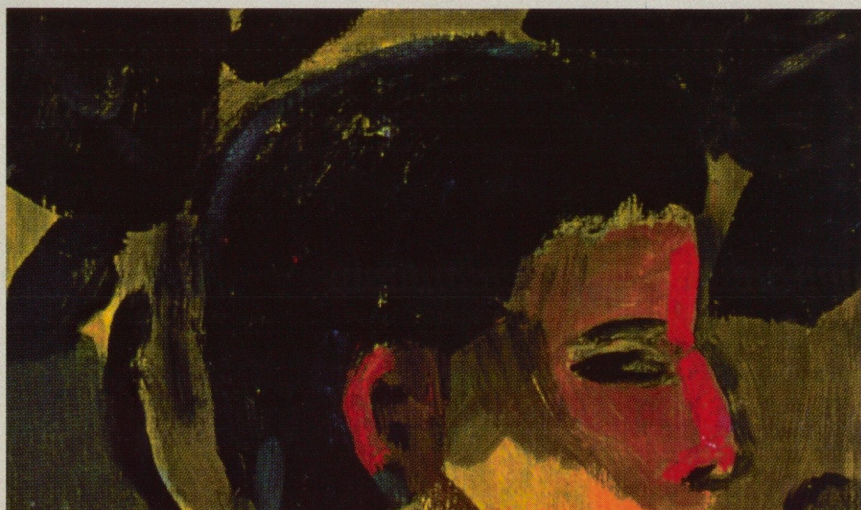


Ty makten är din ...

Myten om det rationella arbetslivet
och det jämställda Sverige



Ur KB:s samlingar

Digitaliserad år 2015



National Library
of Sweden



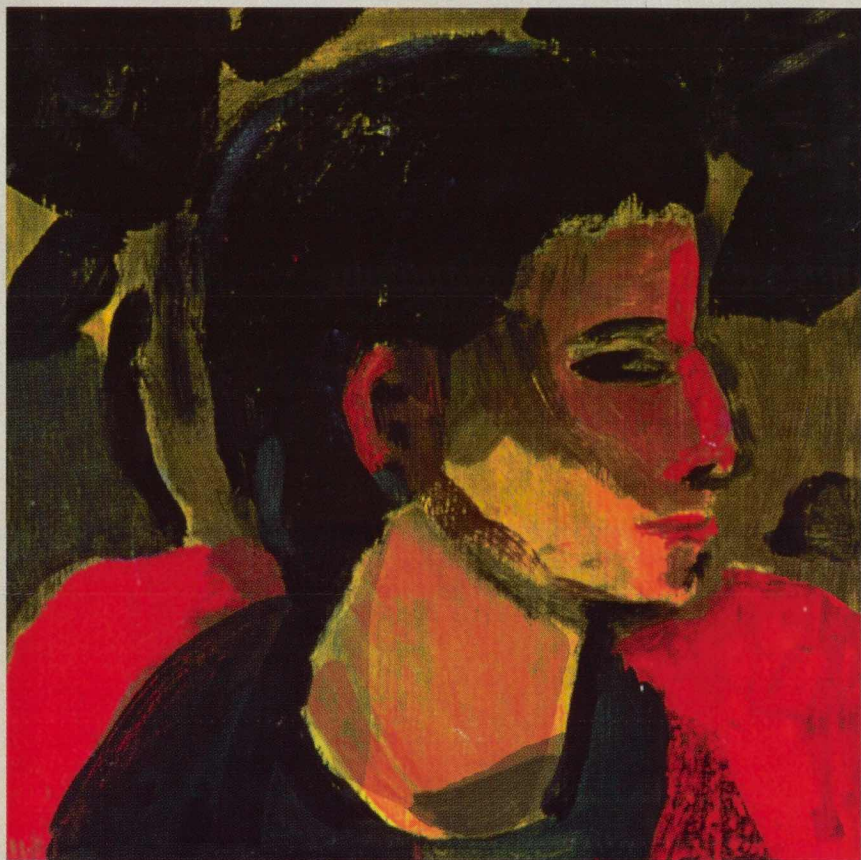
Betänkande från Kvinnomaktutredningen

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

SOU 1998:6

Ty makten är din ...

Myten om det rationella arbetslivet
och det jämställda Sverige



Betänkande från Kvinnomaktutredningen

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

SOU 1998:6

Ref Ki

OCC 50



Statens offentliga utredningar
1998:6
Arbetsmarknadsdepartementet

Ty makten är din ...

Myten om det rationella arbetslivet
och det jämställda Sverige

Betänkande av
Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt
och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män
Stockholm 1998

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: fritzes.order@liber.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och Varför. Statsrådsberedningen, 1993.

- En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:

Regeringskansliets förvaltningsavdelning
Distributionscentralen
103 33 Stockholm
Fax: 08-405 10 10
Telefon: 08-405 10 25

Till statsrådet och chefen för Arbetsmarknadsdepartementet

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

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

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

Östersund och Linköping i december 1997

Kristina Persson

/Anita Nyberg

Innehåll

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

6 Arbetsmarknaden

76

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

7 Velfärdsstaten

134

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

8 Fem kvinnoliv – i dag och i morgon

172

- Högutbildade Hedvig (och Henrik)
- Väntande Violet
- Mångsysslar-Marianne (och Mats)
- Invandrade Iran
- Möjliga Molly och Max

9 Förslag till åtgärder

190

- Löneskillnaderna mellan kvinnor och män
- Kartläggning
- Konsekvensanalys
- Jämställdhetsmärkning
- Jämställdhet i skola och högskola
- Kunskap
- Att få livet att gå ihop
- Framtida forskning

Litteratur	216
Bilaga 1	
Kommittédirektiv	228
Bilaga 2	
Rapporter till Kvinnomaktutredningen	234
Om författarna	242

Tabeller

1	Andel ekonomiskt oberoende kvinnor och män ...
2	Gift/sammanboende 18–64 år efter arbetstid ...
3	Genomsnittlig tid för hemarbete efter kön ...
4	Familjestadium och fördelning av hushållsarbete, kvinnors svar ...
5	Den tid sammanboende kvinnor och män ägnar åt hushållsarbete ...
6	Yngsta barnets ålder och mödrarnas arbetstider ...
7	Andel missnöjda eller indifferent med relationen i allmänhet och med sexlivet
8	Familjestadium och allokeringssystem, kvinnors svar ...
9	Vem betalar vad i svenska hushåll?
10	Justerad disponibel hushållsinkomst efter familjetyp, 1981–1990
11	Individuell faktorinkomst efter familjetyp 1981–1990
12	Andel kvinnor i några enskilda yrken, samt förändring från 1960 till 1990
13	Andel kvinnor respektive män efter arbetstid och anställningsform samt arbetslösa och undersysselsatta, 1996
14	Andel sysselsatta, mödrar och fäder, ensamstående och sammanboende, 1970–1975
15	Andel arbetslösa, mödrar och fäder, ensamstående och sammanboende 1970–1975
16	Antal yrkesområden och näringsgrenar där antalet anställda ökade, var oförändrat eller minskade, andel kvinnor, samt förändring, 1990 och 1996
17	Könssammansättning bland cheferna
18	Andelen män bland de anställda samt kvoten mellan andel manliga chefer och andel manliga anställda, 1995
19	Effekten av att vara kvinna för uppnådd befattningsnivå för alla åldrar och för olika åldersgrupper, 1990
20	Andel kvinnor och män enligt i vilken utsträckning de menar att påståendena stämmer eller inte stämmer
21	Andel fäder av de som uppbar föräldrapenning, deras andel av de ersatta dagarna samt medeltal utnyttjade dagar per fader 1974–1996
22	Medellönen, kr per månad heltid, för olika yrken inom Kommunal, samt andel kvinnor, 1994
23	Dekomponering av lönegapet mellan kvinnor och män, 1991
24	Fördelningen av olika anställningsförmåner mellan kvinnor och män, anställda, 1991
25	Andel med avtalspensioner, 1994

- 26 Andel kvinnor bland medlemmarna samt männens representation i kongress, representantskap och styrelse i förhållande till andel medlemmar, LO och TCO
- 27 De offentliga utgifterna i Sverige 1920, 1950 och 1990
- 28 Offentliga utgifter (livscykelomfördelande, riskförsäkring och stöd till de svaga) efter ålder, procent
- 29 Offentliga utgifter (livscykelomfördelande, riskförsäkring och stöd till de svaga) per capita kvinnor och män, index
- 30 Medelinkomsten för samtliga kvinnor och män samt kvinnors medelinkomst som andel av mäns, 1994
- 31 Medelinkomst samt andel av medelinkomsten från marknaden respektive välfärdsstaten av bruttolinkomsten, 1994
- 32 Andel av medelinkomsten från marknaden respektive välfärdsstaten av bruttolinkomsten, 1975 och 1994
- 33 Inkomster samt kvinnors medelinkomst som andel av mäns, 1975 och 1994, i 1994 års prisnivå
- 34 Kvinnodominerade, jämställda och mansdominerade inkomstslag, samt kvinnors inkomster som andel av mäns, 1994
- 35 Medelarbetstid per person i befolkningen, 1994
- 36 Medelarbetstid per person i arbete, 1994
- 37 Löneinkomster, 1994
- 38 Lönerelaterade bidrag och pensioner, 1994
- 39 Försörjningsrelaterade och behovsprövade bidrag, 1994

Inledning och sammanfattning

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

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

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

En snabbsammanfattning av Kvinnomaktutredningens resultat skulle kunna vara:

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

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

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

Sverige är inte ett jämställt land.

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

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

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

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

I Kvinnomaktutredningen konstateras:

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

har en väl utbildad kvinna svårt att konkurrera ut en sämre utbildad man. Könnsbyte lönar sig faktiskt bättre än utbildning för kvinnor.

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

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

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

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

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

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

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

Andra konstateranden, från andra delar av samhället:

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

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

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

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

Svaret handlar om vår syn på människor.

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

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

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

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

Kvinnors inkomster och lönearbetstid har närmast sig mäns.

Kvinnor är idag mindre ekonomiskt beroende av sina män.

Arbetslösheten har inte drabbat kvinnor hårdare än män.

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

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

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

Sammanfattning av förslagen

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

- Att regeringen tar initiativ till uppbyggandet av ett partsgemensamt organ som skall verka för en genomtänkt, könsneutral lokal lönesättning. Organets uppgift ska vara att samla in och sprida kunskap om metoder för att objektivt värdera de krav som olika arbetsuppgifter ställer samt hitta tekniker för att identifiera omedvetna värderingar, såsom könsstereotyper i lönesättningen. Behoven ute på arbetsplatserna är stora och utbildnings- och konsult hjälp skulle kunna erbjudas av det partsgemensamma organet, till självkostnadspris. Regeringens uppgift skulle vara att ta initiativet och bidra med kompetens i uppbyggnadsskedet.
- Att Jämställdhetslagen förtydligas på fyra punkter. Den första gäller att kvinnors och mäns löner ska kunna jämföras mellan olika befattningstyper. Den andra är fackliga företrädares rätt att få del av de löneuppgifter som behövs för det lokala kartläggningsarbetet. Den tredje är ett krav på redovisning av uppföljningen, det vill säga att arbetsgivaren vid

den årliga kartläggningen berättar vad man har gjort för att åtgärda de eventuella löneskillnader som man har upptäckt vid föregående års kartläggning.

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

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

ten, och därmed skapa stabilitet och bättre möjligheter till styrning. Utredningen föreslås få namnet Arbete, Liv och Velfärd åt Alla – arbetsnamn ALVA.

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

1 Direktiv och disposition

Kort om direktiven

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

Enligt direktiven skall utredaren

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

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

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

Arbetets uppläggning och inriktning

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposition av betänkandet

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

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

2 Centrala begrepp

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

Ekonomiska resurser

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

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

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

I Kvinnomaktutredningen undersöks hur stora kvinnors och mäns inkomster är och varifrån de kommer: marknaden respektive välfärdsstaten. Begreppet marknaden används i motsats till välfärdsstaten.

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

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

Ekonomisk jämställdhet

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

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

Ekonomisk makt

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

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

Om ekonomisk makt endast innehas av direktörer i storföretag och styrelsemedlemmar i börsnoterade företag saknar kvinnor ekonomisk

² Wrong, 1995, s. 1.

³ Swedberg, 1987.

⁴ SOU 1990:44, s. 305–306.

makt. Däremot har kvinnor idag politisk makt. Att så är fallet slås också fast i 1985 års Maktutredning. Man konstaterar där att politiken intar en klar förstaplats vad gäller kvinnors deltagande medan de är så gott som obefintliga i näringslivet.

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

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

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

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

Ekonomiskt oberoende

I Maktutredningen konstateras att det är mycket svårt att finna en enda artikel som behandlar begreppet "ekonomisk makt". Samma sak gäller begreppet "ekonomiskt oberoende". Det är ett begrepp som an-

vänds ofta, men vars innebörd sällan diskuteras. Med tanke på att kvinnors ekonomiska oberoende har stått högst upp på dagordningen för kvinnors rättigheter sedan mycket långt tillbaka är det förvånande och svårförklarligt.

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

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

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

Makt är en viktig hierarkiseringsprincip. Manlighet är förknippat med överordning, oberoende och makt – kvinnlighet med underordning, beroende och brist på makt. Att begreppet ekonomiskt oberoende har olika betydelse för kvinnor och män förklaras av kvinnors och mäns skilda historiska erfarenheter. Historiskt har mannen varit sinnebilden för en oberoende person. Endast män skulle delta i det offentliga livet på marknaden och i politiken, medan kvinnorna begränsades till den privata sfären och var ekonomiskt beroende av fäder, bröder och äkta män. Dagens arbetsfördelning mellan könen är resultatet av en historisk process. För att förstå dagens könsordning behöver vi känna till gårdagens. Till detta övergår vi härmed.

