytning i ”manliga” yrkesområden? I vad mån kan de tänkas själva vara intresserade av så kallade ”kvinnliga” yrken?

Vad tycker Ni för egen del?

Vilka hinder finns hos de kvinnliga arbetstagarna själva mot att söka till traditionellt ”manliga” yrken?

En del kvinnor motsätter sig principen om likalön. Hur kan man förklara det?

Försök att diskutera uppkomsten av de ”inre hinder” i form av känslomässiga inställningar, fördomar och osäkerhet som låser vårt tänkande i gamla hjulspår.

9 Hur uppför sig kvinnor på arbetsplatsen?

Ibland får man höra :

Kvinnornas brist på stabilitet i yrkeslivet är känd. Kvinnorna känner sig inte knutna till sitt arbete, varken till företaget, kamraterna eller själva arbetsuppgiften. De kommer och går och utblir mycket oftare än män. Industriernas försök att lära upp kvinnlig arbetskraft försvåras. Ibland tvingas man till dubbelbesättning av platser.

Men det bryr sig kvinnorna inte om, ty de saknar allvarligt intresse för sitt yrke, för sin utbildning och de frågar sällan efter befordringsmöjligheter.

Förresten lämpar sig kvinnorna inte till förmän, dvs. till ledande befattningar. Kvinnor saknar förmåga att organisera och att planera. De är för nervösa och blandar in sina känslor i allting. Får de till uppgift att leda andra, kan de inte vara sakliga utan favoriserar gärna enstaka underlydande på personliga grunder.

Dessutom har de inte sinne för befordran. Kvinnor undervärderar sig själva och lider av bristande självförtroende. De är nöjda med att vara hantlangare och assistenter till män, liksom de accepterar en lägre lönenivå.

Ingen man säger sig föredra en kvinnlig arbetsledare, men de flesta kvinnor deklarerar att de vill ha sina order från män. Kvinnan uppvisar en naturlig antipati för sitt eget kön.

Det inbördes förhållandet mellan kvinnor på en arbetsplats är sämre än förhållandet män emellan. Sammanhållningen kvinnor emellan är dålig. De utvecklar inte den solidaritet som präglar männen, utan de sprider intriger och misstänksamhet med trassel och avund som följd. Kvinnor har ingen uppfattning om vad som är rent spel på en arbetsplats. Män följer bestämda regler och förstår oskrivna lagar för vad som är riktigt. Kvinnor anlägger oftare rent tillfälliga synpunkter.

Om en man gör sig skyldig till ett fel eller missgrepp i arbetet

händer det sällan att andra män anmäler honom för ledningen, men kvinnor gör sådant.

Om kvinnor alltså är mindre grupp- och kamratorienterade i sin arbetsmiljö är de desto mer lojala mot överordnade och företagsledningen. Kvinnor lämpar sig för underordnade befattningar. De är auktoritetstroende. Kvinnor protesterar mindre än män. De bryr sig inte om att bli tillfrågade eller om att delta i beslut som gäller arbetet. De frågar inte varför. För kvinnor är det helt naturligt att man lyder den som betalar ut lönen. Kvinnor är eftergivna, generade och tjänstvilliga. De finner sig i rutinarbete, de är snabba, härdiga och tålmodiga underordnade. Det är endast lönen de är intresserade av trots att de inte hävdar sig fackligt. Det enda på arbetsplatsen som kvinnor fäster sig vid är att miljön är snygg, trivsamt och ordentligt. Om man sörjer för att putsa och pynta omgivningen lockar man kvinnlig arbetskraft.

Kvinnornas konflikter på arbetsplatsen gäller i regel inte arbetet utan förhållanden i privatlivet. Kvinnorna har en tendens att engagera sig känslomässigt i de mänskliga relationerna i förvärvslivet. De drar in utanförliggande ting. Hur folk har det hemma. De bekymrar sig över de anställdas moral, underförstått sexualmoral. De kommenterar utseende och klädsel och värdesätter inte andra efter duglighet och prestation i arbetet.

Kvinnor kräver speciella hänsyn för egen del. Åt män kan man säga rent ut om saker och ting, men kvinnor tar åt sig, de känner sig sårade och förnärmade. Dessutom är de osjälvständiga och osäkra och behöver mera handledning än män.

Kvinnor lider av en medfödd konservatism. De är rädda för förändringar i arbetet och vill hålla sig till det gamla och vanliga. De motsätter sig byte av förman och önskar inte i likhet med män då och då byta arbete.

Är detta en sann bild?

Ja, i den meningen att detta är en utbredd uppfattning. Det är en sann bild av de förväntningar och det tänkande i genomsnitt varmed man tar emot kvinnorna i förvärvslivet.

Betyget är utfärdat av företagsledare, förmän, tjänstemän och

arbetare i svenska, norska och brittiska intervju-undersökningar. Det är utlåtanden som givits som svar på frågor av typ: "Tycker Ni att det är någon skillnad på män och kvinnor på arbetsplatserna?"

Att kvinnans uppförande i arbetslivet avviker från männens är man ense om. För somliga är detta ett näringslivets problem. Andra ser det som ett problem för kvinnorna. Vi kan naturligtvis göra en serie invändningar. Peka på överdrifter och motstridigheter, tvivelaktiga påståenden som förklaras av andra omständigheter än av könsskillnader. Vi kan hävda det orimliga i att bedömningen utan åtskillnad tillämpas på alla kvinnor även om den till äventyrs skulle gälla för en del. Olikheterna mellan kvinnor inbördes, liksom mellan olika män är vida större än de genomsnittliga skillnaderna *mellan* könen. Även om kvinnor i genomsnitt anses snabbare och häändigare än män, vore det löjligt att anta att varje man är långsammare och fumligare än alla kvinnor. Men just så går tendenserna inom näringslivets kategoritänkande.

Genom att dra allmänna slutsatser ur individens kön uppmunttrar man kvinnor och män att uppträda på det förväntade sättet. Med hjälp av fördomar framkallar man det beteende som man ville bevisa. Många påståenden om könsskillnader i yrkesbeteende kan inte bestyrkas med fakta. Man drar slutsatser om kvinnor på grundval av undersökningar som uteslutande gäller kvinnor utan att motsvarande material föreligger om män — eller också jämför man kvinnor med män i en helt annan ålder, med annan utbildning och en annan tjänsteställning. Civilstånd får en motsatt verkan för kvinnor och män. Giftermål leder ofta till att kvinnorna lämnar yrket medan den ökade försörjningsbördan verkar som en sporre på männen. Med någon eftertanke står det klart att kvinnors uppträdande på arbetsplatsen är miljöbestämt i vid bemärkelse. Innan vi övergår till miljöinflytanden, skall vi ställa en direkt fråga:

Vem drar nytta av kvinnornas förmenta underlägsenhet på arbetsplatsen?

Om det är så att någon vinner på att ha könsfördomar, då föreligger motiv till förtal.

Människor vill i allmänhet förenkla tillvaron. Men vill ha klara och entydiga begrepp att röra sig med. Det blir mindre krångel om man tänker i motsatser och inte räknar med sammansatta nyanser. Har man färdiga stereotyper, tilldelar man en person bestämda egenskaper från vad man tror stämmer för den kategorin av människor som personen tillhör, t.ex.

Ras — Negrer är lata

Nationalitet — Alla tyskar älskar att marschera.

— Italienerna är kvinnotjusare.

Kön — Kvinnor kan inte organisera och leda arbete.

Samhällsklass — Arbetare bryr sig inte om kultur.

Man gör detta utan att närmare se efter om det stämmer för personen i fråga. Det hela känns ändamålsenligt och bekvämt, man slipper besväret att fatta ett eget avgörande och ta på sig ansvaret för en bedömning.

Därtill tjänstgör stereotyperna ofta som hjälp till att upprätthålla vissa klassers och gruppers intressen och privilegier. Rent sociala intressen kan tillgodoses med stöd av att kvinnan framställs som svag och underlägsen i olika avseenden. Arbetsgivare och manliga arbetskamrater har haft intresse av att rättfärdiga den lägre lönen för en stor grupp av arbetstagare. Vidare finns det många som har intresse av att konkurrensen begränsas när det gäller inflytande och ordinarie tjänster i hög löneklass. Och det är allt bra när alla av ett kön på förhand utestängs från tävlan.

Därtill är det i varje fall en kortsiktig fördel för industriföretagare att kvinnorna är och förblir inbördes splittrade (ingen stark grupp som kan driva igenom krav hos ledningen) — det är också gynnsamt att kvinnor inte gör anspråk på befordringsmöjligheter utan nöjer sig med rutingörsmål. Från företagets synpunkt kan det vara värt en del frånvaro och bristande yrkesambitioner om kvinnor reagerar litet annorlunda än män i arbetssituationen. Det gör henne nog så användbar. Det är tänkbart att könsrollmönstret i vårt samhälle stärker männens självtillit och maktkänsla. Förmodligen finns det män för vilka tanken på svaga, dumma, hjälplösa m. m. kvinnor är ett medel att stötta upp självkänslan. Man är ju i alla fall en karl och detta ger ett slags försprång gentemot halva befolkningen.

DU FÖRSTÅR, EN KVINNA OCH EN HÄST
SKALL MAN HÅLLA MED
STRAMA TYGLAR.



Bägge könen kan frestas till att bruka könsrollstereotyperna till att tillfredsställa neurotiska behov, t.ex. behov av underkastelse eller behov att dominera.

Även på det rent erotiska planet torde vår sexualmoral gynna uppkomsten av självförsvar i form av kvinnoförakt och en betoning av könsegenskaper på bekostnad av andra sidor av karaktären. Ekonomiska och psykologiska behov samgår i en önskan att upprätthålla rådande normer för kvinnlighet och manlighet.

Men låt oss anta att beskrivningen av kvinnorna på arbetsplatsen stämmer till en del. Efter detta medgivande som liknar en reträtt, skall vi förklara orsakerna till "industri- och kontorskvinnligheten" mot bakgrunden av samhällets hela könsrollmönster. Vi har nu frigjort oss från alla motiv till förtal och drivs endast av en önskan att förstå ett uppträdande som vi inte gillar inom förvärvslivet — som vi anser inte hör hemma där. För vi har ju alla mer eller mindre klart formulerade uppfattningar om den ideala yrkesrollen.

Den typiska moderna yrkesrollen utgör vad sociologerna kallar en mer opersonlig sekundärgruppsrelation i motsats till primärgruppsrelationen som bygger på intim samhörighetskänsla och nära personlig kontakt.

Skillnaden mellan primära och sekundära relationer kan karaktäriseras med hjälp av fyra olika aspekter i vårt sätt att förhålla oss till medmänniskor.

Primär- och sekundärgrupper

Primära relationer riktar sig till en person som helhet. De är öppna och intima. De omfattar alla möjliga egenskaper hos personen och situationen.

- Det är tillåtet att visa vad man känner, ja, man bör visa sina känslor i ett kärleksförhållande, i vänskap och inom familjen.
- Bedömningen av andra sker på personliga, partiska grunder, dvs. den beror på i vilken relation man står till den andra och omständigheterna för tillfället.
- Tonvikten läggs vid tillskrivna egenskaper, vid vad en person är: vacker, ung, släkting, son till rika föräldrar osv. Man bryr sig mindre om vad personen utträttat eller förmår att prestera.

Den sekundära relationen däremot är avgränsad och mer anonym. Den begränsar sig till att ta hänsyn till några få för situationen giltiga sidor hos personen.

- Känslorna skall hållas utanför. Behärskning, saklighet och disciplin är nödvändiga förutsättningar för ett friktionsfritt samarbete mellan personer som inte har annat än arbetet gemensamt.
- Behandling och bedömning följer allmängiltiga principer och sker på formella grunder. Man efterlever givna regler, tillämpar rent spel och lika villkor för alla.
- Tonvikten läggs på förvärvade egenskaper, vad en person kan: kompetens och kunnighet.

Ovanstående beskrivning kan sammanfattas i följande motsatspar (inom parentes den beteckning som sociologen Parsons gett åt de olika orienteringsalternativen) :

Primärgruppsrelationer

öppna och omfattande (diffusa)
känslomässighet (affektivitet)
hänsyn till person
partiskhet (partikularism)
värdering efter t.ex. ålder, utseende
(tillskrivna egenskaper)

Sekundärgruppsrelationer

avgränsade (specifika)
behärskning (affektiv neutralitet)
allmängiltiga principer, lika
regler för alla (universalism)
värdering efter prestation
(förvärvade egenskaper)

Idealet för yrkesrollen hävdar avgränsade personkontakter, känslodisciplin, allmängiltiga regler och värdering efter prestation.

Vilken av de två typerna, primär- eller sekundärgruppsrelationen, påminner kvinnors yrkesuppförande mest om?

Om vi återgår till vad som påstods om kvinnor finner vi "osaklighet" och en "tendens att dra in utanförliggande ting". Översatt till våra sociologiska termer anser man att kvinnor är böjda för att reagera mera all-omfattande (diffust), mindre avgränsat (specifikt) än män. De tar hänsyn till för många egenskaper, avgränsar inte yrke och privatliv från varandra. Mycket tyder på att kvinnor är mera diffust orienterade i arbetsituationen än män, de tillåter sig att omfatta många sidor hos en person istället för att hålla sig till de egenskaper som är väsentliga i en given situation. Kvinnor har ofta svårt för att acceptera ett sakligt bemötande. De önskar arbetet värderat utöver lönen även i form av uppskattning och de väntar sig deltagande och erkännande för saker som inte alls har med arbetet att göra.



På tal om förmågan att vara behärskad och neutral har vi alla yttranden om att kvinnor är nervösa, att de blandar in sina känslor i allting, att de tar åt sig vid tillsägelser, blir förnärmade och sårade. Tyngden av dessa vittnesmål talar för att kvinnor har en tendens att vara mera känslomässiga i arbetsituationen än män.

När det gäller partiskhet och universella principer påstås det ibland att kvinnliga arbetsledare har lättare för att favorisera än manliga arbetsledare. Favorisering betyder i förvärvslivet att en överordnad ger speciella förmåner åt enstaka anställda eller gör undantag för person på grundval av sina sympatier, istället för att fördela sin gunst så att duglighet och goda insatser belönas. Det tål att diskuteras om kvinnor är mera partiska i arbetslivet än män. Å andra sidan säger man att kvinnor är mer mistänksamma och

avundsjuka och hela tiden på sin vakt mot orättvisor. Denna mot-sättning kan ses som ett uttryck för den förvirring och de motsä-gande impulser kvinnor upplever just i fråga om personliga hän-syn och allmängiltiga regler. Kvinnor är mera upptagna av rätt-visefrågor samtidigt som de uppträder mera partiskt.

Vi har redan nämnt påståenden om att kvinnor visar tendenser att kräva speciella förmåner och positiv särbehandling för sin egen person på arbetsplatsen. Visst hävdar de vissa allmänna rättvisesympunkter, men kvinnor synes ha svårare än män att godta princi-per, när utfallet blir ogynnsamt för dem själva.

Påståendet är uppenbart fel vad lönerna beträffar. Kvinnorna accepterar lägre löner med hänsyn till männens försörjningsbörda.

Männen tar emot sin högre lön med motiveringen "vi är mera stabila".

Härav framgår att partikularism och universalism innebär två olika principer för fördelandet av den gemensamma kakan. Rätt-visa kan betyda både "fördelning efter prestation" och "fördelning efter behov". Det förefaller som om kvinnor i större utsträckning hävdade behovsprincipen medan män grundar sin rättvisa på pres-tation, nytto- och effektivitetssympunkter.

Kvinnor skulle otvivelaktigt ha större orsak att kämpa för högre löner om de tillämpade samma rättviseresonemang som sina man-liga kamrater. Men nu utgår kvinnor helt generöst från att de har mindre behov av pengar.



Det förefaller som om kvinnor lade större vikt vid tillskrivna egenskaper än vid förvärvade. Enligt norska undersökningar fäster sig kvinnor mindre än män vid kollegers duglighet.

Möjligt är att kvinnor själva vant sig vid att bli uppskattade efter sin ålder och sitt utseende och att få sitt sociala anseende genom fadern eller maken, och att de därigenom tillägnat sig samma måttstock. Det är högst troligt att både kvinnor och män i första rummet betonar tillskrivna egenskaper hos kvinnan och förvärvade egenskaper hos mannen.

Kvinnans uppförande på arbetsplatsen synes avspegla en orientering mot primärrelationer. — Men om det ändå vore så enkelt! Vad som är värre, är, att kvinnan inte har någon säker uppfattning om vad som är rimligt i förvärvslivet. Kvinnor behärskar inte de rådande spelreglerna. De har inte sinne för rent spel på jobbet. Kvinnorna vacklar mellan primära och sekundära hållningar.

Man kan vända på frågan. Tillämpar man rent spel mot kvinnor? En kvinna kan sällan vara säker på med vilka mått hon mäts — om hon värderas för sin figur, sitt kön, sina kvinnliga egenskaper eller för sin prestation, sitt förstånd, sin solidaritet. När hon satsar på duglighet, kallas hon okvinnlig. När hon satsar på sin "kvinnlighet" kallas hon oduglig. Detta skapar en för kvinnorna ödesdiger dubbelmoral i arbetslivet.

Benägenhet till passivitet, bristande initiativ och avsaknad av yrkesambitioner, osäkerhet och osjälvständighet kommer i ett nytt ljus om de betraktas som symptom på splittring och korstryck, på kvinnors konflikter mellan primär- och sekundärgruppsvärden och som svar på de motsägelsefulla reaktioner hon möter i sin omgivning.

Det är möjligt att de olika "könsskillnader" som vi har diskuterat hänger ihop med varandra. Den "medfödda konservatismen", rädslan och motståndet inför förändringar är kanske följder av rollkonflikter och den missräkning som åtföljer vacklande hållningar?

Räcker moderskapet och familjerollen som en förklaring till kvinnors orientering mot primära relationer? Det spörjs om mödrar och hustrur egentligen någonsin haft ett "privatliv", som de kunde ha avgränsat från sitt arbete och sina husliga plikter!

Genom alla uppväxtår ställer man äktenskap och familj som det viktigaste, ibland som enda, livsmål för flickor. Konsekvenserna blir bl.a. att kvinnor i sitt yrkesbeteende tillämpar hållningar och kontaktvanor som präglar familjelivet, men som inte passar ut på arbetsmarknaden. Detta leder i sin tur till den särbehandling och den nedvärderade beskrivning av den kvinnliga arbetskraften som vi har redovisat i början av detta kapitel.

Det bör observeras att också andra olikheter i de två könen sociala situation återspeglas i olika reaktioner i arbetsmiljön. Den påtalade antipatin för det egna könet samt den dåliga sammanhållningen kvinnorna emellan är en allmän företeelse inom grupper som är utsatta för diskriminering och social nedvärdering. Undertryckta grupper övertar de fördomar som samhället hyser mot dem. Man har t.ex. bland negrer i USA funnit, som en följd av ständig nedvärdering, en tendens bland negrerna själva att acceptera föreställningen om negrer som underlägsna, vilket sedan leder till passivitet och en försvagad känsla av samhörighet med den egna rasen.

Dessa reaktioner bottnar i ett godkännande av nedvärderingen, och åtföljs av tillbakadragenhet och resignation. Men det uppstår vanligtvis även ett element av fientlighet mot den egna gruppen, ett fenomen som sociologerna kallar självhat. Man vill inte kännas vid de egna, inte vara en av dem. Det hävdas också att inbördes avundsjuka är påfallande stark bland minoriteter. Det är ett faktum att kvinnor oftare än män sköter underordnade befattningar. Denna sociala placering kan ha sina verkningar på hennes syn på sig själv och sina medsystrar.

Om vi fortsätter vår parallell med andra grupper som på grund av hudfärg eller dylikt inte anses lämpade för kvalificerade arbeten och ledande befattningar skulle kvinnorna kunna låna de amerikanska negrernas program för ökad insats på arbetsplatserna:¹

- Aktiv protest mot diskriminering förutsätter en bättre yrkesutbildning.
- En gruppstolthet måste uppväckas som ger självförtroende åt kvinnorna.

¹ Arnold Rose: America divided, New York, 1949.

- Man behöver även några modiga och självuppoffrande ledare.
- Man behöver stöd och sympati från några inom den dominerande gruppen.
- Majoriteten av folk bör ha attityder som låter sig modifieras på några punkter.
- Och slutligen behövs stödet av en växande tradition med kvinnlig framgång, som inspirationskälla och förebild.

Huvudfrågor

Man brukar säga att kvinnan och mannen kompletterar varandra. Ibland frågar man sig dock om de inte talar förbi varandra och blir besvikna. Man skyller ofta på ”könsskillnader” eller blandar in ”spänningen mellan man och kvinna” när det i själva verket är fråga om missförstånd som beror på att män och kvinnor lärt sig olika sociala värderingar. Genom att pojkar uppfostras till saklighet och flickor till känslsamhet kommer de att tala olika ”språk”.

- ▶ Hur tar det sig uttryck på arbetsplatserna?
i inställningen till kärleken?
i förväntningarna på det motsatta könet?

Kanske finns det ett samband mellan att flickor får lära sig att visa medlidande och att hjälpa och ta hand om andra — och vuxna kvinnors tendens att ta ovidkommande personliga hänsyn?

Försök att diskutera på vad sätt man i uppfostran orienterar flickor till primärrelationer och pojkar till sekundärrelationer. Vilken betydelse kan sport och tävlingslekar ha vid inlärandet av sekundärgruppsroller?

Man talar om dålig sammanhållning mellan kvinnor. Överstämmer det med Era erfarenheter?

10 Företagen och den kvinnliga arbetskraften¹

Den svenska arbetsmarknaden är tämligen strikt uppdelad i manliga och kvinnliga jobb. Det är en ganska liten sektor där det förekommer både män och kvinnor i identiska arbetsuppgifter. Många olika skäl anges som orsak här till. I vårt eljest rationella näringsliv är dock inställningen till kvinnlig arbetskraft överraskande traditionell på många punkter även om det väl bör sägas att detta gäller även samhället i övrigt. Vissa fakta och värderingar kring näringslivets inställning i dessa frågor har insamlats vid intervjuer och vid gruppdiskussioner i SNS lokala grupper. Ett sextiotal företagsrepresentanter har medverkat i grupperna. De är till övervägande delen personaladministrativa och driftsledande chefer, i några fall VD, vice VD eller platschef.

I undersökningen återfinns 36 företag från olika branscher. Samtliga företag är hämtade från näringslivet. Stat och kommun är däremot ej representerade i undersökningen.

Verkstadsindustri

Motiv för och emot kvinnlig arbetskraft

År 1959—60 hade den svenska verkstadsindustrin drygt 200 000 arbetare varav ca 10 % kvinnor. (Sedermera har antalet kvinnliga arbetare ökat något.) Fem verkstadsföretag har lämnat uppgifter till denna utredning.

Av dessa är två renodlade elektrotekniska industrier, ett gjuteri och elektroteknisk industri, ett tung maskinindustri och ett blandat tung och lättare metallindustri. För lönesättning indelas manliga arbetare i två grupper: yrkesarbetare samt tempo- och grovarbetare. De kvinnliga bildar en enda grupp som är närmast jäm-

¹ En sammanfattning av detta kapitel återfinnes på s. 126 ff.

förbar med de manliga tempo- och grovarbetarna, ehuru med egen lägre lönetariff. Det finns alltså inga kvinnliga yrkesarbetare och ingen kvinnolönetariff för sådana. Branschstatistiken finfördelar vidare de manliga arbetarna på drygt 300 sysselsättningar men sammanför kvinnorna i en odifferentierad grupp.¹

Anförda skäl emot kvinnlig arbetskraft

Inom gruppen gjuteri är ett av huvudskälen mot kvinnlig arbetskraft att jobben är för *tunga och smutsiga*, vissa så tunga att man till dem inte ens tar in män över 40 år. Till arbeten tänkbara för kvinnor hör lättare maskinkärnmakeri. Ett företag anger att man skulle kunna ha 15—20 % kvinnor bland kärnmakarna. Att man ändå inte anställer kvinnor beror på att man i första hand anser sig böra sysselsätta ortens manliga arbetskraft. Förklaringen till rekryteringen får alltså till en del sökas i *männens förmodade försörjarroll*. Kvinnor anses ha *mindre teknisk fallenhet* än män och därför tvekar man att sysselsätta kvinnor vid komplicerade och dyrbara maskiner. Och de dyrbara maskinerna kanske t.o.m. körs i skift och då har *arbetarskyddslagen* hittills lagt krokben för kvinnorna. Många maskiner kräver *lång upplärning och utbildning* och *kvinnornas genomsnittligt korta varaktighet* inte bara i tjänsten utan i yrket överhuvudtaget ger dålig avkastning på utbildningskostnaderna.

För förmansrekrytering tvivlar många företag på kvinnors lämplighet som arbetsledare. Som kuriositet kan nämnas att "en ovanligt blyg (manlig) förman" har angivits som tänkbart hinder för rekryteringen av kvinnor inom en avdelning av ett gjuteri.