⁵ Nyberg, SOU 1997:87.

3 Mot kvinnors ekonomiska oberoende av män

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

Ekonomiska incitament och könsordningar

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

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

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

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

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

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

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

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

Konkurrens om attraktiva arbeten

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

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

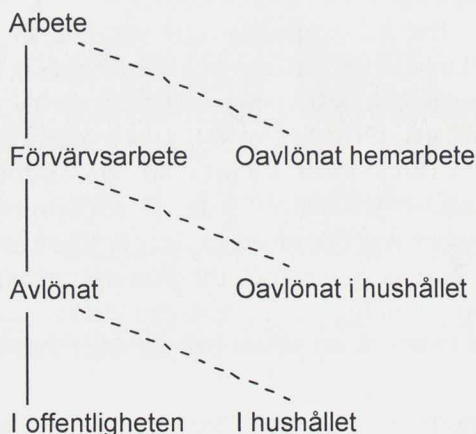
Förvärvsarbete kan i sin tur delas in i *oavlönat* och *avlönat förvärvsarbete*. Oavlönat förvärvsarbete är t.ex. det jordbruksarbete som utfördes utan lön av döttrar, söner och hustrur till jordbrukare. Inte heller om detta arbete har kvinnor och män konkurrerat.

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

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

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

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



Jordbrukarsamhällets könsordning

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

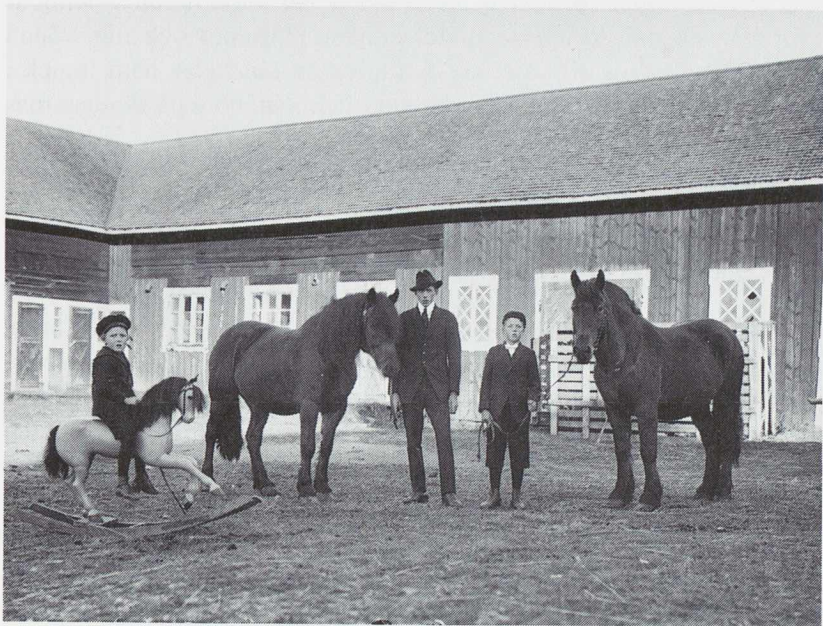
Den gifta kvinnan stod under mannens målsmanskap och husbondevälde. Hon kunde inte utan mannens tillstånd ingå avtal om sin egen arbetskraft, arbeta utanför hemmet eller starta eget företag och hon var skyldig att utföra det arbete inom hemmet som ankom på henne. Mannen hade rätt att förvalta och förfoga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

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

³ Sommestad, 1992; Wikander, 1988.

⁴ Ambjörnsson, 1974; Qvist, 1977.

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



Mannen skötte hästarna.
Kvinnans plats var kanske inte i första hand vid spisen, utan på mjölkpallen.

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

”Hästelaterade” manssysslor och ”korelaterade” kvinnoysslor

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

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

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

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

⁶ Bladh, SOU 1997:113.

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

⁸ Kollontay, 1925/1973, s. 12.

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

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

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

Vem ska försörja ogifta kvinnor?

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

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

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

¹¹ Magnusson, 1996.

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

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

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

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

Kvinnliga och manliga branscher

Under skråsystemets tid, fram till 1846, hörde de absolut flesta verksamheterna på ”marknaden” till männens monopol.¹⁵ Skråsystemets upphörande innebar dock inte att kvinnor blev hantverkare; skomakare, snickare, smeder osv. De formella hindren var borta, men de informella fanns kvar. Att skomakare, snickare och smeder skulle vara män var, och är, en del av könsordningen.

¹² Qvist, 1977.

¹³ Artæus, 1992.

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

¹⁵ Göransson, 1996.

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

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

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

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

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

¹⁶ Bladh, SOU 1997:113.

¹⁷ Wikander, 1988; Greiff, 1996.

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

¹⁹ Göransson, 1988.

²⁰ Jörberg, 1981; Göransson, 1996.

Offentlig sektor öppnas för kvinnor

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

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

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

²¹ Carlsson, 1966, s. 303.

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

²³ Qvist, 1977.

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

Ekonomiskt oberoende kvinnor

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

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

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

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

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

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

Tabellen visar att av samtliga kvinnor, 15 år och äldre, var 3 procent ekonomiskt oberoende år 1870. Det dröjde till år 1950 innan en fjär-

²⁵ Nyberg, 1987; 1989.

dedel av Sveriges kvinnor försörjde sig själva genom lönearbete och därigenom var ekonomiskt oberoende av män. Andelen män som var egna företagare eller som lönearbetade i offentligheten är mycket högre under hela perioden.

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

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

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

Gifta kvinnors förvärvsarbete minskar

År 1874 fick gift kvinna rätt att förfoga över sin arbetsinkomst, men arbetstillstånd måste hon fortfarande begära av sin man. I och med den nya giftermålsbalken (1921) blev också gifta kvinnor myndiga. Mannens målsmanskap upphörde och båda makarna fick samma skyldigheter och rättigheter när det gäller hemmets förvaltning, försörjningsbördan och barnens uppfostran. Fadern var dock förmyndare för barnens förmögenhet. Först 1950 fick modern samma bestämmanderätt över barnens ekonomi som fadern.³⁰

²⁶ Nyberg, 1989.

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

²⁸ Öberg, 1994.

²⁹ Nilsson, 1996, s. 53.

³⁰ Hamrin-Thorell, 1969.



En gift kvinna skulle inte lönearbeta och en man skulle försörja sin familj.

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

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

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

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

Hemmafruideologin nådde jordbrukar- och arbetarklasskvinnorna under mellankrigstiden. Männens reallöner steg, vilket underlättade verkställandet av denna ideologi. Många arbetarhustrur slutade förvärvsarbeta om familjens ekonomi tillät det. Deras alternativ på arbetsmarknaden var lågt avlönade, osäkra, tunga arbeten med långa arbetsdagar framför allt med att tvätta och städa åt andra.

³¹ Nyberg, 1989; Sommestad, 1992.

³² Qvist, 1974.

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

Gifta kvinnors arbete blir icke-arbete

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

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

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

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

Gifta kvinnors lönearbete ökar

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

Det är möjligt att hemmafruideologin förlorade sin dragningskraft tidigare i medel- än i arbetarklassen åtminstone i städerna. Välutbildade kvinnors arbetsvillkor var mycket bättre än arbetarklasskvinnornas. I Stockholm t.ex. lönearbetade nästan 40 procent av lärarhustrurna 1936. Av de fåtaliga kvinnliga tandläkarna och läkarna var 44 procent

³⁴ Berner, 1996.

³⁵ Nyberg, 1989, tabell 17.3.

gifta.³⁶ Löneskillnaderna mellan olika grupper var stora, och välutbildade kvinnor hade goda möjligheter att anställa någon som skötte hushållsarbetet. Många hade hembiträde, ibland flera stycken.³⁷ De ekonomiska incitamenten för lönearbete var starka och brottet mot könsordningen inte så stort och hushållsarbetet skötte någon annan.

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

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

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

Dagens könsordning har sina rötter i historien.

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

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

³⁸ Svensson, SOU 1997:136.

4 Makten att beskriva den ekonomiska verkligheten

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

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

BNP, makt och kön

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

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

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

² Berger & Luckmann, 1979, s 129.

Nationalräkenskaper

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

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

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

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

⁴ För en översikt se Thomas, 1992.



Produktion av tjänster?

Hur mycket är en timme av oavlönat hemarbete värd?

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

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

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

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

Hemarbetets värde – en kvinnofråga?

Krav på att det oavlönade hemarbete skall mätas, värderas och inkluderas i nationalräkenskaperna har drivits som en kvinnofråga t.ex. vid

⁵ SOU 1997:17, figur 8.1.

⁶ Chadeau, 1994.

⁷ Nyberg, SOU 1997:138.

FN:s kvinnokonferenser. Det skedde redan i Mexico City år 1975 och upprepades i Nairobi år 1985.⁸ I Beijing år 1995 beslutades att metoder skall utarbetas för att värdera det oavlönade hemarbetet.⁹

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

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

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

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

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

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

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

⁹ UN 1995, paragraf 206 (f).

Tid eller värde?

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

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

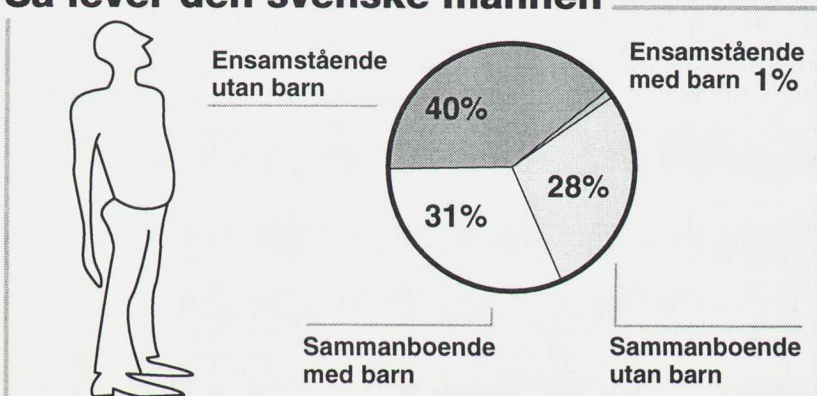
Frågan är vilket som är viktigast: att visa att kvinnor i lika hög grad som män är ekonomiskt produktiva och ekonomiskt aktiva även om arbetet och produktionen är oavlönad eller att visa på den ojämställda fördelningen av oavlönat och avlönat arbete mellan kvinnor och män. I det första fallet kan kvinnors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

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

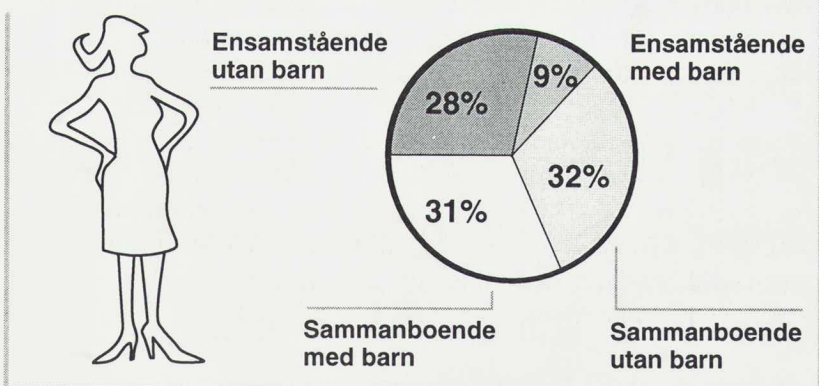
5 Familjen

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

Så lever den svenske mannen



Så lever den svenska kvinnan



Familjen

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

(SCB, 1994, Inkomstfördelningsundersökningen.)