Anförda skäl för kvinnlig arbetskraft

Varför tar man då kvinnor till vissa arbetsuppgifter? Jo, de är *fingerrådigare* och *billigare*. I ett fall säger man att här "är mest

¹ Sedan SNS-undersökningen gjordes, har de olika parterna på arbetsmarknaden kommit överens om att slopa de särskilda kvinnolönetarifferna och i stället låta arbetsuppgifternas art vara avgörande för lönesättningen. Det bör bl.a. innebära att man går igenom rekryteringen till de olika arbetsuppgifterna, antingen de nu redovisas i differentierade eller odifferentierade grupper. Men alla problem är inte lösta i och med detta. Jämför i övrigt kap. "Husmoderskurs eller verkstadsskola".

lätta arbeten som bara kräver *noggrannhet och renlighet*, inte muskelstyrka och yrkesutbildning. Av ekonomiska skäl borde vi alltså ha flera kvinnor här än vi har.”

Kvinnorna anses också ha ”större respekt för arbetsledningen”.

- ▶ Tror Ni att det ligger något i detta med talet om kvinnors större fingerfärdighet?

Utbildningsaspekter

Kvinnor saknas bland yrkesarbetare med lång yrkesutbildning eller lång praktik och erfarenhet. Samtliga företag svarar 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. De andra är inställda på att handla likadant och inte anställa flickor — ”inte ens om de hade lika goda betyg som pojkarna och klarade intagnings-testningen lika bra”.

Anledningen till detta är tankegångar om att utbildningen ger dålig avkastning på grund av *kvinnornas höga frånvaro och kortvarighet* i yrket. Om de kvarblir i yrket stannar de istället på ett tidigt stadium i utbildningsgång och yrkeskarriär. De tar inte de utbildningsmöjligheter som bjuds och blir en propp i cirkulations-systemet.

Möjlighet att anställa kvinnor som redan fått utbildning på egen och samhällets bekostnad har man aldrig ställts inför.

- ▶ Kvinnor får inte utbildning därför att de inte stannar i yrket. De stannar inte i yrket därför att de bara får rutinarbetsuppgifter och inte kan avancera. Bör denna cirkel brytas och i så fall var och hur?

Textilindustri

Textilindustrin (här representeras branschen av ett väveri, ett spinneri och en trikåindustri, samtliga i medelstora städer) sysselsatte 1958 drygt 31 000 arbetare varav 49 % kvinnor. Bland vävlagarna och specialarbetarna, som är högt kvalificerade yrkes-

arbetare finns dock inga kvinnor. Enligt ett av företagen finns *inga kvinnor med utbildning* för detta. Specialarbetare är i textilindustrin snickare, målare, elektriker, reparatörer osv. Frånvaron av kvinnor förklaras på samma sätt som i andra branscher: ”De jobben är i allmänhet också *tunga* och förlagda på mycket *obekväma arbetstider* . . . och . . . *svåra att förena med de familjeuppgifter* de flesta kvinnor har.”

Som exempelvis rullare, spolare, tvinnare, varpare, solvare och övervävare är ”kvinnorna absolut bäst . . . En karl arbetar aldrig med sådan noggrannhet och har inte heller nog smidiga fingrar . . . De här arbetena är för övrigt för dåligt betalda för att man skall få män till dem.” (Av dessa arbeten är solvning och övervävning mycket kvalificerade!)

I det väveriföretag som ingår i undersökningen har man aldrig haft kvinnliga vävare för ylle, men väl för silke. Nu finns dock 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. Kvinnor ”orkar inte med dessa stora anläggningar”. (Silkesväveri.) I Tyskland och Ryssland förekommer dock kvinnliga vävare.

- ▶ Finns det konstitutionella skillnader mellan folk i olika länder (diskutera förslagsvis exemplet med kvinnliga vävare) eller är det bara fråga om uppfostrings- och vanefrågor? Skall man påverka utvecklingen, och i så fall hur?

Konfektionsindustri

Kvinnoindustrin framför andra — konfektionsindustrin — hade år 1958 81 % kvinnor bland sina drygt 18 300 arbetare. I denna undersökning representeras branschen av en korsettindustri och två blandade konfektionsindustrier. Den mest kvalificerade arbetargruppen inom konfektionsindustrin är gradörerna. De gör mönster för olika storlekar efter givna typmönster. Gradörerna är enbart män. ”Gradörerna intar en nyckelposition, som är särskilt känslig för *frånvaro* och *obeständighet* i yrket.” Gradörerna rekryteras bland tillskärarna, och dessa är i regel enbart män, där-

för att det är *tunga jobb*. ”De måste hantera tygpackar på uppåt 100 kg och det går inte att göra det lättare genom tekniska åtgärder.” På skjortavdelningen i ett företag har man tidigare haft kvinnliga, mycket skickliga tillskärare. Vid det aktuella tillfället hade man inga, vilket beror ”kanske på slentrian men också på deras högre frånvaro och kortare varaktighet”. På triksåvdelningen i ett företag ”är även tillskärningen så pass lätt att den anses som renodlat kvinnoarbete”.

Det verkliga kvinnoarbetet är dock sömnan. I sådana arbeten kan man inte placera män. Det blir för stor negativ prestige även om de kan tjäna lika mycket som på tillskärning. Dessutom så är kvinnor ”händigare och snabbare i sömnad, väl beroende på att flickor från första början inriktas på att kunna sy”. Kvinnornas större *snabbhet och lägre löner* gör dem till den *billigaste arbetskraften* på dessa arbeten, även om frånvaro och ovaraktighet medräknas.

De klarar också tempoarbete därför att de anses ha ”*lättare att koppla av* störande tankar och hålla jämn arbetsrytm”.

Livsmedelsindustri

Även livsmedelsindustrin har en stor andel kvinnliga arbetare, 30,7 % av totalt 45 328 (år 1959). En charkuterifabrik och två mejeriföretag har lämnat material till undersökningen.

Charkuteristerna är yrkesarbetarna i branschen. Deras arbete kräver fyra års lärotid för full kompetens, dock inte i form av skolmässig utbildning.

Styckningen utförs av männen. Det är *tungt* och *förutsätter yrkesvana* eftersom kött är en råvara som aldrig är enhetlig utan kräver ständig bedömning. Korvtillverkning har dock blivit en kvinnornas specialitet. Det har karaktären av hantverk, med många lätta och fina arbetsmoment. (Korvrökning är dock en manlig syssla.) Att stoppa korv i burkar (speciellt om de konserveras skinnfria) kräver ”unga flickor med fingrar som inte förstörts av annat arbete. Där lönar det sig med kvinnor, om man så finge betala manslöner.”

Mejerihanteringen var från början en utpräglat kvinnlig bransch. För 50 år sedan var det regel med kvinnliga föreståndare för de

många små mejerierna i landet, och ännu för 25 år sedan fanns det många mejerskor. Idag söker sig kvinnor bara i undantagsfall till branschen och då till laboratoriarbete och liknande. Denna utveckling inleddes under den period då man fick större mejerierheter med tungt arbete och ingen maskinell utrustning. Idag har mekaniseringen gjort arbetet lättare men ställer då krav på större *tekniskt kunnande* vilket kvinnorna inte har. (Jfr. s. 118.)

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. Branschen representeras av ett tidningsföretag samt två förlag med tryckerier, samtliga belägna i storstad.

Det ringa kvinnoinslaget bör enligt ett av företagen i branschen ses mot bakgrund av den tradition som formats bl.a. av branschens hantverksmässiga karaktär. ”Där finns ett visst skråväsen som nog har utestängt kvinnorna, särskilt från tekniska arbeten.”

Men man betonar att det numera inte finns någon förutfattad mening om detta på arbetsgivarhåll. Man annonserar neutralt och har nyligen öppet sökt kvinnliga handsättarlärlingar. Några flickor sökte och klarade proven, men ett år senare fanns inga kvar. *Flickornas egen motivering* för att avbryta utbildningen var att både sätтар- och ännu mer tryckarjobbet var för tungt och påfrestande, eftersom det måste utföras stående.

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.”

Bokbinderi är kvinnoarbetet i branschen. Andelen kvinnor är ca 50 %. Kvinnor som män kan via lärlingsutbildning gå vidare till alla poster. Men det finns ett allvarligt problem. *Utbildningen* är alltså *olika*, 4-årig för pojkar, 2-årig för flickor, därför att kollektivavtalet förbjuder användande av kvinnlig arbetskraft i

vissa tunga och riskfyllda arbeten. De gamla utbildningsbestämmelserna har dröjt sig kvar, trots att sådana för kvinnor förbjudna arbeten numera är relativt sällsynta.

- Kvinnor har uppenbarligen bättre förmåga att hävda sig i nya yrken än i gamla hantverks- och skråyrken. Vad kan detta bero på? Var kan man anta att motståndet är störst mot kvinnorna? — Hos arbetsgivarparten? — Hos de blivande arbetskamraterna? — Hos kvinnorna själva?

Metallurgisk industri

Inte heller denna bransch har några kvinnliga arbetare i driften. I det företag som representerar branschen ser man ingen möjlighet eller ens anledning att ta in kvinnor, varken i produktions- eller servicearbetet, trots att många arbeten enligt arbetsfysiologiska studier på företaget i och för sig skulle kunna utföras av kvinnor. Det anses att det inte bara gäller muskelstyrka utan t.ex. förmåga att kunna *arbeta i påfrestande lokaler*, i närheten av heta ugnar etc.

Dessutom har *arbetarskyddslagstiftningen* lagt hinder i vägen. Till detta kommer mångas uppfattning att ”kvinnor lär vara mycket *besvärligare att leda*”. F.ö. säger man att kvinnlig rekrytering skulle kräva *dubbla omklädningsrum*.

Tändsticksindustri

Tändsticksindustrin hade 1958 41 % kvinnliga arbetare. Gränserna mellan mans- och kvinnoarbete är mycket klara. Männerna producerar, kvinnorna kontrollerar och avsynar.

På vissa manliga arbetsuppgifter skulle man kunna tänka sig kvinnor, men det har blivit *tradition med manlig arbetskraft*. På samma sätt dominerar kvinnorna vid asktillverkning och fyllning. Det är ”gammal hävd sedan den tid, då de gjorde askarna för hand, till en början som hemarbete”. Jobbet är *monotont* och *fysiskt lätt* samt kräver *fingerfärdighet, snabbhet* och *tålmodighet*.

Intressanta synpunkter från denna bransch är att produktionen

lätt kan anpassas efter skiftande frånvaro samt att *flera kvinnoarbeten kräver lång upplärning*, en del längre än något manligt arbete. Vad som påverkar arbetsfördelningen är här inbitna traditionella uppfattningar om vad som är mans- och kvinnogöra. Man ser inga skäl att ändra arbetsfördelningen, vare sig med nuvarande lönerelationer eller med lika lön.

► Är det sant att kvinnor inte är intresserade av en yrkesutbildning?

Kemisk-teknisk industri

Av den kemisk-tekniska industrins totalt 24 936 arbetare är 22,5 % kvinnor (år 1959). Branschen representeras av en läkemedelsindustri i en medelstor stad.

Huvudmotiven för arbetsfördelningen män—kvinnor uppges vara *kostnadsrelationer och lämplighet*. De förstnämnda är i sin tur påverkade av *ortens marknadsförhållanden*. Det råder hård konkurrens om manlig arbetskraft från högre betalande branscher, men konkurrensen om kvinnlig arbetskraft kommer bara från låglönebranscher. Skillnaderna i utgående löner mellan män och kvinnor är därför betydligt större än i avtalen och har f.ö. ökat under senare år.

Sammanfattningsvis anser man sig nu ha kvinnor på alla arbeten, där så bedöms fysiskt lämpligt och möjligt och ekonomiskt lönande. En formell likalön anses inte komma att påverka situationen. Möjligen kan den något minska skillnaderna i utgående löner på orten.

Övriga arbetsuppgifter

Gemensamma för de olika industribranscherna är arbetsgrupperna drift- och anläggningsarbetare, lager- och förrådsarbetare transportarbetare, vakter, städare och mässpersonal. I alla arbetsuppgifter här har man *män till tunga och tekniska jobb*. I vissa fall är man medveten om att traditionen dominerar rekryteringen, men ändringar sker i rätt liten utsträckning.

Städpersonalen är med få undantag kvinnlig för kontors- och fabriksstädning. Det tyngsta verkstadsföretaget har dock enbart män för verkstadsstädning, fastän det inte anses vara så mycket tyngre än kontorsstädning.

”Det är väl mest *tradition att städning är kvinnoarbete* men framför allt är det oftast deltidarbete som män inte kan livnära sig och en familj på.” Kvinnorna (mest äldre) söker det ”dels för att få deltid, dels för att de inte kan något annat”.

Delade meningar råder om hur genomförandet av likalön kommer att påverka rekryteringen män-kvinnor.

► Ange skäl som talar för resp. emot en manlig rekrytering av städpersonal!