Sammanboendes lönearbete och inkomster

Lönearbete – män heltid, kvinnor deltid

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

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

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

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

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

20 procent av kvinnorna har högre inkomster än sina män

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

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

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

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

Kvinnorna står för 40 procent av familjeinkomsten

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

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

Hushållsarbete

Hushållsarbete – kvinnor heltid, män deltid

Sett över en längre tidsperiod har hushållsarbetet genomgått en strukturmöjling liknande den i avlönad produktion, dvs. från varupro-

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

Familjen

duktion till tjänsteproduktion. Detta har lett till att tiden i hemmet används på ett annat sätt idag än på 1960-, 1970-talen och tidigare. Hushållen ägnar mindre tid till sömnad, städning, matlagning och disk. De lägger lika mycket tid nu som då på att tvätta. Och de använder mer tid för underhåll och reparationer och inköp.²

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

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

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

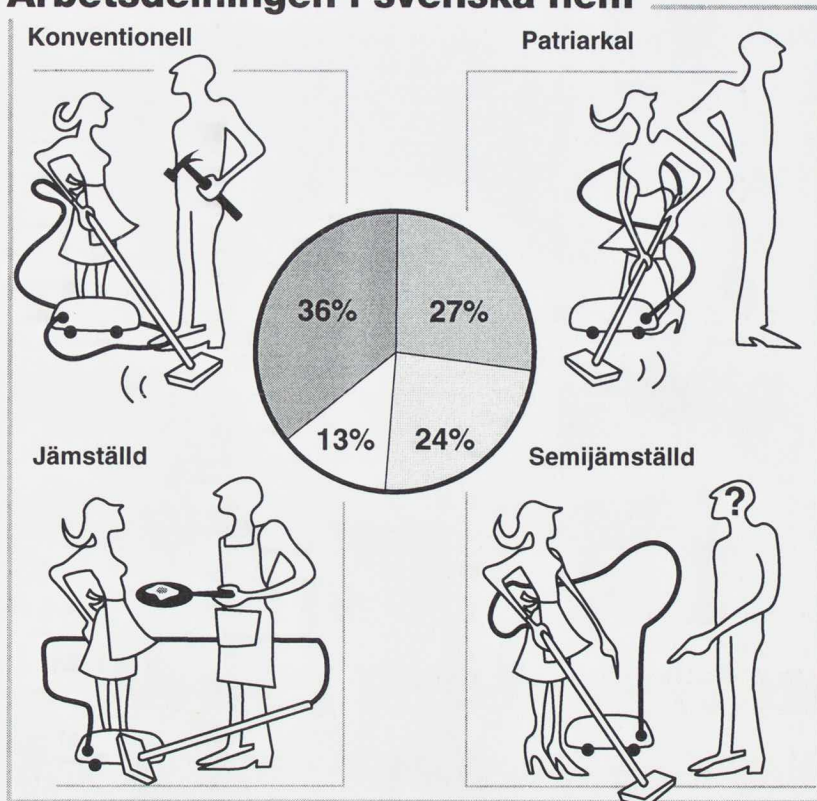
På 1990-talet är vård och tillverkning av kläder det mest kvinnodominerade hushållsarbetet medan eldning och vedhuggning är de mest mansdominerade. Många kvinnor, men få män, tvättar och stryker. Med undantag för tvätten är de arbetsuppgifter som tar mest tid mer jämställt fördelade, men kvinnor ägnar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

När barnen kommer ökar ojämställdheten

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

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

Arbetsdelningen i svenska hem



Med ett *jämställt* hushåll menar Ahrne och Roman att makarna/samborna lagar mat, tvättar och städar lika ofta. Dessa tre arbetsuppgifter är de mest krävande tidsmässigt. Här har dock inte beräknats hur mycket tid som ägnas dessa sysslor utan endast om man delar på arbetet eller vem som oftast eller alltid utför den.³

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

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

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

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



De yngre paren utan barn är de mest jämställda.

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

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

Det bör påpekas att i tabellerna redovisas kvinnornas svar.

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

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

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

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

Av tabellen kan man inte dra slutsatsen att yngre generationer kommer att förändra mönstret, men inte heller att de inte kommer att göra det. Vad tabellen visar är att hushållsarbetet fördelas mindre jämställt när barnen kommer.

Ekonomisk rationalitet,

ekonomiska maktresurser och kulturella föreställningar

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

⁴ Björnberg & Kollind, SOU 1997:138.

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

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

Maktresursteorin inriktar sig på att undersöka hur makar förhandlar om arbetets fördelning mot bakgrund av att de har olika maktresurser. Tillgången till ekonomiska maktresurser i form av t.ex. utbildning, inkomst och yrkesposition antas påverka förhandlingarnas resultat. En vanlig förklaring till att kvinnor utför hushållsarbete och att män inte gör det är att män har större ekonomiska resurser än kvinnor. Om kvinnors tillgång till ekonomiska resurser ökar antas därför också männens deltagande i hushållsarbetet öka.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁷ Nyberg, 1996a, Bilaga 10, kap. 5.

minskar. Huruvida detta påverkar den tid män ägnar hushållsarbete är mer tveksamt.

Högre lön och utbildning – ökad jämställdhet?

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

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

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

Arbetslösa män tar inte över hushållsarbetet

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

Teorierna stöds av det faktum att arbetslösa män gör mer i hushållet än deltids- och heltidsarbetande män. Mest jämställt är hushållsarbetet fördelat när mannen är arbetslös och kvinnan heltidsarbetar.¹⁰ Mot samma teorier talar dock att arbetslösa män inte tar över tvätten, städningen, matlagningen eller handlandet från sin heltidsarbetande

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

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

¹⁰ Nordenmark, SOU 1997:138.

hustru. Tvätten har en särställning, som den arbetsuppgift som män in i det längsta inte tar över. I nästan hälften av de hushåll där mannen är arbetslös och kvinnan arbetar heltid är det ändå kvinnan som oftast tvättar. I familjer där kvinnan är arbetslös och mannen heltidsarbetande (eller deltidsarbetande) sköter kvinnorna mycket mer av hushållsarbetet.

Ekonomisk rationalitet och ekonomiska maktresurser kan förklara varför arbetslösa män gifta med heltidsarbetande kvinnor gör mer i hushållet än heltidsarbetande män med heltids- eller deltidsarbetande hustrur, men inte varför de gör mycket mindre än arbetslösa kvinnor gifta med deltids- eller heltidsarbetande män. Män kan undvika hushållsarbete på ett sätt som kvinnor inte kan. Manligt kön i sig tycks utgöra en maktresurs.

"Kvinnliga" och "manliga" sysslor

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

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

Det finns också en tydlig könsuppdelning vad gäller "små" hushållsuppgifter. Det är kvinnor som byter lakan och handdukar, tvättar wc, putsar spegeln, vattnar blommor, köper kläder till barnen, sätter upp gardiner, stryker och lägger på dukar. Dessa arbetsuppgifter gör kvinnor även i relativt jämställda hushåll, medan männen snickrar,

sätter upp krokar, tar bort fronten på badkaret, rensar avlopp, gräver i landet, byter till vinterdäck, tvättar bilen och programmerar videon.¹¹

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

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

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

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

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

Ja ... Han vet ju att han ska göra det, så det är inte det att han inte vill göra det. Om man vill ha en sak gjord får man påminna honom flera gånger. Förut var det ju "kan inte du göra det här". Jag kanske bad honom att dammsuga, och så plockade jag i de andra rummen under tiden. Till slut var det nästan att man kände att han

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

¹² Holter, 1985.

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

¹⁴ Ahrne & Roman, SOU 1997:139 s. 50.

visste ”ju längre jag väntar så gör hon det till slut”. För då kunde jag inte vänta längre. Jag ville få det undanstökat. (Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 55).

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

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

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

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

Vård av barn – kvinnor heltid, män deltid

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

Trots att den kommunala barnomsorgen byggts ut, har inte den aktiva tid som mödrar ägnar sina barn minskat utan ökat. För fäderna är förändringen på sätt och vis ännu större. Inte tidsmässigt, men attitydmässigt. På 1960-talet var det mycket ovanligt att papporna vårdade små barn. Endast en procent av papporna matade, bytte, klädde av och på sina barn. En större andel fäder deltog när barnen blev något större, men fortfarande var andelen mycket låg – 14 procent.¹⁵ Idag deltar hela 85 procent av fäderna i vården av barnen.¹⁶

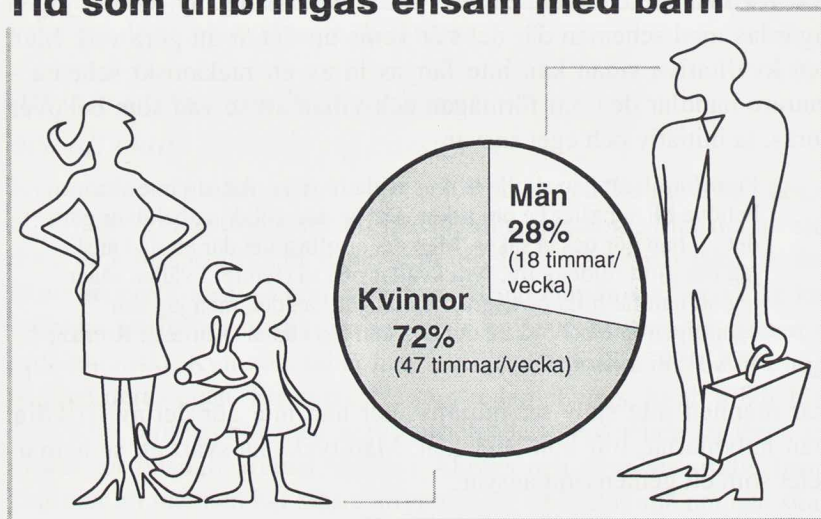
En förklaring till att föräldrar idag ägnar mer tid till aktiv vård av sina barn kan, paradoxalt nog, vara utbyggnaden av den offentliga barnomsorgen. Den kan ha inneburit att det ställs större krav på för-

¹⁵ Nyberg, 1996b.

¹⁶ SCB Tidsanvändningsundersökningen 1990/91, tabell 13.

äldrarnas kunskaper och insikter om barns utveckling och behov idag än tidigare. Därtill kommer att samhället ställer stora krav på barn. För att barnen skall klara sig bra i livet måste de vara duktiga i skolan, vara aktiva, ha ”intressen”, vara socialt kompetenta och de ska ha en inre trygghet.¹⁷ Att ge sina barn allt detta ställer i sin tur stora krav på föräldrarna.

Tid som tillbringas ensam med barn



När ett barn föds innebär det inte bara att det krävs tid för barnet, utan barnets ankomst betyder också mer hushållsarbete. När barnet kommer ökar kvinnornas hushållsarbets tid med 6,5 timmar per vecka, medan mäns inte förändras alls. Totalt är småbarnsmödrar ensamma tillsammans med barnen 47 timmar i veckan och fäder drygt 18 timmar, dvs. småbarnsmödrarna står för 72 procent av den tid som föräldrarna var och en för sig ägnar barnen och småbarnsfäderna för 28 procent.¹⁸

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

¹⁷ Persson, 1994.

¹⁸ Nyberg, SOU 1997:87, tabell 24.

Varför tar fäder inte ut föräldraledighet?

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

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

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

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

En annan vanlig förklaring är att männen möter negativa reaktioner från arbetsgivare och arbetskamrater. På den punkten finns motstridiga forskningsresultat. En studie visar att män som har tagit ut föräldraledighet överlag möts av positiva reaktioner från chefer och arbetskamrater.²³ Andra visar dock att män möts av negativa reaktioner i högre grad än kvinnor.²⁴ Skillnaden i resultat kan möjligen bero på att de sistnämnda studierna är något äldre och att attityderna har förändrats däremellan.

En tredje populär förklaring är att när männen vill vara hemma med barnen så släpper inte kvinnorna dem ifrån sig. Pappornas ringa andel av föräldraförsäkringen skulle alltså vara en följd av maktutövning från kvinnornas sida. Vissa resultat i Ahrnes och Romans studie ger stöd för denna teori. Kvinnorna uttrycker en stark vilja att vara hemma med barnen under deras första år. Men det faktum att kvinnor i allmänhet finner sig väl tillrätta med att vara hemma med sina barn

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

²⁰ Sundström & Dufvander, SOU 1998:3.

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

²² Albrecht m.fl., SOU 1997:136.

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

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

är inte detsamma som att de inte vill att papporna ska vara det. Enligt en SIFO-undersökning menade en stor majoritet – 84 procent av kvinnorna och 77 procent av männen – att ”det är en fördel för barnen om även pappan tar föräldraledigt och är hemma med dom en längre tid”.²⁵

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

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

Olika premisser för förhandlingar

Fäder har på ett helt annat sätt än mödrar möjlighet att avstå från föräldraledighet – att välja sitt föräldraskap. En av de intervjuade männen i Ahrnes och Romans studie kan illustrera detta. Han ville inte vara hemma med sitt andra och tredje barn eftersom han trodde att ”det inte skulle ge” så mycket. Han är inte ensam om detta. Andelen män som tar ut föräldraledighet minskar för varje barn de får.²⁸

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

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

(Om hon inte vill heller då?)

Då ska man ju inte skaffa barn. Det skulle aldrig falla mig in att tvinga honom, aldrig, för det måste ju komma inifrån och sedan behöver ju inte han älska sina barn mindre för det (Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 69).

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

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

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

²⁸ Sundström & Dufvander, SOU 1998:3.

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

Aktiva föräldrar, men inte aktiva hushållsarbetare

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

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

Föräldraskapet ser också olika ut för fäder och mödrar. Fäder tycks i högre grad än mödrar framhäva vikten av att barnen blir självständiga och oberoende och det gäller både flickor och pojkar. Många fäder menar att mödrarna överbeskyddar barnen. De föräldralediga fäderna tycker också att de gör tillräckligt mycket för barnen, att de är bra fäder, medan mödrarna ofta har dåligt samvete för att de inte är tillräckligt goda mödrar.

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

²⁹ Åström, 1990 i Edvinsson, 1996.

Familjen



"Männen vill bli aktiva fäder – men inte aktiva hushållsarbetare."

"Hon vill inte släppa barnen ifrån sig"

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

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

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

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

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

Liksom i hushållsarbetet kan män i högre grad än kvinnor välja i vilken utsträckning de skall ta del av föräldraskapet. När det gäller vård av barn är det ofta inte möjligt för kvinnorna att aktivt förhålla sig passiva genom att "vänta ut" mannen och att "hålla in sig" för att

³⁰ Johansson, V., SOU 1997:114.

³¹ Bolin, SOU 1997:138.