Industri — arbetsledare, produktionsledare, övriga tekniker

I den till Svenska Arbetsgivareföreningen anslutna industrin finns ca 34 000 arbetsledare. Av dem var år 1958 2,5 % kvinnor. Man skiljer ut fem olika nivåer av arbetsledning. Kvinnorna utgjorde 0,5 % på den högsta nivån och 5,6 % på den lägsta.

Produktionsledare och andra tekniker utom arbetsledare var vid samma tid drygt 40 500 personer, direktionsplanet oräknat. Av dessa var 5,5 % kvinnor. Även här finns en nivåindelning. På den högsta nivån finns nästan inga kvinnor, men på den lägsta nivån utgör kvinnorna närmare hälften av det totala antalet anställda.

Andelen kvinnor minskar kraftigt för varje nivå uppåt. Den stora majoriteten kvinnor i tekniskt arbete återfinns på de lägsta nivåerna som rit- och laboratoriebiträden. Det finns nästan inga kvinnliga tekniker med egentlig teknikerutbildning och självständiga, kvalificerade uppgifter utom några få på laboratoriesidan.

Invändningarna är ungefär desamma i alla branscher beträffande kvinnliga tekniker och arbetsledare. Det är ”*otänkbart att en kvinna skulle klara arbetsledande funktioner på fabriksidan . . . De kvinnliga arbetarna skulle aldrig acceptera en kvinnlig bas . . .*” Man är rädd för *disciplinsvårigheter*. F.ö. menar man att kvinnor visar *dåligt vidareutbildningsintresse*.

Mera positiva synpunkter på kvinnor på arbetsledarposter finns dock: "Lämpligheten hänger ihop med personligt intresse, inte med kön . . ."

En driftsledare (i ett verkstadsföretag) säger sig tro på kvinnors arbetsledande förmåga och tar som exempel ekonomiföreståndarinnor i storkök med även manlig personal samt ledare för stora kvinnliga organisationer: "Det avgörande är inte om verktygen är slevor och grytor, utan om man kan organisera en omfattande verksamhet."

- ▶ Ligger det någon sanning i påståendet att kvinnor är mer känslotänkande än män, att de har svårare att hålla sams inbördes och att de därför inte är lämpliga arbetsledare?

Detaljhandel

Tre varuhus är representerade i undersökningen. Den stora andelen kvinnliga biträden i de tre varuhusen förklaras huvudsakligen med att "kvinnorna är *billigare* arbetskraft *trots* i allmänhet *högre frånvaro* än män". I ett av företagen säger man sig ha svårt att avgöra hur man skulle ställa sig om man hade att ta enbart ekonomiska hänsyn, dvs. välja mellan en man och en kvinna med exakt lika meriter. Men man bestämmer sig för att precisera uppfattningen så här: "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.

Trots löneskillnaderna är det *lättare att rekrytera kvinnor* framförallt i tider av översysselsättning och för säsong- och deltidsarbete. Konkurrensen om den kvinnliga arbetskraften är också mycket mindre.

Hotell- och restaurangnäring

År 1958 hade hotell- och restaurangnäringen totalt ca 13 000 anställda, varav 73 % kvinnor (enligt socialstyrelsen). Man skiljer där på tre grupper: tjänstemän med 67 % kvinnor, ekonomipersonal med 76 % och serveringspersonal med 70 % kvinnor. Bran-

schen har lika lön för kollektivavtalsanställda män och kvinnor, däremot inte för tjänstemän.

a) Ekonomipersonal

I stora restaurangkök med mycket tungt arbete, som att skura stora kokkärl, skura golv, rensa fisk etc. har man övervägande manliga köksbiträden, medan kvinnor ofta överväger i personalkök, till kaffekokning och disk i mindre kök.

Bland kockarna i stora kök är kvinnor sällsynta, men kvinnor förekommer i gengäld som kokerskor i personalkök. Kvinnor har dock lika chans till kockutbildning. Det tar fem år att bli kock och sju år för att bli förste kock. *Arbetsförhållandena* anses *påfrestande. Det är varmt och jäktigt med ojämn arbetstakt, sena arbetstider och ständigt gående.* Att bli kallskänka kräver dock lika lång utbildningstid som att bli kock. I kallskänken är personalen emellertid nästan enbart kvinnlig.

b) Serveringspersonal

Det är ungefär lika stor tillgång på manliga och kvinnliga servitörer. I allmänhet är det därför *inkomstmöjligheterna* som *fäller utslaget* så att männen får de mera välbetalda jobben. I regel är det kvinnor som arbetar på barserveringarna och männen som arbetar på spritrestaurangerna. Kvinnliga hovmästare förekommer i viss utsträckning. Kassörskor — enbart kvinnor — lämnar ut drycker och tobak och övervakar i övrigt allt som serveras. ”Det behövs folk med skinn på näsan för att klara uppgiften att bevaka företagets intressen gentemot serveringspersonalen.”

c) Hotellpersonal

Städpersonalen är helt kvinnlig, tvättpersonalen till allra största delen, förmodligen beroende på att det är *låglönearbeten*. Portiererna är enbart manliga (kvinnor kan förekomma på mindre hotell) medan receptionspersonalen är helt kvinnlig. — Även kvinnliga receptionschefer finns.

- Inom restaurang- och hotellområdet kan det tyckas vara naturligt med en omfattande kvinnlig rekrytering, därför att dessa arbetsuppgifter ligger rätt nära hemarbetet. Vilka är orsakerna till att vissa jobb uppehålls av män?

Försäkringsväsende

Av de ca 11 400 kontorstjänstemännen inom försäkringsbolagen år 1958 var drygt två tredjedelar kvinnor. Andelen kvinnor har ökat påtagligt under senare år. Fyra företag är representerade här.

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 låg grundutbildning sådana löneökningar och avancemang* som män önskar och behöver, och att en *ojämn blandning av pojkar och flickor* i elevåldern *medför ordningsproblem*.

Man använder alltså kvinnor till rutinarbetsuppgifter därför att man bl. a. anser det "nästan brottsligt att leda in pojkar med så låg grundutbildning på kontorsbanan". Men man rekryterar också kvinnor därför att kvinnor stannar kortare tid och därmed ger större möjlighet till förändringar av personalen (t. ex. under en omorganisation).

b) Gruppchefer, avdelningschefer

Urvalet till dessa personalgrupper sker mest bland studenter, handelsstudenter och akademiker, men också från obefordrad personal i det egna företaget.

"Till beföringstjänster 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."

Men många exempel finns också på att man beträffande gruppchefer och avdelningschefer försöker tillämpa en modernare personalsyn. I ett av företagen har kvinnorna på senare tid behand-

lats enligt exakt samma grunder som männen. Kvinnorna är ändå i minoritet bland gruppcheferna, men det beror på att de i allmänhet har sämre utbildning på grund av rekryteringspolitiken samt att det givetvis tar lång tid innan ett nytt tänkesätt i praktiken slår igenom.

Mycket positiva omdömen om kvinnor som arbetsledare finns också i detta material. ”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.”

c) Specialister

I denna grupp — brandingenjörer och andra tekniker, försäkringsjurister, försäkringsmatematiker, vissa branschexperter och språkkunniga korrespondenter utan akademisk utbildning — finns ett visst kvinnligt inslag. ”Man är med andra ord *mindre skeptisk mot kvinnor* för dessa rent *intellektuella funktioner* än för personalledande befattningar . . . men det är ju så få kvinnor som skaffar sig dessa typer av specialutbildning.”

Speciellt ingenjörsbefattningarna anses dock vara typiskt manliga, eftersom ingenjörerna ständigt får resa och ha direktkontakt med storkunder för invecklad premiesättning och skadeförsäkring för industribrandförsäkring. Att skicka kvinnliga civilekonomer på uppdrag till utländska affärsförbindelser är man också tveksam inför, eftersom man vet att dessa har svårt att acceptera en kvinnlig representant.

- Försök att analysera orsakerna till att så många kvinnor väljer kontorsarbete!

Bankväsen

År 1958 uppgick bankernas hela tjänstemannakår till ca 13 600, direktörerna oräknade. I den summan ingår inte heller postsparbank, postgiro, bankfirmor och liknande. Av de 13 600 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 med en fortsatt ökning till 41 % år 1970. Rekrytering och befordran sker enligt likartade normer som inom försäkringsväsendet.

Administrativt och kommersiellt arbete

a) Ekonomi och allmänt kontorsarbete

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. De kräver inte samma löneförhöjningar som män även om de stannar lika länge.” 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”.

Argumenten är alltså de vanliga: Man ger inte kvinnorna kvalificerade befattningar därför att de saknar utbildning. Utbildning anses de inte intresserade av att skaffa sig.

Korrespondens, stenografi och *maskinskrivning* sysselsätter praktiskt taget enbart kvinnor. De *stannar* också *i yrket*. En manlig stenograf ”vill mycket snart komma vidare och få ’ett riktigt yrke’”. ”Det är naturligare med kvinnor på dessa poster . . . Frågan är om en karl så skulle acceptera en chefs konstigheter och intuitivt förstå hur han vill ha det. . . . Den perfekta sekreteraren skall vara chefens daghustru — pyssla om honom, lägga till rätta och hålla reda på allt som skall göras.”

Telefonistyrket hör också till de ”självklara kvinnoyrkena”. ”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.”

Som *vaktmästare* och *personbilschaufförer* vill man ha män. Det anses vara *tunga yrken*, och de är stundom förenade med *obekväma arbetstid* och *knapp fritid*.

- Stenografer på kontor är oftast kvinnor. I riksdagen har man nästan enbart manliga stenografer. Finns det något som säger att stenografer på kontor måste vara kvinnor? Vad är det i så fall för skäl?

b) Kommersiellt arbete

Kvinnliga försäljare är inte särskilt vanliga.

Argumenten som anförs mot kvinnliga försäljare är: *bristande teknisk fackkunskap, önskemål från kunderna om manliga försäljare, krav på "manliga" egenskaper, allmänt påfrestande arbetsförhållanden och brist på kvinnliga sökande.*

"Om man föreställer sig den typiske försäljaren, kanske litet karikatyrmässigt, så skall han vara *hård, uthållig och ihärdig, tidigt uppe och sent i säng.*" Man tror dock att det kanske skulle kunna gå för uthålliga och utåtriktade kvinnor, med karaktär att sköta jobbet dvs. att ligga ute på resor 150—200 dagar om året, bila från plats till plats, bo på hotell och sitta på krogar på nätterna. Det finns ju "sortiment som skulle passa kvinnor, knappar och band osv."

c) Personalarbete

I materialet finns ingen kvinna bland personalcheferna. På lägre administratörsnivåer finns 10 % kvinnor och bland personalkonsulenterna är inte mindre än 55 % kvinnor. I nästan alla kommentarer om personaladministrativt arbete sägs att de som skall anskaffa personal själva måste känna till de olika arbetsuppgifterna. Därför blir det manliga *personalmän* för manlig personal och vice versa.

Samma resonemang för man också beträffande *personalchefsposten*, men till det kommer den allmänna tveksamheten beträffande kvinnor på höga befattningar.

De få företag som har särskilda *personalkonsulenter* och *personalkuratorer* för personalvårdande funktioner har mycket olika erfarenheter av kvinnliga befattningshavare. Man hävdar å ena sidan att kvinnor är för *känslotänkande* för sådana jobb. Å andra sidan är man ibland av den åsikten att kvinnor *lättare* än män har förmåga att *få kontakt* med folk.

Regeln "lika för lika" gäller också för *utbildningspersonal* dvs. man har manliga utbildare för manlig personal på de tre verkstadsföretagen och kvinnlig föreståndare för sömmerskeskolan i det ena konfektionsföretaget.

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 finns med i undersökningen har två kvinnliga verkställande direktörer. Båda företagen är små och dessutom familjeföretag. Det finns i industrin som helhet ett par kvinnor ytterligare på direktörsnivå. Det gäller också renodlade familjeföretag, där de kvinnliga företagsledarna övertagit ledande poster efter fäder eller makar.

Invändningarna mot kvinnor är desamma som i arbetsledarbefattningar. Därtill kommer att man anser att *familjeengagemang* skulle vara ett större problem på chefsposter än på andra arbeten.

Inom *detaljhandeln* förekommer kvinnliga chefer i viss utsträckning. Inom *restaurang-* och *hotellnäringen* finns i Sverige kvinnliga chefer, även för stora företag, men de är då i regel ägare. Någon har på tal om kvinnliga chefer sagt: ”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 beträffande kvinnliga företagsledare utöver vad som anförts tidigare: *Bankerna* framhåller dock att de knappast kan förekomma sina stora kundföretag när det gäller att lansera kvinnor på höga poster.

Det mest positiva uttalandet kommer från en tjänsteman i det metallurgiska företaget där man säger att man kan tänka sig både kvinnliga avdelningsingenjörer och företagsledare: ”Är det någonsans 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.”