³² Brandth & Kvande, 1991.

inte ta över för mycket av arbetet. Tas inte barnen om hand far de illa. På det sättet försvagar barn kvinnors förhandlingsposition gentemot mannen.³³

Kvinnors lönearbete anpassas till familjens behov

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

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

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

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

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

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

Från jämställd till patriarkal fördelning

Många kvinnor i Ahrnes och Romans studie menar att arbetsdelningen i familjen är rättvis, men många är också missnöjda särskilt i de familjer som kategoriserats som patriarkala. Att samma familj kan gå från jämställd till patriarkal fördelning av hemarbetet kan illustreras med Lenas berättelse. Hon är skild sedan ett par år. Hon och hennes före detta man har tre barn tillsammans, alla i skolåldern. När Lena och hennes man skildes motsvarade fördelningen av hushållsuppgifter i deras familj den patriarkala familjetypen. Lena skötte allt som hade med hem och barn att göra. Men det hade inte alltid varit på det sättet.

³³ Ott, 1995.

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

Så länge Lena och hennes man inte hade barn delade de lika på hushållsarbetet. ”Vi diskade och vi lagade mat och vi tvättade och vi städade och vi strök tillsammans”, erinrar sig Lena. När barnen kom utvecklades dock en ny ordning. Det blev Lena som tog ut föräldraledigheten för alla tre barnen och ”för varje barn som kom så gjorde han mindre och mindre”. Till slut hade Lena ensam ansvaret för både barnen och hushållet. Hon var inte alls tillfreds med situationen. Därför försökte hon många gånger att få en förändring till stånd. Lena pratade med och tjatade på sin man för att få honom att ta ett större ansvar för barn och hushållsarbete, men:

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

(Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 132)

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

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

(Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 132).

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

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

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

"Hennes" och "hans" äktenskap

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

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

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

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

* Dessa skillnader är inte statistiskt signifikanta.

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

Att kvinna och man upplever situationen i familjen på olika sätt blir tydligt i Ahrnes och Romans intervjuer med familjerådgivare. Enligt

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

dessa är kvinnorna inte sällan "dödsmissnöjda" med hushållsarbets fördelning. Männen däremot ställer sig "våldigt frågande". De har varken sett eller förstått att hustrun varit missnöjd förrän den dag då hon talar om för honom att hon vill skiljas.

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

Kontrollen och fördelningen av pengar

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

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

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

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

Olika sätt att organisera familjeekonomin

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

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

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

Familjen

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

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

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

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

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

Tabell 8 Familjestadium och allokeringsystem, kvinnors svar, procent.

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

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

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

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

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

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

Jag har en känslomässig del i det också. Det är inte bara ett praktiskt arrangemang utan det är ett sätt att riskera, att investera ... (Man, i Ahrne & Roman, SOU 1997:139, s. 97).

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

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

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

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

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

Låga inkomster – kvinnligt ansvar

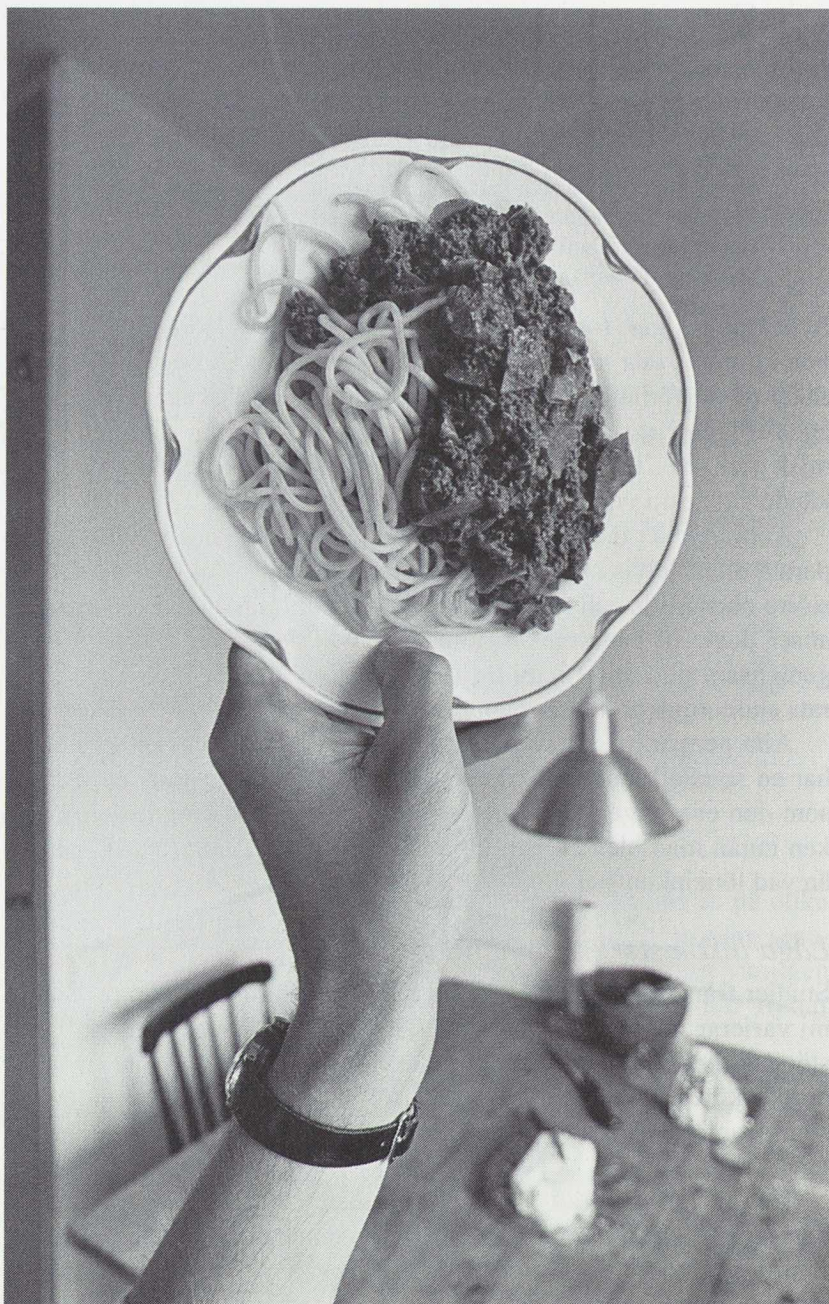
Studier från andra länder visar att hur familjen organiserar sin ekonomi varierar med samhällsklass och inkomster. Männen har vanligtvis störst inflytande över ekonomin när den är relativt god, medan kvinnorna sköter pengarna när inkomsterna är låga och ekonomin upplevs som problematisk. Den svenska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

Det är vanligare att mannen kontrollerar ekonomin eller att man har separata ekonomier i högre tjänstemannafamiljer än i arbetarfamiljer. Ekonomiska problem är mest sällsynta i de familjer där mannen kontrollerar ekonomin. I arbetarfamiljer är det vanligare att kvinnan handhar familjens ekonomi. Det är också i dessa familjer som

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

³⁹ Nyman, SOU 1997:138.

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



Kvinnors pengar betalar familjens mat.

det är vanligast med ekonomiska problem. Att kontrollera ekonomin när den är knapp innebär ett stort ansvar, men lite makt. Det är främst kontrollen över överflöd som ger makt.

Vem betalar vad i svenska hushåll?

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

Tabell 9 *Vem betalar vad i svenska hushåll? Procent.*

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

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

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

Familjens "stora" inköp är mer jämställt fördelade än de "små". De stora inköpen är bådas angelägenhet, men männen har större inflytande när det gäller inköp av tekniska saker och kvinnorna när det gäller heminredning. De "små" inköpen är mer könsmärkta. Det är t.ex. oftast kvinnan som köper blommor, gardiner och lampor, medan männen köper verktyg.⁴¹

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

⁴¹ Brodin, 1997.

ekonomiska frågor i familjer där hans lön är mycket högre än hennes.⁴²

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

Bankkonton och kreditkort

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

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

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

Oavsett hur hushållsekonomin organiseras är det något fler som anser att kvinnan använder något mer pengar för personligt bruk. De personliga pengarna används till kläder, nöjen, skivor, cigaretter, böcker eller lunch på jobbet. De flesta upplever att pengarna fördelas

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

⁴³ SIFO, Arbetsmiljöfonden, 1991, fråga 9.

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

rättvist och några större skillnader i tillgången till "egna" pengar tycks makar och sambor inte uppleva.

Vad händer med ekonomin efter en skilsmässa?

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

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

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

Kvinnor blir fattigare och män rikare

En studie gjord inom Kvinnomaktutredningens ram undersöker om en skilsmässa får konsekvenser för individens ekonomiska villkor och om dessa i så fall skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Resultaten visar att en skilsmässa har betydande konsekvenser för båda parter.⁴⁷

De data som undersökningen använt är hämtade från levnadsnivåundersökningarna (LNU). Man har utgått från individer mellan 25 och

⁴⁵ Hoem, 1997.

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

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

Familjen

55 år som var gifta/sammanboende (hädanefter benämnda gifta) år 1981, och följt dem fram till 1990. En majoritet levde ihop med samma partner under hela perioden. Andra skilde sig och levde som ensamstående eller tillsammans med en ny partner 1990.

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

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

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

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

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

Individer sammanboende år 1981, mannen 25–55 år (1981).
Inkomst justerad för konsumentprisindex.

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

Frånskilda kvinnors ekonomiska standard har klart minskat i förhållande till intakta par. Intakta par ökade sin justerade medianinkomst under perioden med 26 procent. De frånskilda kvinnorna ökade sin med 12 procent. De frånskilda kvinnornas justerade inkomst motsva-

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

rar 87 procent av inkomsten för par som levit ihop under hela perioden. År 1981 levde de då gifta, men senare frångick kvinnorna, och de fortfarande gifta kvinnorna i hushåll där inkomsterna i stort sett var lika höga.

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

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

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

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

Frångickna kvinnor ökar sitt lönearbete

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

Både kvinnor och män har under perioden ökat sina faktorinkomster men kvinnornas ökning är större, framför allt i relativ mening. Kvinnor i intakta par ökade sin medianinkomst med 41 procent medan

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

Familjen

männen ökade sin med 18 procent. I absoluta tal är skillnaden mindre, 30 000 respektive 27 000 kr.

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

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

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

Den största inkomstökningen står frånskilda kvinnor för. Bland dem har medianen för faktorinkomsten ökat med 56 000 kr (84 procent). Uppgången beror på att de frånskilda kvinnorna ökat sin tid i avlönat arbete. Trots att kvinnorna ökat sina inkomster är dock skillnaden mellan kvinnors och mäns faktorinkomster fortfarande stora: 76 000 kr för intakta par, 72 000 för omgifta kvinnor och män och 29 000 för frånskilda kvinnor och män.

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

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

för, bör få bo kvar i samma bostad. Detta beror sannolikt på att hon ofta inte har råd att bo kvar.

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

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

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

Ekonomiskt rationella män och lyckligt lottade kvinnor?

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

Kvinnor försörjare av tid och närvaro

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

⁵⁰ Heen, 1995.

relation på samma sätt som män. Av kvinnor krävs att de ger av sin tid och att de är närvarande personligen.

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

Kvinnors lönearbete har stärkt deras förhandlingsposition i förhållande till sina män. Kvinnors ekonomiska maktresurser har ökat och deras s.k. fall-back position, dvs. alternativen utanför äktenskapet, har förbättrats avsevärt. Det faktum att det pågår förhandlingar i familjerna om vem som skall städa och vem som skall byta blöjor är ett tydligt tecken på att kvinnor stärkt sina positioner. Ju mer ekonomiskt oberoende kvinnor blir av män, desto mer ökar förhandlandet och desto fler arbetsuppgifter förhandlar man om.

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

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

Enligt Beckers ekonomiska teori om familjen är specialisering mellan makarna ekonomiskt rationellt för familjen som helhet. Det är effektivt att kvinnan sköter eller tar huvudansvaret för hushållsarbetet och vården av barnen och mannen för lönearbetet. Specialisering förefaller dock inte vara det som kvinnor i första hand eftersträvar. De önskar istället att man i högre grad delar på hushållsarbetet och tar ett gemensamt ansvar. Kanske är gemenskapen den mest grundläggande förutsättningen för jämställdhet. Den förutsätter dock samarbete – inte

specialisering. En individ kan inte ensam skapa gemenskap, hur mycket hon än anstränger sig.⁵¹ Det krävs åtminstone två personer.

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

Kanske är det själva initiativet som får oss att häpna. Han ser att fönstren är randiga. Han åtgärdar utan att vara ombedd. Enkelt uttryckt: han tar ansvar. Kärlek kan gödas av mindre. (Ingrid Hagman, *Ottar*, nr 3, 1996, s. 82).

Kvinnor kämpar i "ekonomisk motvind"

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

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

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

⁵¹ Björnberg & Kollind, SOU 1997:138.

också om att de är "lyckligt lottade", deras män är "jätteduktiga" och "ovanligt goda makar".

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

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

Snålskjuts och kärlekskraft

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

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

Mäns lönearbetstid tycks inte förhandlingsbar och för mannen är arbetsfördelningen i familjen ekonomiskt rationell även om äktenskapet slutar med skilsmässa. Nyare ekonomisk teori om familjen pekar på att det finns ekonomiska incitament för att smita undan hemarbetet.

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

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

Den som inte utför hushålls- och vårdarbete kan ändå dra nytta av detta arbete och samtidigt säkra en plats på arbetsmarknaden med högre lön, bättre karriärmöjligheter, högre pensionspoäng etc. Sådant agerande brukar benämnas "fripassagerare" (*free rider*) problem. Man skulle också kunna uttrycka det så att män åker "snålskjuts" på kvinnors oavlönade hushålls- och vårdarbete.

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



Familjen i korthet

I moderna parförhållanden är jämställdhet ett uttryckt ideal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6 Arbetsmarknaden

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En annan form av diskriminering kan uppstå när en arbetsgivare har felaktig eller ofullständig information om de potentiella anställdas produktivitet. En arbetsgivare kan ha en god uppfattning om den genomsnittliga produktiviteten hos en grupp, men inte känna till den enskilde individens. En persons grupptillhörighet kan då användas som en indikator för att bedöma en individs produktivitet. Tror sig en arbetsgivare t.ex. veta att kvinnor är mer frånvarande än män, anställer

³ Jonung, 1995, s. 27.

⁴ Hultin & Szulkin, SOU 1997:136(b).

han kanske inte kvinnor över huvudtaget eller så erbjuds kvinnor lägre lön eller en annan typ av arbete eller befattning. Alla kvinnor drabbas, även de som aldrig är frånvarande. Detta benämns statistisk diskriminering.

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

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

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

Det kön som dominerar i en organisation påverkar hur arbetet utförs och organiseras, liksom hur det värderas i lönehänseende. Mäns dominans bland beslutsfattare i organisationer är en viktig maktresurs vid utformandet av regler och procedurer och för bevarandet av mäns privilegier. Mäns större makt inom organisationer kan ses som ett resultat av att de har mer utvecklade och mer maktfulla sociala nätverk än kvinnor har.⁵ Men den kan också ses som ett resultat av kulturella föreställningar om kvinnligt och manligt, som påverkar organisatorisk

⁵ Hultin & Szulkin, SOU 1997:136(a).



Mäns större makt inom organisationer kan ses som ett resultat av att de har mer utvecklade och maktfulla sociala nätverk.

mäns positioner och möjligheter i organisationerna. Organisationer är både konstruerade och konstruerare av relationen mellan könen.⁶

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

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

Horisontell segregering

Den stora förändringen vad gäller svenska kvinnors lönearbete kom på 1960-talet då kvinnorna i allt större utsträckning började lönearbeta. Från 1960-talet till 1990 ökade kvinnors lönearbete kontinuerligt, medan mäns minskade. Det berodde dock inte på att kvinnorna konkurrerade ut männen. Anledningen till männens minskade arbetskraftsdeltagande var att produktiviteten ökade i varuproduktionen och därmed behövdes färre anställda i "manliga" sektorer som jordbruk, industri och byggsektor. Kvinnornas ökade arbetskraftsdeltagande från 1960-talet är ett svar på en växande efterfrågan på "kvinnlig" arbetskraft framför allt inom den offentliga sektorn. Vid 1970-talets början ifrågasattes hemmafruidealet och jämställdheten blev officiellt politiskt mål, särbeskattning och föräldraförsäkring infördes.

⁶ Sundin, SOU 1998:4

Privat och offentlig sektor

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

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

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

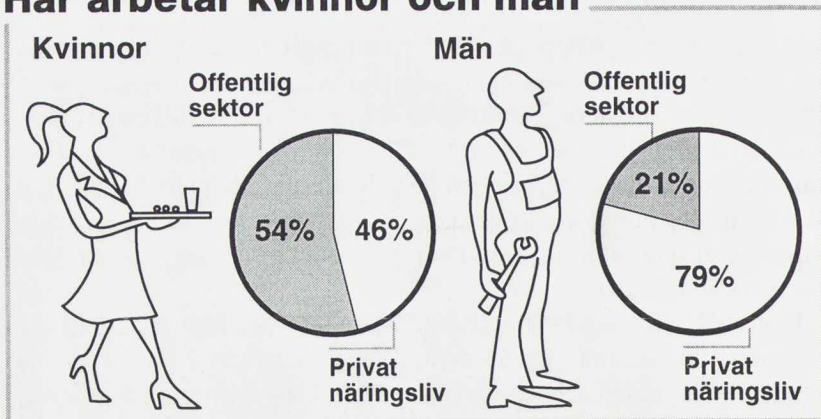
Av samtliga anställda kvinnor arbetade 54 procent 1996 i offentlig sektor och 46 procent i det privata näringslivet. 21 procent av männen arbetade i offentlig sektor och 79 procent i det privata näringslivet. Uttryckt på annat sätt: 73 procent av de anställda i offentlig sektor var kvinnor och 63 procent av de anställda i näringslivet var män.⁹

⁷ Jonung, SOU 1997:137.

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

⁹ SCB, AKU.

Här arbetar kvinnor och män



"Kvinnliga" och "manliga" yrken

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

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

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

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

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

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

Ökad andel kvinnor i akademikeryrken

Kvinnor har i ett längre perspektiv gjort inbrytningar i manligt dominerade yrken som kräver akademisk utbildning. I förhållande till sjukvårdsbiträden, undersköterskor, barnsköterskor m.fl. är de få och de påverkar därför inte segregeringsindex särskilt mycket. Ur makt- och resurssynpunkt är dock dessa yrken av intresse, eftersom många av dem skulle kunna ge inflytande, hög lön och karriärmöjligheter. Läkare, veterinär, biolog, kemist, jurist, journalist, ekonomiska och statistiska yrken är exempel på manligt dominerade yrken där kvinnor under 1970- och 1980-talen ökade sina andelar med 20 procenten-

¹¹ Calleman, 1991, s. 85 f.

¹² Lindvert, SOU 1997:83.

heter eller mer. Men också inom vissa tidigare mansdominerade yrken som inte kräver så hög utbildning har kvinnornas andel ökat kraftigt, exempel utgör postiljon, järnvägsexpeditör och finmekaniker. Män gjorde å andra sidan inbrytningar i kvinnodominerade yrken som sjuksköterska, förskollärare m.fl. på 1970-talet. Denna utveckling tycks dock ha avstannat under 1980-talet.

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

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

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

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

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

upp i hierarkierna delvis av kvinnor. Detta innebär att den vertikala segregeringen minskar, medan den horisontella bibehålls eller förstärks.

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

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

Deltidsarbete

– frivillig och ofrivillig arbetstidsförkortning

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

Ökningen av deltidssarbete i Sverige under 1970-talet berodde förmodligen till stor del på att arbetsgivarna i expanderande verksamheter erbjöd deltidssarbeten för att locka till sig kvinnlig arbetskraft.¹⁶ Deltidsarbete underlättade å ena sidan för kvinnorna, särskilt mödrarna, att lönearbета. Å andra sidan skapades en speciell kvinnoarbetsmarknad med speciella regler och normer.

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

¹⁴ Lindvert, SOU 1997:83.

¹⁵ Persson, SOU 1997:137.

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

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

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

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

Källa: Beräknat från SCB, AKU.

Heltids- och deltidarbetslöshet

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

En ökning av deltidarbetslösheten kan antingen bero på att efterfrågan på deltidarbete ökat från arbetsgivarnas sida eller på att fler kvinnor än tidigare önskar arbeta heltid. Det senare har sannolikt sin bakgrund i att kvinnors identitet är starkare knuten till lönearbete idag än på 1970-talet, men också i hushållens försämrade ekonomiska situation. Trenden sedan mitten av 1980-talet har varit att kvinnor arbetar längre tid.¹⁷

¹⁷ Nyberg, 1996a.



Det är framför allt kvinnor i yrken
där deltidarbete och låg lön är vanligt som vill öka sin arbetstid.

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

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

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

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

Ensamstående föräldrar

En kategori som har drabbats hårt på 1990-talets arbetsmarknad är de ensamstående föräldrarna. Ensamstående mödrar och fäder är en växande grupp. Mellan 1975 och 1993 ökade antalet ensamföräldrar från 159 000 till 258 000. Andelen ensamstående mödrar med barn 0–17

¹⁸ Thoursie, SOU 1997:137.

¹⁹ Växjö kommun, 1996.

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

²¹ Persson, SOU 1997:137.

år uppgår till cirka 16 procent av alla barnhushåll och andelen ensamstående fäder till 2,7 procent (1990).²²

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

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

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

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

Källa: SCB, AKU specialbearbetning.

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

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

Ensamstående mödrar är inte endast i högre grad arbetslösa, de tvingas också till arbetslöshet på deltid i betydligt större utsträckning än gifta mödrar.²³ Med små barn (0–3 år) i familjen försämras dessutom kvinnors (sammanboendes och ensamståendes) möjligheter att finna ett nytt arbete avsevärt.²⁴

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

²³ Björnberg, SOU 1997:137.

²⁴ Thoursie, SOU 1997:137.

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

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

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

Källa: SCB, AKU specialbearbetning.

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

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

Den svenska familjepolitiken har haft som mål att ensamstående mödrar (och fäder) skall kunna bilda självständiga hushåll. Utvecklingen under 1970- och 1980-talet gick också i den riktningen. Under 1990-talet har dock de ensamstående föräldrarnas makt och självständighet minskat. Det finns en uppenbar risk att framför allt ensamstående, lågutbildade mödrar blir en marginaliserad grupp på arbetsmarknaden och att de i hög grad blir beroende av bidrag från välfärdsstaten; föräldrapenning, socialbidrag, bostadsbidrag och arbetslöshetsunderstöd.²⁷ Det är en situation som är vanlig i andra länder.

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

²⁵ Björnberg, SOU 1997:137.

²⁶ Nyberg, SOU 1997:87, tabell 27.

²⁷ Björnberg, SOU 1997:137.



Dagens höga skilsmässofrekvens
gör att en mycket stor andel av samtliga mödrar är ensamstående.

för de ensamstående mödrarna, utan också för de sammanboende, och potentiellt ensamstående mödrarna.

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

Segregeringen av invandrare

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

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

Invandrarna – brytare på arbetsmarknaden

De yrken invandrarna framförallt återfinns i är dels sådana som kräver en lång men inte kulturspecifik yrkesutbildning (naturvetare, läkare, ingenjör, specialarbetare av olika slag), dels sådana som kräver kort inläring (t.ex. tillverkningsarbete och service). I arbeten där goda kunskaper i landets språk är nödvändigt, som i många tjänstemannayrken, är invandrarna i regel få.

Invandrade kvinnor och män bidrar till att minska könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden. Invandrarkvinnor arbetar oftare än svenska kvinnor i typiska mansyrken: verkstadsarbete, tekoarbete och kemiskt processarbete. Invandrade män är jämfört med svenska män överrepresenterade inom städ-, hotell- och restaurangarbete samt tekoarbete, dvs. yrken i vilka kvinnoandelen är hög. Att

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

invandrade kvinnor och män fungerar som brytare på arbetsmarknaden är dock ett uttryck för deras utsatta position på arbetsmarknaden.

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

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

Har männen tagit kvinnornas jobb?

Under 1970-talet kan könssegregeringen sägas ha minskat genom att kvinnors situation blev mer lik mäns och mäns situation mer lik kvinnors. Ökningen av kvinnors förvärvsdeltagande innebar att kvinnor förflyttade sig från ett extremt könssegregerat verksamhetsområde, hushållsarbete, till ett mindre segregerat sådant, lönearbete.³⁰ Det innebar också en utjämning av kvinnors och mäns tillgång till ekonomiska resurser och kvinnor blev mindre ekonomiskt beroende av män. 1970 var 30 procent av kvinnorna "hemmafruar". Denna andel är idag 3 procent, vilket är ungefär hälften så många som antalet arbetslösa kvinnor.³¹ Kvinnor har inte bara fått större ekonomiskt inflytande genom att stå för en allt större del av familjeinkomsten, de finns också på plats på arbetsmarknaden och kan medverka i beslut och utformning av verksamheten där.

Många av de kvinnor som kom in på arbetsmarknaden på 1970-talet lönearbetade deltid. De gick i hög utsträckning till kvinnodominerade yrken: sjukvårdsbiträden, undersköterskor, hemtjänstpersonal, barnsköterskor m.fl. medan männen lämnade traditionella mansyrken inom jordbruket, industrin och byggsektorn. Könssegregeringen på arbetsmarknaden bibehölls. Det gjordes dock inbrytningar av kvinnor

²⁹ Höög, SOU 1997:137.

³⁰ Jonung, SOU 1997:137.

³¹ SCB, AKU.

i mansdominerade akademiska yrken och genom att invandrade kvinnor anställdes i mansdominerade yrken i industrin. Män kom också i någon mån in i kvinnodominerade yrken.

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

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

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

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

Viktigare än att könssegregeringen minskat är kanske huruvida kvinnors andel av de anställda ökar eller minskar inom expanderande

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

³³ Nyberg, 1995; Greiff, 1996.

³⁴ Jonung, SOU 1997:137.

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

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

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

Källa: Beräknat från AKU.

Sedan 1970-talet har jämställdheten ökat på den svenska arbetsmarknaden men samtidigt har jämlikheten minskat; skillnaderna mellan kvinnor och kvinnor och män och män har ökat. En stor andel kvinnor och män står idag utanför arbetskraften och arbetslösheten är hög. Kvinnor och män med kort utbildning, ensamstående föräldrar och stora invandrargrupper har fått en allt svårare situation och marginaliseras på arbetsmarknaden medan välutbildade kvinnor med goda karriärmöjligheter har nytta av jämställdhetssträvandena både på arbetet och i familjen.

Vertikal segregering

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

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

Den manliga dominansen bland chefer (på arbetsplatser med minst tio anställda) är mycket stark. På 43 procent av arbetsplatserna finns det inga kvinnliga chefer överhuvudtaget. 15 procent av arbetsplatserna har en mansdominerad chefsbesättning medan knappt 25 procent har en jämställd könsammansättning och resterande 20 procent en kvinnodominerad.³⁵

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

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

Tabell 17 Könsammansättning bland cheferna, procent.