- Kvinnor förekommer i allmänhet inte som verkställande direktörer utom när de ärvt företaget efter fäder eller makar. Betyder detta att kvinnor överhuvudtaget är olämpliga som chefer eller betyder det bara att de inte får tillfälle att skaffa sig den utbildning och erfarenhet som behövs för att bli direktörer?

Den tekniska utvecklingens inverkan på kvinnornas arbetsmöjligheter

Motstridiga tendenser dominerar diskussionen om den tekniska utvecklingens påverkan på kvinnornas förvärvsarbete. Mekaniseringen gör undan för undan tunga arbeten lättare, vilket medför att kvinnoinslaget på arbetsplatsen kan öka. Samtidigt försvinner många rutinuppgifter både i driften och på kontoren därför att man i ökad utsträckning tar maskiner i anspråk. I det senare fallet vill man ha "personal med en ansvarsvilja och ett avancerat tekniskt kunnande som kvinnor nästan aldrig har". Den tekniska utvecklingen kan alltså inverka på olika sätt beträffande arbetsfördelningen mellan män och kvinnor.

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."

På kontoren brottas man med liknande problem. Samma tendenser gör sig också gällande där. Ett av försäkringsbolagen anför den tekniska föränderligheten som ett skäl att anställa fler kvinnor: "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."

Man ställde också den frågan i ett av försäkringsbolagen "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".

► Om man i framtiden rekryterar arbetskraft till olika yrken enbart efter individens intellektuella kapacitet, hur tror Ni att vårdyrkenas (inklusive husmodersyrkets) situation då blir? Vad bör man i anledning härav vidta för åtgärder?

Konjunkturförändringarnas inverkan

I krigförande länder får kvinnorna ofta rycka in på männens arbetsuppgifter. Liknande erfarenheter gjorde vi i vårt land under senaste världskriget, då många män var inkallade. Många kvinnor

visar att de klarar ”manliga” jobb mycket bra. När kriget är slut får kvinnorna ofta gå tillbaka till sina tidigare arbetsuppgifter.

Utgångspunkten för denna behandling är att den kvinnliga arbetskraften är en reserv, vars sysselsättningsmöjligheter måste variera med konjunkturen, dvs. arbetsmarknadsläget.

Industrins representanter förefaller rätt eniga om vad som skall ske vid en tänkt permittering. Enligt avtalen för de kollektivavtalsanställda faller anställningstidens längd utslaget, dock så att företaget med den fackliga ledningens godkännande i allmänhet får behålla den arbetskraft som bäst behövs i företaget, dvs. den bäst yrkesutbildade. Därav följer att de kvinnliga arbetarna i regel får gå först, eftersom de har kortast anställningstid och minst yrkesutbildning.

Därtill kommer dock ett hänsynstagande till försörjningsplikten, ”dvs. gifta kvinnor med arbetande män finge gå först”. På ett verkstadsföretag säger man: ”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 konfektionsföretag hävdar att kvinnorna ofta inte har något emot ”att vara hemma en tid — med arbetslöshetsunderstöd”.

Sammanfattningsvis kan man säga att vi på senare år inte haft några större förskjutningar i könsfördelningen på arbetsmarknaden orsakade av konjunkturväxlingar. En viss skiftning i tillgång på deltidsarbete och säsongarbete har märkts, och det berör ju mest kvinnorna. Därtill kan dock läggas att enstaka företag på mindre orter tagit in kvinnor på ”manliga” jobb, då de pressats till det av brist på manlig arbetskraft. För att kunna producera har man tvingats till sådana lösningar.

”Ett krisläge kan tvinga företagen att pröva om sin rekryteringspolitik — i normala tider går det lätt i gamla hjulspår.”

- ▶ Ett företag står inför hotet att på något sätt skära ner sin arbetsstyrka. Hur bör detta ske?
 - Bör vissa arbetstagare permitteras helt? I vilken ordning bör permitteringen ske (kvinnor-män, gifta-ogifta etc.)?
 - Bör hela arbetsstyrkan få gå över på korttidsarbete?
 - Försök också att se problemet från såväl arbetsgivare- som arbetstagar synpunkt!

Deltidsarbete

Inom vissa branscher är deltidsarbetet en nödvändig arbetsform t.ex. i detaljhandeln för att klara försäljningstoppar. I andra branscher är deltidsarbetet en nödlösning som man tar till vid stark brist på arbetskraft.

Inom de flesta av de industriföretag som ingår i undersökningen uttalar man sig mer eller mindre negativt om deltidsarbete. Man drar fram de ökade administrativa kostnaderna, de ökade kraven på arbetsledningen, riskerna för negativa reaktioner och en önskan hos allt fler heltidsanställda att övergå till deltid. Mot detta skall då ställas en eventuellt ökad arbetsprestation per tidsenhet samt mindre frånvaro och minskad överörlighet.

Utöver vad som anförts i boken har från arbetsledarhåll betonats de svårigheter som deltidspersonal för med sig vad gäller överblick och planering av driften, speciellt som de flesta vill ha förmiddagsarbete. Det är särskilt besvärligt då brådskande beställningar skall klaras av. Att låta heltids- och deltidsarbetande arbeta på samma avdelning anses inte lämpligt. Bästa resultat nås om man sammanför de deltidsarbetande till särskilda avdelningar.

En lösning för att klara både arbetsgivarens krav på enhetliga tider och heltidsarbete samt kvinnornas önskemål om deltidsarbete är kanske s.k. partnerarbete. Då överlåter företaget åt två kvinnor att själva dela på ansvaret för ett heltidsarbete. De vikarierar för varandra både hemma och borta vid behov och systemet tycks fungera utmärkt.

En allmän iakttagelse är att de företag som inte prövat deltidsarbete i praktiken är mest skeptiska.

- Vilka för- och nackdelar kan deltidsarbete ha från den enskildes synpunkt?
från företagets synpunkt?

Vilken linje bör de fackliga organisationerna ha i frågan?

Arbetskyddslagstiftningen och kvinnornas arbets- möjligheter

Man har ofta diskuterat frågan om särbestämmelser för kvinnor minskat deras möjligheter på arbetsmarknaden. Sedan den 1 juli 1962 gäller samma nattarbetsbestämmelser för män och kvinnor. Tidigare gällde förbud för kvinnor att utföra industriellt nattarbete. Däremot fanns inga förbud för nattarbete för exempelvis sjuksköterskor och kvinnliga hotellanställda. Sedan juli 1962 är också förbudet mot att arbeta under jord inskränkt så att nu endast rent gruvarbete är förbjudet för kvinnor.

Skyddslagstiftningen betecknas av de flesta som omotiverad och föråldrad, baserad på föreställningar att kvinnan skall skyddas särskilt. Man menar att den som vill — man som kvinna — skall få arbeta nattetid, under jord osv. Individerna bör få avgöra detta själv enligt egen uppfattning.

- Om man ger kvinnorna en särställning, vilken inverkan kan då detta tänkas få på likaberättigande, likalön etc.?

Arbetskostnader för kvinnlig arbetskraft jämfört med manlig

SAF och LO har som förut nämnts i avtal år 1960 överenskommit om att utmönstra kvinnolönerna ur gällande avtal. Denna utveckling skall vara avslutad 1965. Detta är ett viktigt steg på vägen mot lika lön, men det löser inte hela problemet.

Kvinnorna har f.n. lägre lön än männen, även för lika arbete ”både enligt avtal och enligt praxis”. De kvinnliga *industriarbetarna* har ca 90 % av männens löner enligt avtalens minimilöner. Men löne marknaden fungerar tämligen oberoende av dessa minimiavtal. Lönesättningen följer i större utsträckning tillgång och efterfrågan. Stor efterfrågan på kvinnlig arbetskraft i förhållande till tillgången på sådan minskar löneskillnaderna mellan män och kvinnor. På motsatt sätt blir liten efterfrågan på kvinnlig arbetskraft — t.ex. på en bruksort med dominerande ”manliga” industrier — orsak till att löneskillnaden mellan män och kvinnor ökar.

Mellan avtalslön och utgående lön (den som utgår i praktiken) finns också en skillnad. Om det t.ex. är en avtalsmässig skillnad mellan mans- och kvinnolöner på 10 % kan skillnaden i utgående löner ligga på 20 %. På senare år har kvinnorna i de centrala kollektivavtalen fått större löneökningar än männen, men dessa jämkningar har sedan ätits upp av löneglidningen, som gått till männens förmån.

En del av dessa löneglidningar har männen utan tvekan fått därför att de varit rörligare. De har kunnat flytta till orter där löneläget varit bättre. Kvinnor i motsvarande situation är ofta mera lokalt bundna till en plats på grund av giftermål.

För *industrins tjänstemannasida* har samtliga företag uppgivit markerade löneskillnader mellan män och kvinnor. Det gäller även i mera kvalificerade befattningar. Sålunda har kvinnliga sekreterare (i jämförelse med de fåtaliga manliga), kvinnliga sektionschefer på kontoren och kvinnliga arbetsledare oftast ett par hundra kronor lägre månadslön än de manliga arbetsledarna.

År 1962 träffades avtal mellan Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och SAF om en motsvarande överenskommelse som den mellan SAF och LO 1960. Ungefär samma överenskommelse finns för övrigt också för *kollektivavtalsanställda* inom *detaljhandeln*.

Likalön finns formellt sedan 1946 inom *försäkringsbranschen* och sedan 1962 inom *bankerna*. Men inom bägge dessa arbetsområden är den genomsnittliga lönen högre för män, därför att de i regel återfinns på de högre posterna, medan kvinnorna sköter rutinjobben.

Löneskillnadernas orsaker

Det finns många anledningar till att man anser sig böra betala kvinnor lägre lön. Ett av verkstadsföretagen rapporterar att "förmännen anser att *kvinnorna presterar mindre*". De får då lägre lön. Detta har dock till följd 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.". Detta är sannerligen en ond cirkel!

Kvinnorna anses också vara *mindre fackligt aktiva*. Detta behöver dock inte vara fallet, men det är tänkbart att kvinnorna isolerar sig med sina missnöjesreaktioner. I stället för att ordna ett möte med den fackliga ombudsmannen som är närmast ansvarig för den aktuella uppgörelsen, ordnar man ett möte med likasinnade kvinnor. Missnöjet får sitt utlopp men man kommer ingen vart med problemen.

Kvinnornas högre frånvaro påtalas ofta. Frågan är dock om inte diskussionen låst sig kring detta problem. Dessutom lider hela diskussionen av att man i regel räknat genomsnittssiffror. Man jämför kvinnor i rutinarbetsuppgifter (där både män och kvinnor har hög frånvaro) med män i kvalificerade arbetsuppgifter. Den statliga utredningen Lika lön för män och kvinnor (SOU 1953:18) konstaterade att frånvaron för kvinnor sjunker när de befordras. Innan man diskuterar kvinnors frånvaro som ett handikapp, borde man alltså ha differentierat statistiken på ålder, civilstånd och befattning. "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 frånvaroaavdrag och genom smidigare reservsystem" (en bank). Frånvaron anses för övrigt ha sjunkit mycket med de lediga lördagarna.

Allmänt gäller att kvinnorna har fler korta frånvaroperioder. De flesta företagen anser att barnbördsledighet inte kostar företaget mer än militärtjänstledighet för männen, då jämförbarhet föreligger ifråga om ålderssammansättning, arbetsuppgifter osv. "Frånvaron varierar mer med individ än med könstillhörighet."

Frågan om *varaktigheten i tjänsten* tillmäts större betydelse för kostnaderna och den allmänna inställningen till kvinnlig arbetskraft, trots att kvinnorna ju i allmänhet sysselsätts på sådana rutinarbetsuppgifter där exempelvis upplärningskostnaderna inte kan vara särskilt betungande för företaget. *Kvinnornas rörlighet* på arbetsmarknaden liksom *brist på rörlighet* används dock emot kvinnorna på ett rätt förbluffande sätt. Ibland säger man att kvinnorna är för rörliga. De slutar och övergår till hemarbete. Det är en nackdel. Men det vänds också emot dem att de stannar i vissa arbetsuppgifter på det enskilda företaget eller att de inte är geografiskt rörliga som männen och byter jobb. Kritiken mot den

kvinnliga arbetskraften på dessa punkter skulle måhända kunna vara klarare.

När det gäller *vidareutbildning* och *befordran* till mer kvalificerade arbeten är kvinnornas avgångsrisk en aning för stor för att man skall kunna satsa på dem, säger företagen. Ofta sker just denna utbildning i 25-35-årsåldern då kvinnorna är upptagna av barnafödande. Det är möjligt att man finge en ändring här, ifall man flyttade ut mer av utbildningen från företagen till allmänna utbildningsanstalter, t.ex. fackskolor och yrkesskolor av olika slag.