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

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

Jämställd = 30–70 procent antingen kvinnor eller män

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

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

I detta avsnitt granskar vi inledningsvis några tolkningar som betonar skillnader i individuella faktorer som orsak till den vertikala segregeringen. Därefter övergår vi till att resonera kring kontrasterande tolk-

³⁵ Hultin & Szulkin (a), SOU 1997:136.

ningar: att segregeringens orsaker står att finna i organisationernas inre strukturer.

"Familj och karriär går inte att förena"

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

Meyersons och Petersens³⁶ bidrag till Kvinnomaktutredningen är ett exempel på en sådan studie. De konstaterar att andelen kvinnor på toppbefattningar i det privata näringslivet under perioden 1970–1990 är låg, och menar att anledningarna är att kvinnor i högre grad än män arbetar deltid, att kvinnorna i organisationerna är yngre än männen och, framför allt, att få kvinnor är civilingenjörer och civilekonomer – utbildningar som oftare än andra leder till chefsbefattningar i den privata sektorn.

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

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

De drar sin slutsats utifrån det faktum att skillnaden i befattningsnivå mellan jämförbara kvinnor och män under 35 år är mycket små, men sedan ökar den med ålder och, antar man, ökat familjeansvar. Samma uppfattning uttrycks i en annan studie inom Kvinnomaktutredningen av flera styrelseordföranden med stort inflytande vid anställning av chefer. Avsaknaden av kvinnor på VD-nivå beror på att kvinnor föder barn och därmed halkar efter sina manliga kollegor i utvecklingen.³⁷

Hörnqvist³⁸ bekräftar i en artikel till Kvinnomaktutredningen delvis denna bild. Han har undersökt vad sammanboende respektive ensamboende och barn har för inverkan på kvinnors och mäns karriärmöjligheter, vilket här betyder möjlighet att byta klassposition, men inte nödvändigtvis att bli chef. Småbarn visar sig ha en kraftigt negativ effekt på kvinnors karriärchanser, men inte på mäns. När barnen

³⁶ SOU 1997:136.

³⁷ Holgersson & Höök, SOU 1997:135, s. 25.

³⁸ SOU 1997:138.

blir äldre ökar kvinnornas chanser, men kommer inte upp i männens nivå. När kvinnor blir sammanboende försvagas deras uppåtgående karriärörlighet jämfört med mäns. Om kvinnan skiljer sig ökar den igen. Man skulle kunna tyda detta som att inte endast barn är ett hinder för kvinnor, utan också en man.

Kvinnor ger också själva uttryck för att det är problematiskt att förena familj och ett krävande jobb. Barn gör det t.ex. svårt att arbeta över mycket. "Jag har små barn som sätter en viss gräns". Män däremot kan tycka att frågeställningen är underlig. "Självklart går det att kombinera familj och arbete".³⁹

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

Alla kvinnor tycker dock inte att det är svårt att förena yrkesliv och familjeliv. Det är fler kvinnor på höga chefsjobb som svarar att vård av barn och hushållsarbete "inte alls" är ett hinder för karriären än de som menar att det "ganska mycket" är ett hinder. Men kvinnorna upplever det som ett större hinder än männen.⁴⁰

Det finns också kvinnor som mycket starkt uttrycker att det inte finns några hinder för kvinnor att nå toppen, som anser att "vi måste lära oss att inse att det går att arbeta 60 timmar i veckan och samtidigt vara en god mor. Det är bara fråga om att organisera sitt liv, t.ex. genom en au-pair i huset."⁴¹

"En chef behöver en hemmafru"

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

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

³⁹ Sundin, SOU 1998:4; se även Esseveld, SOU 1997:135; Holmquist, SOU 1997:83.

⁴⁰ Andersson, SOU 1997:135, s. 99 ff.

⁴¹ Due Billing, SOU 1997:135, s. 140.

ligare – 15 respektive 4 procent av de manliga cheferna har hemmafru.⁴²

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

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

Av en serie om makthavares nätverk i *Månadens affärer* kan man utläsa att manliga makthavares hustrur kan vara: doktor i kvant- och kärnkemi, GD Kemikalieinspektionen, GD i EU – chef för miljödirektoratet, GD Riksrevisionsverket, barnläkare, redaktör för Tiden, kommunalpolitiker, flygvärdinna, inredningsarkitekt, innehavare av antikvitetssaffär, guide, personalkonsult och bibliotekarie på advokatbyrå. Många hustrur till höga chefer har således ett yrke, och relativt många ett yrke på mycket hög nivå (ofta, tycks det, i offentlig sektor).⁴³ Men där framgår också att hustrurnas karriär tagit slut när familjen flyttat utomlands eller att de lagt sin karriär på hyllan för att istället ställa upp på mannens.

Intressant vore att veta i vilken utsträckning höga manliga och kvinnliga chefer köper hushållstjänster. I Anderssons⁴⁴ material framstår detta dock inte som ett väsentligt inslag, vilket till dels beror på att det inte är detta som har undersökts. När det gäller barnomsorgen t.ex. är dock den dominerande formen offentlig barnomsorg.

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

⁴² Andersson, SOU 1997:135.

⁴³ *Månadens affärer*, mars 1994–juni 1996.

⁴⁴ SOU 1997:135.

andra män. Kanske kan t.ex. manliga byggnadsarbetare med hustrur som arbetar deltid i vården mer självklart överlämna vård- och hushållsarbetet på hustrun än vad manliga chefer kan.

Att det är svårt för kvinnor att kombinera familj med ett chefsjobb är något som män oftare än kvinnor anger som en orsak till kvinnors underrepresentation på chefspositioner. Kvinnors förklaring är oftare att det finns hinder för kvinnor i organisationerna.⁴⁵ Frågan är hur man skall uppfatta föreställningen om att karriär kräver en hustru som tar hela ansvaret för hem och familj. Som en faktisk förutsättning för att kunna inneha en topposition – eller som en social konstruktion av ledarrollen som utestänger kvinnor?

”Det saknas kompetenta kvinnor”

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

Andelen kvinnliga chefer i den offentliga sektorn är också högre än i den privata – 43 procent respektive 20 procent. *Antalet* kvinnliga chefer är dock högre i privat än i offentlig sektor: 14 140 i privat mot 10 840 i offentlig. Motsvarande tal för män är 58 160 och 14 570.⁴⁶

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

⁴⁵ Se t.ex. Asplund, 1984; Franzén, 1994 i Holgersson & Höök, SOU 1997:135, s. 26; Sundin, SOU 1997:135, s. 295.

⁴⁶ SCB, 1997, s. 6.

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

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

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

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

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

Att mäns möjligheter att bli chefer är större på kvinnodominerade områden än på mansdominerade bekräftas av Ohlsson & Öhman.⁴⁷ Bland socialtjänstemän blir kvinnorna biträdande chefer och stannar där, medan männen går vidare och blir socialchefer. Trots att männen endast utgjorde 15 procent av det totala antalet socialtjänstemän 1996, var det i absoluta tal dubbelt så många män som kvinnor som blev socialchefer.

För kvinnor tycks tvärtom gälla; ju fler kvinnor desto svårare att bli chef. Det förefaller t.ex. vara svårare för kvinnor att nå chefspositioner ju fler kvinnor som har en viss utbildning. Kvinnliga civilingenjörer (få kvinnor har sådan examen) har t.ex. större chans att bli chefer än kvinnliga civilekonomer (något fler utbildade kvinnor), vilka i sin tur har bättre möjligheter än kvinnliga jurister och samhällsvetare (ännu fler kvinnor utbildade). I samtliga fall är kvinnors chanser lägre än mäns.⁴⁸

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

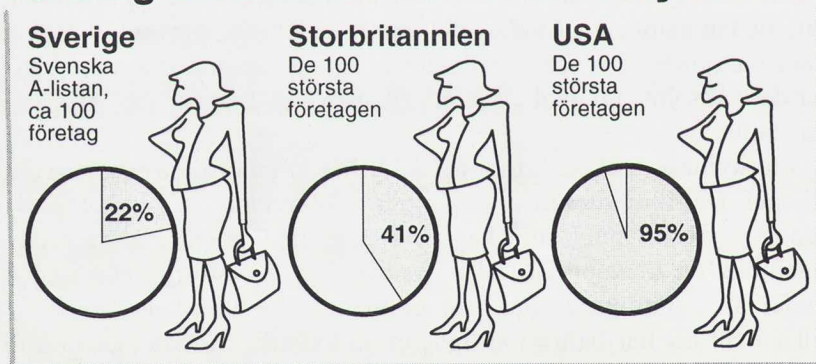
⁴⁷ SOU 1997:137.

⁴⁸ Ohlsson & Öhman, SOU 1997:137, Diagram 5.5a–5.5d; se även Meyerson & Petersen, SOU 1997:137; Wadensjö, SOU 1997:137.

Svårförklarlig är också den stora skillnaden i andelen kvinnor bland ledare inom olika områden i Sverige. Andelen kvinnor i politiken är hög, 50 procent av regeringsmedlemmarna är kvinnor och 44 procent av riksdagsledamöterna. Andelen kvinnor bland verkställande direktörer och styrelseledamöter i börsnoterade företag är mycket låg. I börsnoterade företag är andelen kvinnliga VD 0,4 procent, och andelen kvinnor bland ordinarie styrelseledamöter 3 procent.⁴⁹ Arbetsbelastningen är sannolikt inte mindre för regeringsmedlemmar och riksdagsledamöter än för verkställande direktörer eller styrelseledamöter i börsnoterade företag. Det förefaller märkligt att det går att finna kompetenta kvinnor till regeringen medan det verkar vara i det närmaste omöjligt när det gäller börsnoterade företags styrelser.

Sverige brukar också framställas som ett av världens mest jämställda länder. Andelen kvinnor på ledande positioner inom politiken är t.ex. mycket högre i Sverige än i USA och Storbritannien. Men när det gäller styrelserepresentanter ligger Sverige mycket lågt. Medan endast 22 procent av A-listans bolag (ca 100 företag) har minst en kvinna i styrelsen, har i Storbritannien 41 procent av de 100 största företagen minst en kvinna i styrelsen. I USA är motsvarande siffra hela 95 procent.⁵⁰ Det förefaller troligare att förklaringarna till skillnader i andelen kvinnor på olika områden i Sverige och mellan olika länder är att finna inom de olika organisationerna.

Företag med minst en kvinna i styrelsen



⁴⁹ Nyberg & Sundin, SOU 1997:135, tabell 1.

⁵⁰ Business Week i *Dagens industri, Pengar & Passioner*, 9 maj 1996.

När kompetenta kvinnor finns

Det råder idag ingen brist på kvinnor med lika hög eller högre utbildning än män. Såväl antalet som andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning är högre än för männen.⁵¹ Är dessa kvinnors möjligheter att bli chefer lika goda som männens?

Andelen kvinnliga chefer som har högskoleutbildning är betydligt högre än andelen bland manliga chefer.⁵² Störst är skillnaden mellan kvinnliga och manliga chefer i industrin, där 62 procent av kvinnorna men endast 50 procent av männen har högskoleutbildning. Även Meyersons och Petersens studie⁵³ visar att kvinnor på de högsta befattningsnivåerna i det privata näringslivet i genomsnitt har högre utbildning än männen på motsvarande nivå. Kvinnor är således utbildningsmässigt högre kvalificerade än män på samma befattningsnivå.

Jämför man istället kvinnor och män med samma utbildning så är kvinnors möjligheter att avancera till chef inom det privata näringslivet avsevärt mindre än mäns. Kvinnliga och manliga civilekonomer, civilingenjörer, jurister och samhällsvetare byter befattningar lika ofta, men 75 procent av kvinnornas byten är på nivåerna under chefsnivå, medan 60 procent av männens byten är på chefsnivå.⁵⁴ Av de kvinnor som hade licentiat- eller doktorsexamen på teknisk fakultet nådde 27 procent en toppbefattning, medan det gällde för 54 procent av männen. För civilingenjörerna var motsvarande siffror 6 respektive 24 procent. En lägre andel av de kvinnor som har en samhällsvetenskaplig eller juridisk licentiat- eller doktorsgrad i det privata näringslivet är toppchefer än motsvarande andel för män med lägre utbildning i ekonomi – 19 procent jämfört med 21 procent.⁵⁵ För varje utbildningsnivå är kvinnor placerade på lägre befattningsnivåer än män.

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

Av ovanstående framgår att även om det finns rekryteringsbara kvinnor, så är mäns möjligheter att bli chefer större än kvinnors. Kvinnor med lika hög utbildning och samma utbildning som män har

⁵¹ Ohlsson & Öhman, SOU 1997:137.

⁵² SCB, 1997, s. 47–48.

⁵³ Meyerson & Petersen, SOU 1997:137.

⁵⁴ Ohlsson & Öhman, SOU 1997:137; se även Wadensjö SOU 1997:137.

⁵⁵ Meyerson & Petersen, SOU 1997:137, tabell 4.9.

mindre chans att bli chefer än män. Det verkar troligt att en förklaring till detta står att finna inom organisationerna.

Organisationernas manliga karaktär

En annan förklaring till varför kvinnor är underrepresenterade på ledningsnivå är att det är organisationerna – inte skillnader mellan kvinnors och mäns familjeansvar och kompetens – som hindrar dem. Enligt detta perspektiv är det organisationernas karaktäristika – den könssegregerade interna arbetsmarknaden, kvinnors underrepresentation bland chefer och mäns större möjligheter att få makt, prestige och hög lön – som är av avgörande betydelse. Kvinnor är som de är och betar sig som de gör, inte därför att de är kvinnor, utan därför att de befinner sig på de underordnade positionerna i organisationerna och när de är chefer så är de i minoritet och därmed avvikande. Organisationerna erbjuder olika möjlighetsstrukturer för kvinnor och män. Kvinnor erbjuds i mindre grad än män karriärmöjligheter och höga löner, vilket ger ett intryck av att kvinnor har en lägre ambitionsnivå och hellre satsar på hem och barn.⁵⁶

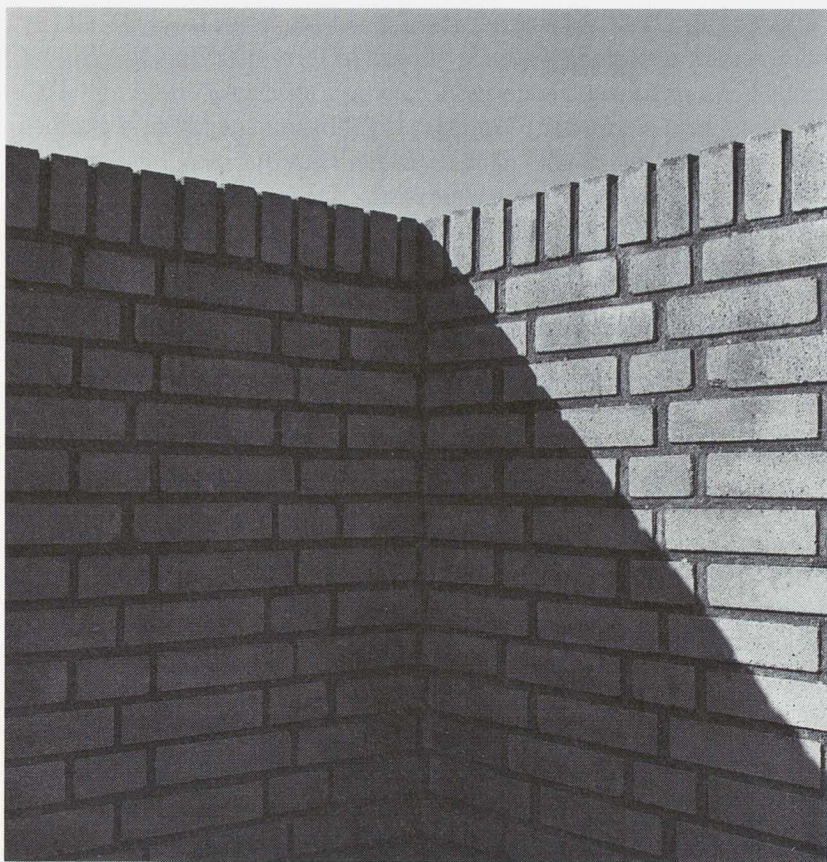
Granqvists och Perssons⁵⁷ studie av karriärrörligheten i varuhandeln stödjer denna hypotes. Med karriärrörlighet menas här endast att byta till ett bättre arbete, inte att bli chef. De flesta arbeten inom handeln är på låg nivå. Kvinnors karriärchanser inom handeln är mycket sämre än mäns och byte till ett bättre arbete ökar männens löner men inte kvinnornas. Högre utbildning har, som man kan förvänta sig, en starkt positiv effekt på chansen att få ett bättre arbete, men är betydligt mer avgörande för kvinnor än för män. Med arbetslivserfarenhet är det tvärtom. Sådan förbättrar mäns karriärmöjligheter och löneutveckling, medan kvinnors karriärmöjligheter inte påverkas och knappt lönen heller. Huruvida kvinnor är gifta eller inte och om de har barn eller ej påverkar i detta fall inte möjligheterna att byta till ett bättre jobb. Kvinnors familjesituation eller arbetslivserfarenhet har således ingen betydelse för deras karriärmöjligheter inom handeln. Granqvist och Persson menar att detta tyder på att kvinnor i högre grad än män har så kallade *dead end jobs*.

Nu kan man inte dra slutsatser om hela arbetsmarknaden utifrån varuhandeln. *Dead end jobs* är vanligare inom varuhandeln än i många andra branscher. I den finansiella sektorn t.ex. förefaller skillnaderna mellan kvinnor och män vad gäller karriärrörlighet och påföljande löneeffekter att vara mindre än i varuhandeln.⁵⁸

⁵⁶ Moss Kanter, 1977.

⁵⁷ SOU 1997:137.

⁵⁸ Granqvist & Persson, 1997.



Kvinnor fastnar i högre grad än män i *dead end jobs*.

Att kvinnor ofta finns i *dead end jobs* tyder emellertid även en studie av mobiliteten mellan låglöne- och höglönecategorier på. Kvinnor förblir kvar i låglönecategorin i betydligt högre grad än män. De flyttar i mindre utsträckning från låglönecategorin till höglönecategorin, däremot lämnar de i högre grad höglönegruppen för att hamna i låglönegruppen.⁵⁹ Detta beror kanske på att kvinnor får "börja om" när maken får ett nytt arbete och familjen flyttar. Skillnaderna mellan kvinnor och män kan inte förklaras med olikheter i utbildning och arbetslivserfarenhet. Situationen förefaller ha försämrats från perioden 1974–1981 till perioden 1981–1991.

Det finns en hel del som tyder på att hindren i organisationerna gör att kvinnor i högre grad än män fastnar i *dead end jobs*. Den tidigare nämnda studien av Meyerson och Peterson⁶⁰ kan tydas som ett stöd för denna hypotes snarare än för hypotesen att kvinnors uteblivna karriärer beror på familjeansvaret. Meyersons och Petersens tolkning är att "kvinnor kommer på efterkälken i karriärutvecklingen i åldrarna 35–50 år för att sedan aldrig riktigt återhämta männens försprång".⁶¹ Denna tolkning kan dock ifrågasättas. För det första är "effekten av att vara kvinna" negativ i samtliga ålderskategorier, för det andra borde "det värsta" familjeansvaret för kvinnorna vara över i 35-årsåldern. Ansvaret ökar inte heller kontinuerligt med kvinnans ålder, utan gäller några år, för att sedan avta. Att den negativa effekten av att vara kvinna ökar i samtliga ålderskategorier och ökar med åldern är svårt att förstå utifrån ett resonemang om familjeansvar.

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

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

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

⁵⁹ Hultin & Szulkin (b), SOU 1997:136.

⁶⁰ SOU 1997:136.

⁶¹ Meyerson & Peterson, SOU 1997:137.

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

Mellan 1970 och 1990 har den genomsnittliga befattningsnivån för män ökat från 3,56 till 3,95, där befattningsnivå 1 är den lägsta nivån och 7 den högsta. För kvinnor har den genomsnittliga befattningsnivån ökat från 1,97 till 2,91.⁶² Både kvinnors och mäns genomsnittliga befattningsnivå har således ökat, men kvinnors har ökat med en halv befattningsnivå mer än mäns. Med tanke på att kvinnors utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet har höjts väsentligt under perioden kan den höjningen betraktas som blygsam.

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

Kvinnor och män tycks befinna sig på olika interna arbetsmarknader, där mäns arbetsmarknad kännetecknas av att det finns avancementsmöjligheter, medan kvinnors kännetecknas av att sådana saknas. Kvinnor utgör, som Ressner (1985) uttrycker det, "den horisontella basen för den vertikala hierarki där män arbetar och verkar."

Det är manligt att leda

Kvinnors underrepresentation bland chefer kan tolkas som ett resultat av att den sociala konstruktionen av ledarskap sammanfaller med den sociala konstruktionen av manlighet, samt att ledarskap är utformat utifrån ett traditionellt manligt livssammanhang.⁶³

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

⁶² Meyerson & Petersen, SOU 1997:137, tabell 4.3.

⁶³ Holgerson & Höök, SOU 1997:135, s. 38; se även flera andra artiklar i Nyberg & Sundin, SOU 1997:135; Lindvert SOU 1997:83; Holmquist, SOU 1997:83.

chefer är inte föräldralediga, chefer är konkurrensinriktade, chefer arbetar mycket övertid osv.

Manlighet i relation till ledarskap behöver inte kommenteras, den ses inte som skild från ledarskap utan är en del av det.⁶⁴ De män som avgör vilka som skall rekryteras till chefsposter är inte heller vilka män som helst, utan män som har tolkningsföreträde utifrån position, klass, etnicitet och sexuell läggning. De olika kriterierna förstärker varandra och därmed tolkningsföreträdet. Konsekvensen blir att dessa mäns tolkningar framstår som sanningar. Gruppen kan sägas representera en s.k. hegemonisk maskulinitet.⁶⁵

När dessa män rekryterar framstår det som en självklarhet att det är kompetens som avgör. Vad denna kompetens innebär ifrågasätts dock inte. Som en följd av detta återskapar gruppen den hegemoniska maskulinitet som de själva representerar.⁶⁶ Osäkerhet medför också ett behov av att känna förtroende för dem man arbetar med, att veta att man tänker och agerar ungefär lika. Det leder till att chefer tenderar att omge sig med personer som liknar dem själva.⁶⁷ Det finns flera studier som visar att social likhet (också kallad homosocialitet) är mycket viktigt framför allt på elitnivå. Det innebär att beslutsfattare i de flesta situationer föredrar personer som socialt liknar dem själva och att det är dessa som uppmuntras och hjälps framåt. Detta förstärks genom de sociala nätverken.

I styrelserummen är det viktigt att ha rätt kontaktyta och relevanta referensramar. Att bygga upp ett kontaktnät som krävs är lättare för män som i allmänhet har andra kanaler. Vi träffas till exempel i jaktlaget eller på tennisbanan. Det faller sig naturligt att rekommendera någon av dessa bekantskaper man känner väl.⁶⁸

Kvinnlighet däremot är problematiskt i relation till ledarskap. Föreställningar om kvinnor utgör ofta motsatsen till föreställningar om chefer, vilket innebär att det finns en motsägelse i att vara kvinna och att ha chefsegenskaper.⁶⁹ Kvinnor framstår därmed inte som kandidater till chefsposter. Detta hindrar kvinnors karriärutveckling i största allmänhet och resulterar i att det inte finns så många kvinnor att rekrytera på högre nivå.⁷⁰

⁶⁴ Wahl, 1996.

⁶⁵ Cornwall & Lindisfarne, 1994; Connell, 1995; Lindgren, 1996.

⁶⁶ Holgersson & Höök, SOU 1997:135.

⁶⁷ Moss Kanter, 1977.

⁶⁸ Bernt Magnusson, styrelseordförande i NCC och Swedish Match, styrelsemedlem i Avesta Sheffield, Höganäs, ICB Shipping och Nordbanken, i Hultbom, SOU 1997:135, s. 58.

⁶⁹ Wahl, 1996.

⁷⁰ Cockburn, 1991.



Chefer tenderar att omge sig med personer som liknar dem själva.
En del manliga beslutsfattare uppfattar kvinnor som väsentligen olika män.

En del manliga beslutsfattare uppfattar dessutom kvinnor som väsentligen olika män. Det är därför inte positivt om kvinnor försöker anta mäns beteende. Auktoritärt uppträdande är accepterat hos en "normal chef", medan auktoritära kvinnor uppfattas negativt. Slutsatsen är att antingen saknar kvinnor auktoritet och kan därför inte bli chefer eller så blir de auktoritära när de väl nått chefspositioner, vilket inte är önskvärt.⁷¹

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

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

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

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

Ett fåtal har inte svarat

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

Exempel: Butikskedjan

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

Traditionellt är det män som haft de ledande positionerna inom företaget och de har gått den långa vägen. I början på 1980-talet ville man modernisera företaget och startade ett traineeprogram. Unga

⁷¹ Holgersson & Höök, 1997, s. 26.

kvinnor och män som från och med 1983 och till och med 1990 genomgått detta program har ingått i Kvinnomaktutredningens studie.⁷²

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

Företagsledningen hade ingen medveten könsstrategi i rekryteringen till traineeprogrammet och var inte negativ till att rekrytera kvinnor. "Kanske kan sägas att man gick på kompetens och fick 50 procent av vardera könet". Men när det sedan gäller att välja ut chefer tycks yngre män betraktas som kompetenta tills de bevisar motsatsen. Det gäller inte för kvinnorna. En grupp äldre män, som upprätthåller gällande värderingar, har svårt att se kvinnor som chefer. Att vara chef för en stormarknad kräver, enligt dessa långvägare, en man. Helst en annan långvägare (likhet), med en trogen hustru vid sin sida, men om ingen sådan finns så föredrar man en manlig akademiker.

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

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

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

Kvinnliga chefer har betydelse för kvinnors löner

Alvesson ställer frågan "om en ökning av antalet kvinnliga chefer angår andra än den relativt lilla grupp som kan komma ifråga, respektive har chefsjobb, och de män som de då utkonkurrerar."⁷³ Han svarar

⁷² Sundin, SOU 1998:4.