Kvinnlig personal drar också något *högre pensionskostnader* än män på grund av sin lägre pensionsålder (i regel 60 år mot männens 65) och kortare yrkesverksamma tid. Däremot anses *övriga personalkostnader* dvs. sjukvård (utom sjukersättning) och liknande sociala förmåner vara ungefär desamma för manlig och kvinnlig arbetskraft.

- ▶ Vad bör kvinnorna själva göra för att påskynda utvecklingen i riktning mot likalön?

Vad skulle hända vid likalön?

Ett intressant problem är hur företagens rekryteringspolitik skulle påverkas vid en likalön genomförd i både teori och praktik. De flesta tycks kunna instämma i följande: ”I ett likalöneläge tror jag uppdelningen i manliga och kvinnliga arbeten skulle accentueras ytterligare.”

”Renodlade kvinnoyrken”

Där kvinnorna redan finns och är accepterade skulle en lönehöjning upp till manlig nivå inte minska kvinnornas arbetsmöjligheter. Detaljhandel, konfektion, sjukvård och 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 vid likalön skulle bli ännu svårare att locka manlig arbetskraft: ”Skulle det bli lika intressant för män om de inte får mer betalt än kvinnor?” Männens anses ju ha mer utgifter för familjen etc.

Icke "renodlade kvinnoyrken"

På sådana arbetsområden där man har både män och kvinnor är bedömningarna om utvecklingen vid likalön mer negativa när det gäller kvinnornas arbetsmöjligheter. Man tror bl.a. att likalönen skulle försämra rekryteringsläget för kvinnorna, men man framhäver också sådant som följande: "Felet är att kvinnorna i statistiken är samlade i en enda klump. . . 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."

Ett av verkstadsföretagen i undersökningen har en motsatt tolkning av vad som kommer att ske vid genomförande av likalön. Man anser att kvinnornas möjligheter att komma in på manliga yrkesområden ökar. "Männen har ofta uttryckt missnöje och hävdade 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?"

- ▶ Gör en sammanfattning av vilka konsekvenser likalönen kan få på kvinnornas arbetsmöjligheter? Är konsekvenserna sådana att man eventuellt skall avstå från att genomföra likalön?

Allmänna synpunkter

Från många håll har det understrukits att företagen 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 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 eller om de bara kommit till på känn. Inte heller arbetsmarknadsorganisationerna har kunnat göra några be-

räkningar av hur mycket kvinnorna eventuellt kostar mer genom högre frånvaro och kortare anställningstid.

Arbetsgivarna har medgivit att det knappast går att göra siffermässiga kostnadsbedömningar av manlig resp. kvinnlig arbetskraft. Det varierar nämligen mycket från individ till individ. En företrädare för arbetstagersidan har uttryckt problematiken så här: "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."

SAMMANFATTNING

Mångtydigheten i dagens kvinnoproblematik är ganska påtaglig. Låt oss sammanfatta några välkända fakta.

Kvinnor dominerar

i okvalificerade eller halvqualificerade och monotona tempoarbeten. I dessa arbeten blir det billigast med kvinnlig arbetskraft. Den lägre lön vilken man betalar kvinnor i dessa jobb uppväger den merkostnad deras högre frånvaro och kortare varaktighet ger. Några nämnvärda utbildningskostnader blir det inte heller för företagen.

Enformigheten och bristen på karriärmöjligheter i dessa jobb accepteras av kvinnorna, säger man. I vissa fall kan sådana jobb skötas av män, då ortens arbetsmarknadsläge är sådant, att männen anses böra först och främst få arbete.

Kvinnor saknas

i kvalificerat manuellt yrkesarbete, i tungt och smutsigt arbete, som försäljare, arbetsledare och företagsledare. För arbeten som kräver lång utbildning inom företaget anses kvinnor utgöra ett för osäkert investeringsobjekt. När det gäller de s.k. direkta karriärvägarna, där man rekryterar folk med exempelvis akademisk utbildning, hävdar företagen att det aldrig finns några kvinnliga sökande. Kvinnliga akademiker (civilekonomer och civilingenjörer) lär dock ha mycket svårt att få samma arbeten som de manliga.

Kvinnor förekommer

mer eller mindre sparsamt i vissa ganska fåtaliga blandyrken. Motiveringarna för den nuvarande fördelningen män och kvinnor emellan är ganska skiftande, liksom inställningen till eventuella förändringar.

På senare år har man lagt ner viss möda på att ersätta gamla skönsbedömningar med sakliga normer, grova tumregler med finare mätteknik och ren slump med systematik. Arbetsanalys och arbetsvärdering är accepterade metoder i princip, fastän långt ifrån allmänt genomförda i praktiken. Personbedömning och meritvärdering praktiseras vid många av livets skiljevägar, i både 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”.

Men man har bara delvis uppnått denna målsättning. Problemet är att man klyver arbetskraft och arbetsmarknad *innan* man eventuellt anlitar finare metoder för att sammanpassa individ och arbetsuppgift. Vid platstillsättning skär man i allmänhet bort hälften av rekryteringsunderlaget redan innan man börjar försöka tillämpa individuella urvalsbedömningar.

Vi vet också väldigt litet om de skillnader mellan män och kvinnor som vi är vana att ta för givna. Vi vet att kvinnor har mindre fysisk styrka, och att kvinnor lever längre än män. I fråga om allmän begåvning har inga undersökningar hittills funnit några skillnader. I intresseriktningen skiljer sig män och kvinnor mycket mer, vilket antas bero på olika miljöpåverkan.

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, tålmod, känslomässighet, klart och sakligt tänkande — finns ännu mindre vetande.

- ▶ Vad kan föräldrarna göra för att hjälpa sina barn (både pojkar och flickor) att få ett yrke som passar barnets anlag och begåvning?

Genomsnitt och jämförbarhet

Man rör sig i stor utsträckning med genomsnittstal och genomsnittsbilder för män respektive kvinnor, trots att individerna inom samma kön kan variera mycket mer än genomsnittet mellan könen. 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. När man alltså undviker alla kvinnor för manliga arbeten och vice versa, avstår man från många individer som skulle vara lika väl eller bättre lämpade än åtskilliga av dem som har tillträde.

Detta kan exemplifieras med skillnaderna i frånvaro och yrkesbeständighet. Båda dessa förhållanden varierar minst lika mycket med ålder, utbildning, yrke, civilstånd osv. som med kön. Men man tycks utgå ifrån att alla kvinnor betar sig likadant gentemot sitt yrkesarbete oavsett på vilken arbetsnivå de befinner sig. Man vågar därför inte pröva några kvinnor på poster där hög närvaro och lång varaktighet anses särskilt viktiga.

Man tänker inte heller på att kort varaktighet i anställningen med dagens snabbt föränderliga arbetsteknik och näringsstruktur lika gärna kan vara en positiv faktor. Den korta varaktigheten möjliggör t.ex. en mera rörlig personalplacering. Ett företag mitt i en omorganisationsperiod säger sig inte våga anställa några manliga tjänstemän överhuvudtaget för att inte bli för bundet vid personal som kräver befordran, som man inte kan ge etc.

Enligt genomsnittsbilden av kvinnan föder hon barn och betalas lägre därför. Man menar att det är en allmän socialpolitisk fråga hur man skall lösa hennes ekonomiska kompensation för detta. Å andra sidan tycks ett klart socialt ansvar finnas inbakat i många företags politik visavi manlig arbetskraft, framförallt i form av ansvar för att ge befodringsmöjligheter: "Det vore närmast brottsligt att ta in unga män för arbeten där vi vet att vi inte kan befordra dem till familjeförsörjarnivå."

Arbetsvärdering och könsroller

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 mätningar eller andra direkta prov. Man fortsätter också att anse många arbeten som tunga även sedan de underlättats genom mekaniska hjälpmedel. Man glömmer så lätt att t.ex. även hushållsarbete ställer stora krav på hjärt- och lungkapacitet.

För en chefspost i ett företag finner man det gärna otänkbart med en kvinna, men hävdar att kvinnor i allmänhet kan vara chefer inom kvinnliga yrkesområden (sjukvård, flickskolor, textilyrken etc.)

I de flesta fall där man uttalar sig för eller emot män eller kvinnor har man aldrig provat mer än det ena alternativet och ju längre traditioner desto segare sådana. Nya branscher, yrken, orter och företag har kunnat följa andra arbetsfördelningsmönster än de som anses nödvändiga i äldre miljöer. Det finns dock samtidigt tendenser att snabbt inränga nya arbeten och branscher i de gamla schablonerna.

Ibland ser man disciplinfrågorna så ibland så. Stundom tror man det vara omöjligt att blanda in enstaka kvinnor på en manlig avdelning. Stundom tycker man att andan, samtalstonen och språket blivit mer hyfsat sedan man fick kvinnor på avdelningen.

Varför skall man vara så låst i schabloner när det gäller arbetskraven? Varför måste en resande försäljare t.ex. vara aggressiv? Vad är det som säger att inte en kvinna med "kvinnlig" intuition och anpassningsförmåga skulle kunna nå ett lika gott resultat?

- ▶ Ge exempel på yrken som anses typiskt manliga eller typiskt kvinnliga. Analysera arbetskraven för dem och försök konstatera om det är motiverat med en så sträng könsuppdelning.

Lokala och centrala perspektiv på kvinnlig arbetskraft

Samhället behöver arbetskraft och skall ta emot den arbetskraftskapacitet som individerna erbjuder och samhället utbildar. Samhället kan ha överblick, men det har knappast företaget.

För företaget framträder uppenbarligen den kvinnliga arbetskraften i de icke-typiska kvinnoyrkena som en reserv, som man tar till i en ytterst extrem situation. Det kan kanske också gälla manlig arbetskraft, men i regel anser man det som slöseri att sätta

män på kvinnoarbeten på grund av deras högre löner och familjeförsörjarproblem. I regel har det ju också varit högre priser på sådana arbeteegenskaper som betraktas som typiskt manliga — stor kroppsstyrka, omflyttbarhet osv. — än på sådana som betraktas som typiskt kvinnliga — fingerfärdighet, tålmodighet osv.

När det är ont om arbetskraft, värderar man kvinnlig sådan friare och högre, som t.ex. under kriget. Frågan är dock hur stark och långvarig bristen på arbetskraft måste vara för att olika parter — både arbetsgivare och manliga och kvinnliga arbetstagare — själva skall pröva om de riktlinjer som man centralt rekommenderar. Man är nämligen i de enskilda företagen betydligt mera passiv än vad man är i de centrala arbetsmarknadsorganisationerna på ömse sidor. Även en viss klyfta kan förmärkas mellan vad företagen säger och hur de handlar.

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", stämmer det med vad man från yrkesvägledningshåll bl.a. vet om den *genomsnittliga* inställningen just nu bland kvinnorna. Det anmärkningsvärda är att man i företagen anser att initiativet till en intresseändring hos kvinnorna 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.

När kvinnorna försöker forcera spärrarna, hindras de stundom av någon sorts ridderlighet eller förmyndarskap, som kategoriskt förutsätter att vissa arbeten är för smutsiga, för obehagliga, för riskfyllda eller för ansträngande, för maktpåliggande etc. Man kan fråga sig om sådana "konkurrensbegränsande åtgärder" är behövliga, om man inte kunde överlämna åt individerna själva att bestämma vad för arbetsuppgifter deras förmåga och intresse gör dem lämpade för. (Det gäller ju bl.a. också att ge män chansen att få välja "kvinnliga" yrken. Att de inte så ofta hittills valt dem är lättförståeligt. De är lägre avlönade, har lägre socialt anseende etc. Det finns dock redan nu pionjäer i kvinnliga yrken, t.ex. manliga sjuksköterskor, för- och småskollärare.)

De olika intressena inom detta problemområde griper in i var-

andra och det gäller att få en totallösning som skall fungera och ge en anpassning av de olika intressena. Det räcker inte längre att alla går och väntar på initiativ från den andre för att få till stånd ändringar. Vi har haft nog av inkonsekvenser och halvlösningar i alla de grenar av den allmänna samhällspolitiken som berör familjen och könsrollerna.

Vi uppmuntrar flickor att skaffa sig en utbildning yrkes- och skolmässigt. Denna politik motverkas sedan av att familje-, skatte- och socialpolitiken i många stycken förs i motsatt riktning.

Enligt samstämmiga bedömningar och av kända skäl går vi emot en allt större knapphet på kvalificerad arbetskraft. Lika samstämmigt utpekar man kvinnorna som den grupp som rymmer den största ännu outnyttjade resursen kvantitativt och kvalitativt. Det gäller att utnyttja denna resurs på ett förnuftigt sätt. Man bör inte misshushålla med den manliga arbetskraften genom att överutnyttja den, lika litet som man bör misshushålla med den kvinnliga genom att underutnyttja den.

Huvudfrågor

► Det hävdas ofta att kvinnor saknar tekniskt kunnande. Bör man lugnt acceptera detta eller bör man sträva efter att öka kvinnornas tekniska kunnande — och i så fall hur?

Kvinnor är mycket dyrare än män från pensionskostnadsynpunkt bl. a. därför att de pensioneras vid 60 och männen vid 65 år. Bör kvinnornas pensionsålder höjas till 65 för att undanröja ett viktigt hinder på vägen mot lika lön?

Under 1930-talet finns exempel på att kvinnorna (speciellt de gifta) ofta fick lämna jobben först vid permitteringar och avskedanden. Det finns de som har samma uppfattning även i våra dagar. Bör deras uppfattning tillämpas? Ange skäl för och emot!

Bör vi sträva efter ett ökat antal deltidstjänster? (Försök att se frågan från både arbetsgivare- och arbetstagersynpunkt.)

Hur kan vi påverka dem som makten hava i kommun—sambhälle—företag—fackföreningar så att de arbetar för bättre balans vad gäller könsfördelningen på arbetsmarknaden?

11 Argument i könsroll- debatten

En del av debatten slår med det förflutnas tyngd, en annan del förs inför en framtidsvision, ibland gäller oenigheten sakfrågor, ibland utgår man från skilda värderingar. Intrycket blir lätt kaotiskt och förvirrande. Det hela blir mera överskådligt om vi sorterar argumenten med hänsyn till de grundvärderingar som åberopas.

Följande analys av argument är ett försök att närma värdering till verklighet, att skilja känsla från sak och klarlägga var ståndpunkterna i debatten skär sig.

De motiv som anförs för olika åsikter och påståenden är i princip av tre slag:

- Ideal om frihet och jämlikhet mellan könen.
- Omsorg om familjens bästa.
- Inlägg som anlägger samhällsekonomiska synpunkter.

Låt oss försöka att precisera dessa bevekelsegrunder och foga in dem i de vardagliga sammanhang där de skall tillämpas.

Frihet och jämlikhet

Vad betyder egentligen de klangfulla parollerna om frihet och jämlikhet? Man säger att det råder jämlikhet eller rättvis fördelning mellan könen när individens möjlighet att göra sig gällande på olika områden är beroende av personliga förtjänster och inte av vilket kön man tillhör.

Jämlikhet mellan könen är alltså inte ett "lika många" eller ett automatiskt "lika mycket", utan möjligheter till mångt och mycket. Därmed är vi inne på frihet.

Frihet är frånvaro av hinder att uppnå sådana livsvärden som allmänt eftersträvas i vårt samhälle. Nåväl, så långt kan vi vara eniga. Men vi andas fortfarande teorins tunna luft. Följande fråga leder oss till praktiken: Vilka är då våra allmänt eftertraktade värden och inom vilka områden vill man uppnå jämlikhet?

Med en viss förenkling kan vi diskutera frihet och jämlikhet, dvs. rättvis fördelning och frånvaro av hinder i förhållande till:

- *Förvärvslivet* och de värden man där strävar efter.
- *Familjelivet* och dess ansvarsfördelning.
- Mera vaga värden som kan sammanfattas i orden *makt* och *inflytande*.
- Tillgången på *anseende* och *social uppskattning*. Denna ogripbara typ av värden måste ställas in i något sammanhang. Såväl inflytande som anseende gäller inom en given bestämd krets, t.ex. inom familjen, på arbetsplatsen, i föreningar, inom det offentliga livet.
- Slutligen åberopas allmänna individuella frihetsvärden av typen *lycka*, *trivsel* och *självförverkligande* som argument. De bidrar starkt till diskussionens oklarhet, men man kan näppeligen bortse från dem.

I debattens centrum står

Förvärvslivet och dess värden

Samtliga i debatten inblandade har flaggat med frihet. Och flaggat för samma saker — men rangordningen för var man tycker friheten främst bör komma till uttryck skiljer sig något.

De moderata hävdar den ökade valfrihetens princip. De radikala vill med sin frihet storma barrikader inom förvärvslivet. De konservativa finner det mest angeläget att mödrarnas ekonomiska



möjligheter att stanna hemma garanteras genom en familjestödjande politik.

Men när de radikala säger att kvinnor inte bör utsättas för ensidig press att bli hemmafruar, så svarar de traditionella att påtryckningen i dag går i motsatt riktning; mödrarna utsätts för press att ta förvärvsarbete. Och därmed står vi inför en skiljelinje.

Av tradition accepterar man att männen skördar merparten av förvärvslivets frukter och kvinnan söker finna sin lycka i hemmet.

Kravet på jämlikhet i yrkeslivet har höjts starkast av den radikala ideologins företrädare. En persons kön har inte någon avgörande betydelse för hans eller hennes effektivitet i näringslivet. Behandlingen bör bygga på en individuell bedömning. Båda könen bör ha samma möjligheter vid rekrytering, utbildning, befordran och lönesättning.

Av gammal hävd ser man på kvinnorna som en mindre värdefull arbetskraft inom många yrkesområden och behandlar dem därefter. Denna behandling i sin tur bidrar till att kvinnorna genomsnittligt blir mindre effektiva, vilket ger de traditionellt tänkande ett skenbart belägg för sina åsikters riktighet. Det gäller att bryta denna ödescirkel som utmärker diskriminationstänkande över lag. Särbehandlingen inom arbetslivet återverkar i sin tur på rollfördelningen i äktenskapet. En ökning av kvinnornas yrkesintresse och yrkesbeständighet skulle bidra till att minska motiven för särbehandling.

Därför vill den radikala ideologin inskränka kvinnornas insats i hemmet, genom en förutsättningslös arbetsfördelning mellan makarna och ökad samhällsservice.

Myndigheterna sätter sig mellan två stolar om man hjälper mödrar att varaktigt inrätta sig som hemmafruar och samtidigt arbetar för att undanröja hinder för kvinnorna att tävla med männen om förvärvslivets värden.

Det traditionella tänkandet inom förvärvslivet kan kritiseras från en total samhällsekonomisk synpunkt.

Kvinnornas genomsnittligt lägre effektivitet på arbetsmarknaden — lägre yrkesbeständighet, större frånvaro och mindre intresse för arbetet — beror till stor del på kvinnornas större insats i hemmen. Det finns inget belägg för att deras totala arbetsinsats skulle vara lägre eller att deras arbete som helhet skulle vara ineffektivare från

samhällets synpunkt. Det ter sig orättvist att kvinnornas insats på arbetsmarknaden skall belönas mindre när deras totala samhällsliga arbetsinsats sannolikt är lika eller överstiger mannens. Hemmafruarna hjälper indirekt sina män och vuxna söner i förvärvslivet genom att sköta hemarbetet. Medan de förvärvsarbetande kvinnorna får räkna med att själva utföra detta arbete "bredvid", får deras manliga kolleger i stor utsträckning kvinnlig service i hemmet. Den högre kostnad som kvinnorna härigenom drar i förvärvslivet borde bäras av hela samhället och inte bara drabba samtliga yrkesverksamma kvinnor. En lika behandling av män och kvinnor vore ett sätt att låta alla dela den kvinnliga arbetskraftens merkostnad.

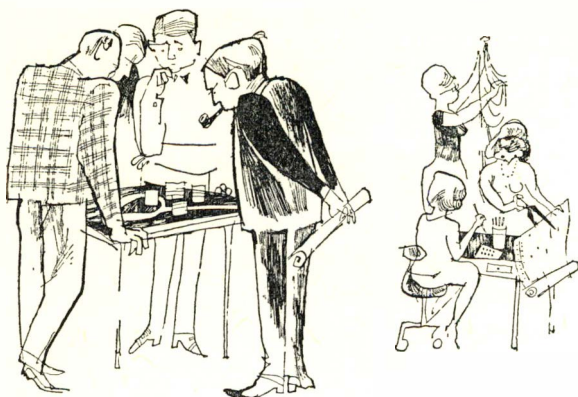
I den kommunistiska ideologin godtas detta resonemang delvis. Den socialistiska hushållningen gör det möjligt att fördela kostnaderna för kvinnans mödraroll över hela samhället och det totalitära systemets resurser tycks ha kunnat undertrycka särbehandlingen efter kön på arbetsplatsen.

I en fri ekonomi ter det sig besvärligare. Det enskilda företaget strävar efter den billigaste lösningen vid val av arbetskraft. Företagsledare föredrar manlig arbetskraft om lönerna är lika och traditionella faktorer verkar till männens fördel. Den radikala könsrollideologin anpassar sig till olikheterna i de ekonomiska systemen. Man försöker minska kvinnornas högre arbetskostnad genom att dela familjeuppgifterna mellan man och kvinna, och på denna väg uppnå jämlikhet.

Makt och inflytande

Ingen bestrider längre kvinnans rätt till medbestämmande och lika inflytande i det offentliga livet. Snarare beklagar man hennes blygsamhet och brist på initiativ. Även här kan man urskilja två slag av orsaker: dels den tendens till särbehandling som hon möter och dels en allmän orientering i traditionell och romantisk anda. Kvinnor bibringas bl.a. via massmediernas kvinnoideal att intressera sig mera för sitt utseende och sitt känsloliv än för sociala frågor, samhällsplanering och utrikespolitik.

Man hoppas att ett starkare yrkesmedvetande skall öka kvinnornas fackliga och administrativa inflytande. Detta bör automa-



tiskt öppna vidgade politiska möjligheter. Kvinnorna förvärvar nya erfarenheter, lär sig att uppträda självständigt i offentliga och mera opersonliga sammanhang och får sålunda större förutsättningar att hävda sin politiska jämlikhet.

Mot detta har invänts, att hemmafruarna bör ha mer tid och kraft för politik än de som "dubbelarbetar".

Men ännu så länge tänker många kvinnor mera på färgen på vardagsrummets tapeter än på samhällets bostadspolitik, mera på vad de skall ta på sig i offentliga sammanhang än vad de har att säga.

Anseende och social uppskattning

Även på tal om psykologiska värden som anseende och uppskattning har alla varit eniga om att båda könen bör åtnjuta dem i samma grad. Här kan det vara lämpligt att skilja på *personligt anseende*, dvs. anseende som beror på individens personliga egenskaper, och *förvärvat socialt anseende* som åtföljer positioner som individen nått i tävlan med andra.

Alla individer uppvisar "manliga" respektive "kvinnliga" egenskaper. Kvinnan vinner personligt anseende genom att vara svagare än mannen, genom att hysa känslor och medlidande. Dessa egenskaper som vårt kulturmönster av tradition föreskrivit kvinnan anses inte särskilt kvalificerande för mera prestigeladdade befattningar och de inverkar negativt på kvinnans möjligheter att konkurrera om ledande poster. Kvinnans dilemma består således i ett val mellan att vara antingen effektiv och mindre "kvinnlig", och

därmed nedvärderad för bristande kvinnlighet, eller kvinnlig och mindre effektiv, och därmed handikappad i tävlan om förvärvat socialt anseende. På moderat och radikalt håll har man bekämpat könsbundna ideal som direkt lägger hinder i vägen för kvinnornas framgång i förvärvslivet. Men de moderata har pekat på en alternativ väg till anseende via moderskap och skötseln av barn och hem. Dock är man i alla läger oenig om vilket anseende husmödrarna har. Det talas om uppreklamerad kult av moderskap likväl som om oavlönat och underskattat hems laveri.

Folk i allmänhet tycks dock på det hela taget uppleva hemmans anseende som något naturligt och självklart. Men det är i varje fall uppenbart att mannen vinner anseende på annat sätt än kvinnan. Det råder större överensstämmelse mellan de personliga egenskaper som gör honom "manlig" och de som kvalificerar honom till befattningar med anseende.. På det sättet är han i ett mindre konfliktbetonat läge. Å andra sidan saknar han kvinnans möjlighet att bli värderad för sin charm. Inte heller kan han göra karriär bara genom att gifta sig.

Lycka och självförverkligande

Har män och kvinnor samma möjlighet att bli lyckliga?

Lyckliga! — Vilken naiv fråga!

Om Ni föredrar att tala om skillnader i anpassningsproblem, kan vi lika gärna göra det, bara vi minns att ordet anpassningsproblem är fyllt av ångest, skuldkänslor, längtan och vanmakt.

Diskussionen har understrukit i vilka avseenden kvinnan har det genomsnittligt svårare än mannen. Vi finner inte bland männen någon motsvarighet till de förvärvsarbetande mödrarnas dubbla arbetsbörda eller till husmödrarnas beroende och isolerade ställning.

Omtanke om kvinnans lycka används som argument *emot* gifta kvinnors yrkesarbete. Att förena hem och barn med yrke är alltför betungande. Kvinnan blir utsliten, överansträngd och belastas med skuldkänslor.

Samma omtanke återkommer som argument *för* kvinnornas yrkesarbete. Att vara helt hemarbetande innebär beroende och bundenhet gentemot mannen, en instängdhet och isolering i hemmet.

Hon blir andligen förkrympt genom brist på utvecklande impulser och kontakt med vad som sker. När barnen vuxit upp blir hon ”överflödig” och då är det dessvärre svårt för henne att få förvärvsarbete.

Man kan finna en del belägg för bägge farhågorna. Men det är påfallande hur man i debatten skyndar sig att dra generella slutsatser av specialfall. Det finns också en tendens i argumentationen *för* förvärvsarbete att utgå från de högt kvalificerade yrkeskvinnornas problem medan argumenten *mot* förvärvsarbete målar fram okvalificerade yrkesalternativ. Överhuvudtaget växlar man av och an mellan löpande band och generaldirektörer när det gäller att ställa alternativ till hemarbetet för kvinnor resp. män — alltefter den ståndpunkt man intar.

Man har relativt sent fäst uppmärksamheten på mannens specifika anpassningsproblem. Redan från uppväxtåren manas pojken mannen att slå sig fram, att vara hård, aggressiv och inte visa känslor. Tvånget att vara stark och framgångsrik leder till att vi



bland männen finner mera kriminalitet, större risk för stress och vissa ansträngningssjukdomar, högre självmordsfrekvens, och mera alkoholism. Att inte få vara mjuk eller visa tårar kan ge upphov till hämningar när det gäller att uttrycka känslor, att nå intim kontakt eller att utveckla djupare känslobindningar.

Från radikalt håll önskar man en utjämning. Kvinnan skulle axla ett större ansvar och göra en effektivare insats i förvärvslivet och en del av hennes privilegier i form av skydd mot yrkeslivets slit och påfrestningar — större kontakt med barnen och tillfälle till hobbybetonad avkoppling inom hemmet skulle komma även mannen till del.

Det är argument av ovan skisserad art som förs fram med hänvisning till frihet och jämlikhet.

För familjens bästa

Låt oss övergå till att granska de åsikter som framförts i familjens namn. De uttrycker oro för den låga fruktsamheten, för barnen och för äktenskapens hållbarhet.

Den svenska fruktsamheten har under senare årtionden legat vid minimigränsen, och detta har satts i samband med kvinnornas förvärvsarbete. Visst bekräftar statistiska undersökningar att förvärvsarbetande kvinnor har något färre barn än hemarbetande mödrar, men vi kan inte dra några slutsatser om orsak och verkan. Kanske kvinnor drar sig för att föda fler barn med tanke på yrkeskarriären och den dubbla arbetsbördan. Men man kan vända på saken: Kanske är det just avsaknaden av fler barn t.ex. på grund av ofruktsamhet, som fått kvinnan att ta förvärvsarbete. Dessutom kan både önskan om flera barn och önskan att ta förvärvsarbete bero på om förhållandet mellan makarna är gott eller fyllt av slitningar.

Även om man i dagens samhälle skulle finna att en del kvinnor drar sig för att skaffa sig fler barn med tanke på sitt yrke, kan förhållandena te sig annorlunda i ett samhälle där åtgärder vidtagits för att underlätta det för kvinnorna att förena moderskap och förvärvsarbete.

Hänsynen till barnen kvarstår som den mest omstridda och den mest inflammerade frågan i debatten. Dock är man tämligen enig om att barnen under sitt första levnadsår behöver *en* vårdare som ägnar mycken tid och kärlek åt barnet, denna tanke accepteras även av den radikala könsideologin. Men när det gäller frågan *hur länge* ett barn behöver en förälder hemma på heltid går uppfattningarna isär. Från radikalt håll anser man att föreställning-

arna om moderns oersättlighet till en del är överdrivna. Genom att skapa en kvalitativt bättre halvöppen barnavård kan man i högre grad undvika att mödrarnas frånvaro får negativ verkan. Eftersom vi ännu saknar ordnad service för barnavård, och därför inte kan låta barnen omhändertas av vänliga och varmhjärtade människor med god utbildning och avlöning medan mödrarna arbetar, är dagens betingelser ogynnsamma för en bedömning av hur kvinnors förvärvsarbete inverkar på barnens utveckling.

I regel har barnet gradvis frigjort sig från behov av moderns ständiga närvaro när det kommit upp i skolåldern. Somliga är beredda att ersätta föräldravården från tre år, andra känner sig inte säkra före tio år. När barnen blir äldre kan det vara lyckligt att mödrarna återupptar sitt förvärvsarbete. Det minskar risken för att modern binder barnet vid sig och hindrar dess naturliga frigörelse.

Studier visar att effekten av moderns förvärvsarbete beror på en serie faktorer. Utöver barnets ålder spelar t.ex. moderns motiv för att ha förvärvsarbete en viktig roll.

På senare tid har man upptäckt att även fädernas frånvaro kan skapa problem för barnen, framför allt för söner. Detta stöder kravet på en ny familjeform där makarna delar hemarbetet och skötseln av barnen. Frågan om barnens anpassning och utveckling kommer säkerligen ännu länge att utgöra den centrala konflikten mellan könsideologiska riktningar.

Yrkesfientliga kretsar har hävdad att kvinnornas ökade förvärvsintensitet bidrar till familjens upplösning och därmed till ökad asocialitet bland de uppväxande. Ett mera extremt påstående är att yrkeskvinnans krav på likställdhet innebär ett förnekande av det egna könet med frigiditet som följd.

Uppenbart är att kvinnornas ekonomiska oberoende skapar andra förutsättningar för äktenskapet. Man har pekat på positiva effekter i form av större likställdhet och bättre möjligheter för en kamratlig fördelning av försörjningsbördan och hemmets skötsel — med stärkt gemenskap som resultat.

Vi vet inte i vad mån hustrurnas förvärvsarbete ökar antalet skilsmässor, men man kan anta att skilsmässan får mindre skadliga konsekvenser om båda parterna är yrkesarbetande. Hustrun får i regel vårdnaden av barnen. Om hon inte har varit yrkesverksam

på många år ställs hon inför allvarliga försörjningsproblem. Frånskilda kvinnor tvingas i anmärkningsvärt stor utsträckning att anlita socialvården. Ensamhet och isolering är deras allvarligaste problem.

Den radikala tanken har anförts att ett pris i form av en något högre skilsmässofrekvens kan vara värt att betala, om det innebär att hustruns förvärvsarbete ger henne resurser att upplösa äktenskap vars djupa och varaktiga söndring verkar nedbrytande på parterna.

Samhällsekonomiska synpunkter

Låt oss nu närmare syna debattens ekonomiska kalkyler. Vad är kvinnornas arbetskraft värd ekonomiskt? I vad mån lönar det sig för enskilda företag att satsa på kvinnor? Vad är kvinnans arbetskraft värd med hänsyn till hela arbetsmarknaden? Vi skiljer alltså mellan företagsekonomiska och arbetsmarknadsekonomiska synpunkter. Vi har tidigare antytt den totala samhällsekonomiska synpunkten som innefattar kvinnornas arbetsinsats i hemmen.

Man är i stort sett överens om att arbetsmarknadsekonomiska skäl talar för ett förbättrat utnyttjande av den kvinnliga arbetskraften. De förutsägelser vi i dag kan göra om de närmaste tio årens ekonomiska utveckling ger underlag både för ett slopande av könsuppdelningen på arbetsmarknaden, en jämnare fördelning av könen inom olika yrkesområden och totalt sett ett större utbud av kvinnor på arbetsmarknaden.

Från traditionellt håll betonar man det stora värdet av det arbete gifta kvinnor utför i sina hem. Detta arbete undandrar sig marknadsmässig värdering, men ur total samhällsekonomisk synvinkel måste ett ökat produktionsresultat genom ökad kvinnlig insats i förvärvslivet vägas emot ökade kostnader för samhället och minskade resultat inom t.ex. familjernas produktion.

På både radikalt och moderat håll anser man att en betydande del av den "arbetstid" som ägnas åt hemmen inte utnyttjas effektivt och att ett överförande av fler kvinnor till arbetsmarknaden vore motiverat rent samhällsekonomiskt. Man har också kritiserat

tendenserna att i kvinnorna se en "arbetskraftreserv". När det är ont om arbetskraft vädjar man till kvinnorna att gå ut i förvärvslivet. När det är ont om arbete är det i första hand kvinnorna som får träda tillbaka. Kvinnorna bildar en okvalificerad reservkår ur vilken man vid behov hämtar förstärkning. Att ligga i reserv som ett arbetskraftsoverskott leder dessutom till att löner och andra anställningsvillkor för kvinnorna hålls nere.

Men hur pass effektiva är kvinnorna då om man jämför dem med männen? Om vi med *effektivitet* menar en *insats på lång sikt*, finner vi, att kvinnor står sig sämre i jämförelse med män. Kvinnorna har genomsnittligt större frånvaro, lägre beständighet, de satsar mindre på sin utbildning och förkovran i arbetet och uppvisar en del mindre önskvärda beteenden. Följaktligen drar kvinnorna en genomsnittligt högre arbetskostnad, vilken ytterligare ökar när arbetet organiseras på deltid.

Psykologiska studier bestyrker att skillnaderna mellan kvinnors och mäns *produktivitet, arbetsinsatsen på kort sikt* t.ex. vad en individ åstadkommer under en vecka, är små och att övertäckningen, likheterna, är större än skillnaderna. Det finns inte underlag för det tänkande i genomsnitt som nu härskar på arbetsmarknaden. Inom en del områden är kvinnorna skickligare, inom andra männen, och i många fall är resultaten tämligen lika. Tron på kvinnornas underlägsenhet vilar på traditionella föreställningar. *Man saknar tillförlitlig erfarenhet av kvinnor och män i samma arbete med samma arbetsvillkor eftersom vi inom de flesta områden har en uppdelning i manliga och kvinnliga arbeten.*

Man kan inte diskutera frågan om det effektivaste utnyttjandet av den kvinnliga arbetskraften på lång sikt utan att göra antaganden om samhällets politik. Hushållens val mellan hem- och förvärvsarbete för hustrun påverkas av rådande förhållanden i fråga om skattepolitik, bostadspolitik, arbetsmarknadspolitik, uppfostningsideal, vilket anseende som tillmäts hemmafruor och yrkeskvinnor osv. Här måste samhället ta ställning till i vilken utsträckning och i vilken riktning man vill påverka hushållens val. Eftersom de samhälleliga åtgärderna bidrar till hushållens beslutsram, bör man från samhällets sida undersöka om den nuvarande ramen är rimlig.

En översyn och samordning av åtgärderna som rör kvinnornas möjligheter i samhället förutsätter att vi tar ställning till könsrollfrågan i stort. Vad vill vi söka realisera? Vi kan inte samtidigt öka kvinnornas framgång på arbetsmarknaden *och* deras möjlighet att inställa sig på att vara varaktigt försörjda hemmafruar. När vi tar ställning måste vi väga mot varandra värdet av olika lösningar sett från individernas, familjens och näringslivets synpunkter.

Huvudfrågor

Säg ingenting på en stund! — Hur känner Ni Er till mods efter att ha läst igenom argumenten i detta kapitel?

Tro inte att det är lätt att fatta ståndpunkt. Könsrollfrågan är komplicerad och den har en så enorm räckvidd att marken gungar under fötterna när man tänker sig in i den. Vänta med att vara alltför säker.

- ▶ Vad instämmer Ni spontant i?
- Vilka åsikter är främmande för Er?
- På vilka punkter känner Ni Er tveksam?

Försök att diskutera Er fram till ett ställningstagande i stort, i den mån det går.

KVINNORS LIV OCH ARBETE (550 s., 30 kr.) utkom hösten 1962. Dess betydelse för debatten i könsrollfrågan är vid det här laget välbekant. På grund av det stora intresset för bokens fakta och idéer har SNS som ett komplement till den stora boken låtit utarbeta en

studievägledning

Under redaktion av MIA BERNER ÖSTE

Övriga medarbetare: RITA LILJESTRÖM

BRITT-MARIE BYSTEDT

Detta är inte en bok i vanlig bemärkelse — snarast en bok om en bok. Genom denna vill vi nå en ännu större och mera mångskiftande läsekrets och på så sätt stimulera ännu flera till att engagera sig i debatten kring kvinnans och mannens ställning i hem, arbetsliv och samhälle.



SNS — STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGS LIV OCH SAMHÄLLE är en ideell sammanslutning av enskilda personer inom svenskt näringsliv, fristående från politiska partier och intresseorganisationer. Genom vetenskaplig forskning, konferenser samt studier och debatt i lokala grupper vill SNS sprida kunskap om ekonomiska och sociala förhållanden, stimulera till positiva insatser i arbets- och samhällsliv och till individuella ställningstaganden i den allmänna debatten.

SKÖLDUNGAGATAN 2 ● STOCKHOLM Ö ● TEL. 23 25 20