⁷³ Alvesson, SOU 1997:135, s. 180.

själv att arbetsgivarna kan vara intresserade av att genom en någotsånär lika könsfördelning ta tillvara mänskliga resurser, få bättre fungerade arbetsgrupper samt att undvika de legitimitetsproblem som kan uppstå om alla eller nästan alla chefer är män.⁷⁴

En rimligt hög andel kvinnor på högre nivåer i organisationer tycks också återverka på hur kvinnor definierar sig själva och definieras av andra.⁷⁵ Organisationer som haft kvinnor i ledande positioner ger kvinnorna insikt om sin egen kompetens. Kvinnorna ser genomgående mer positivt på sin egen verksamhet och yrkesutövning än vad männen ser på kvinnornas verksamhet och yrkesutövning och kvinnorna anser själva att de klarar av att hantera yrkeslivet och privatlivet på ett bra sätt.⁷⁶ Kvinnor har ett intresse av att vara med där makt utövas och att aktivt delta med egna åsikter och uppfattningar.⁷⁷

Chefens kön kan också ha mer konkreta betydelser. För det första är det kanske så att kvinnor i högre utsträckning än män tar med sig andra kvinnor uppåt i organisationen.⁷⁸ För det andra visar en studie inom Kvinnomaktutredningen att kvinnor på arbetsplatser med relativt många kvinnliga chefer har högre löner än kvinnor på arbetsplatser med många manliga chefer. Resultatet är speciellt tydligt på arbetsplatser där beslut om lönesättning fattas på lägre nivåer än hos högste arbetsplatschefen. Det tyder på att flexibilitet (godtycke) i lönesättningen ökar utrymmet för orättfärdiga löneskillnader. Däremot tycks inte könsammansättningen bland cheferna påverka männen löner nämnvärt. Män har varken högre eller lägre löner på de arbetsplatser där förhållandevis många av cheferna är män. Hultins och Szulkins⁷⁹ slutsatser är att manliga beslutsfattare aktivt diskriminerar kvinnor i lönesättningsprocessen, och att kvinnliga beslutsfattare i jämförelse med manliga registrerar och belönar de kvinnliga anställdas produktivitet på ett mer rättvisande sätt.

Frånvaro av manliga egenskaper och närvaro av kvinnliga

Den svenska arbetsmarknaden är inte bara könssegregerad efter yrke och sektor utan också vertikalt. Kvinnors möjligheter att byta till bättre arbeten och att göra karriär är mindre än mäns. Det kan delvis förklaras med att det – med nuvarande könsarbetsdelning i familjen – är svårare för kvinnor med barn än för män att göra karriär. Chefs-

⁷⁴ Blomqvist 1997 i Alvesson, SOU 1997:135.

⁷⁵ Ely, 1995; Kanter, 1977; Wahl, 1997; Sundin, 1997 i Alvesson, SOU 1997:135.

⁷⁶ Sundin, SOU 1997:135, s. 297, se även Fürst, SOU 1997:135; Wahl SOU 1997:135.

⁷⁷ Jónasdóttir, 1985; 1991.

⁷⁸ Blom, SOU 1997:135, s. 201.

⁷⁹ Hultin & Szulkin (a), SOU 1997:136.

rollen är dessutom en manlig konstruktion där kvinnor inte passar in och där det råder en negativ "effekt av att vara kvinna". Den innebär att kvinnor med samma kvalifikationer som män återfinns längre ner i hierarkin än män, och att kvinnor har högre utbildning än män på samma hierarkiska nivå.

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

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

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

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

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

Kön och lön

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

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

- att kvinnor och män får olika lön i identiska jobb, dvs. *olika lön för lika arbete*
- att kvinnor och män segregeras till olika sektorer och yrkesgrupper och därmed erhåller olika lön, dvs. *olika lön för olika arbete*
- att kvinnor (och män) i kvinnodominerade yrken erhåller lägre löner än män (och kvinnor) i likvärdiga mansdominerade yrken, dvs. *olika lön för likvärdigt arbete*
- att kvinnors och mäns kompetens och beteenden värderas olika, dvs. *olika lön för olika kön*.

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

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

Enligt några teorier antas kvinnor vara mer familjeorienterade, vilket medför att de i jämförelse med män investerar mindre i utbildning och yrkesfärdigheter. Annorlunda uttryckt: kvinnor är mindre arbetsorienterade än män och blir därför mindre produktiva i arbetslivet. Resultatet blir att kvinnor får lägre löner än män.⁸¹ Om mannen specialiserar sig på lönearbete och kvinnan på hushållsarbete innebär det att sammanboende mäns produktivitet på arbetsmarknaden ökar. De kan då förväntas ha högre lön, inte endast i förhållande till kvinnor, utan också i jämförelse med ensamstående män. Men det kan också vara så att högproduktiva män i högre utsträckning blir gifta än de som är mindre produktiva. Vissa män kan ha egenskaper som både arbetsgivare och kvinnor värderar högt. Vilka dessa egenskaper är, är oklart.⁸²

⁸⁰ Persson & Wadensjö, SOU 1997:136.

⁸¹ Becker 1964, 1985; Mincer & Polachek 1974.

⁸² Richardson, SOU 1997:136.



Äktenskap och sammanboende ger män en "äktenskapspremie".

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

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

Förekomsten av en "äktenskapspremie" för män stöds av det faktum att en del av de män som skiljer sig får en mycket negativ ekonomisk utveckling efter skilsmässan⁸³ och av att ensamstående män har större risk att ingå i låglönegruppen än sammanboende män. För kvinnor har civilstånd mindre betydelse.⁸⁴ Sannolikheten att skilda män och kvinnor blir förtidspensionerade är också större än att gifta kvinnor och män blir det.⁸⁵ För män tycks således gälla att en stark ställning på arbetsmarknaden har samband med en stark ställning på äktenskapsmarknaden. För kvinnor finns inte något sådant samband.

Olika lön för olika kön?

Föräldraledighet

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

Föräldraförsäkringen ersatte 1974 den tidigare moderskapsförsäkringen. Reformen sågs som ett led i att "främja en ökad jämställdhet inte bara formellt utan reellt mellan män och kvinnor i hemmet, arbetslivet och samhället".⁸⁶

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

⁸³ Gähler, SOU 1997:138.

⁸⁴ Hultin & Szulkin (b), SOU 1997:136.

⁸⁵ Höög, SOU 1997:137.

⁸⁶ Proposition 1973:47, i Sundström & Dufvander, SOU 1998:3.

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

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

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

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

Fäder som är tjänstemän i privat sektor och i ledande ställning på mindre företag uppger större hinder på sin arbetsplats för att ta ledigt än andra män.⁸⁷ Fäder som varit lediga i minst en månad är i betydligt större utsträckning anställda i den offentliga sektorn än i den privata, arbetar på kvinnodominerade arbetsplatser i högre grad än mansdominerade och har högre utbildning än de fäder som inte varit lediga alls.

En månads föräldraledighet påverkar lönen negativt för såväl kvinnor som män, men mest för män, allt annat lika.⁸⁸ Det tyder på att de negativa reaktioner från arbetsgivare och arbetsledare som männen förutser inte alltid är inbillade.

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

⁸⁷ Detta avsnitt bygger på i Sundqvist & Dufvander, SOU 1998:3.

⁸⁸ Albrechts m.fl., SOU 1997:136.

nar sig åt obetalt arbete i hemmet är något lägre.⁸⁹

Föräldraförsäkringen tycks i Sverige dock ha bidragit till att mödrarna inte lämnar arbetsmarknaden efter det att de har fått barn. Andelen som återgår till lönearbete efter föräldraledigheten är högre i Sverige än i Tyskland, Storbritannien och Norge.⁹⁰

Kvinnor i kvinnodominerade yrken tycks inte straffas lönemässigt för någon typ av frånvaro; föräldraledighet, arbetslöshet eller frånvaro för att sköta hushållet. I blandade yrken är däremot såväl arbetslöshet som hemarbete förknippat med lägre löner för både kvinnor och män, men mer för män än för kvinnor. Män som ägnar mer tid än andra män åt oavlönat hemarbete straffas tydligt för detta med lägre lön. Militärtjänst däremot påverkar inte lönen negativt.⁹¹ Sammanfattningsvis tycks kvinnors och mäns beteenden värderas olika. Kvinnors frånvaro påverkar löneutvecklingen mindre än mäns. Att kvinnor i kvinnodominerade yrken inte straffas för frånvaro lönemässigt, beror sannolikt på att de finns i *dead end jobs* och yrken där arbetslivserfarenhet inte påverkar löneutvecklingen särskilt mycket. I dessa yrken har det ingen större betydelse om man är frånvarande eller inte och alla "straffas" även de som inte är frånvarande.

Utbildning och arbetslivserfarenhet

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

Lägre utbildningsnivå som förklaring till kvinnors lägre löner gäller knappast idag. Ända sedan tidigt 1980-tal går en större andel av kvinnorna än av männen på längre teoretiska gymnasielinjer samt på universitet och högskolor.⁹² Såväl antalet som andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning på arbetsmarknaden är idag högre än antalet och andelen män. Män och kvinnors utbildningsnivåer är idag mycket lika.

Däremot finns det skillnader i kvinnors och mäns utbildningsinriktning, vilket delvis skulle kunna förklara varför kvinnor har lägre löner än män. Andelen kvinnliga civilingenjörer är t.ex. låg samtidigt som det är vanligt att civilingenjörer är chefer och har höga löner.⁹³

⁸⁹ Gustafsson, SOU 1997:115, tabell 5.

⁹⁰ Gustafsson, SOU 1997:115; Sundström & Duvfander, SOU 1998:3.

⁹¹ Albrecht m.fl., SOU 1997:136; Hörnqvist, SOU 1997:138.

⁹² Jonsson, SOU 1997:137.

⁹³ Meyerson & Peterson, SOU 1997:137.

Vilken betydelse skillnader i utbildningens inriktning mellan kvinnor och män totalt har för löneskillnaden känner vi emellertid inte till.

Men det är också så att när kvinnor och män med samma högre utbildning går ut i arbetslivet så får kvinnorna lägre arbetsinkomster än männen. Denna skillnad kan endast till en mindre del förklaras med att kvinnor och män har olika arbetsrelaterade karakteristika – olika antal år efter examen, ålderskillnader m.m. Däremot är män genomgående överrepresenterade inom privat sektor – och för åtskilliga examensgrupper hör arbete i privat sektor ihop med högre arbetsinkomster än arbete inom offentlig sektor. Även denna faktor förklarar emellertid endast en mindre del av inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.⁹⁴

Kvinnor får alltså sämre utdelning på sin utbildning än männen på samma utbildningsnivå. Särskilt låg är avkastningen på utbildning i kvinnodominerade yrken; 2,2 procent per utbildningsår för kvinnor och 2,8 procent för män. Detta kan jämföras med drygt 4 procent för män i mansdominerade yrken.⁹⁵ Som vi har sett har kvinnor med samma utbildning som män sämre möjligheter att göra karriär, och kvinnliga chefer har högre utbildning än manliga. Detta betyder inte att det inte lönar sig för kvinnor att utbilda sig – det gör det. Men det lönar sig bättre för män.

Sedan början av 1980-talet har kvinnorna ”kommit ikapp” männen både i utbildningslängd och antal anställningsår hos nuvarande arbetsgivare. Skillnaden i arbetslivserfarenhet har krympt från cirka fem år till tre. Även avkastningen på arbetslivserfarenhet är lägre för kvinnor än för män. Det gäller oavsett om yrket är kvinnodominerat, jämställt eller mansdominerat. Lägst avkastning på arbetslivserfarenhet har kvinnor i kvinnodominerade yrken och högst har män i jämställda yrken.⁹⁶ Sammanfattningsvis får således kvinnor lägre avkastning än män både på utbildning och arbetslivserfarenhet, dvs. olika lön för olika kön.

Olika lön för lika arbete?

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

⁹⁴ Wadensjö, SOU 1997:136. Se även Ohlsson & Öhman, SOU 1997:137; Edin & Richardson, SOU 1997:136; Arai & Thoursie, SOU 1997:136.

⁹⁵ Hörnqvist, SOU 1997:138; se även le Grand, SOU 1997:136.

⁹⁶ Hörnqvist, SOU 1997:138, se även Arai & Thoursie, SOU 1997:136.

män på samma befattning och på samma arbetsplats är den 5 procent.⁹⁷ Meyersons och Petersens slutsats är att detta innebär att kvinnor inte får olika lön för lika arbete. Men 5 procent betyder en löneskillnad på 750 kronor i månaden om man har en lön på 15 000 kr. Det är inte så lite. Andra forskare finner en skillnad i lön av ungefär samma omfattning som den som Petersen och Meyersen finner, som inte kan "förklaras" av ålder, utbildning, erfarenhet i arbetet m.m. Denna "förklarade" skillnad brukar då, helt eller delvis, tillskrivas diskriminering på grund av kön. Löneskillnadsutredningen (SOU 1993:7) fann t.ex. löneskillnader på mellan 1 och 8 procent som inte går att förklara.

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

Det är möjligt att kvinnor får något lägre lön än män för samma arbete. Det är dock inte den främsta förklaringen till löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Mer avgörande är att män finns på höglönebefattningar på höglönearbetsplatser och att kvinnor finns på låglönebefattningar på låglönearbetsplatser.⁹⁸

Olika lön för likvärdigt arbete?

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

⁹⁷ Meyerson & Petersen, SOU 1997:136.

⁹⁸ Kritik har riktats mot Meyersons & Petersens studie och valet av datakälla. Kritiken går bl.a. ut på att lönekategorierna, särskilt på arbetarsidan, inte visar befattningstilhörighet utan är en ren löneadministrativ indelning (Arai & Thoursie, SOU 1997:136). Om detta är fallet så innebär det att kvinnor och män med någorlunda lika lön indelas i samma befattningskategori, snarare än att de har samma befattning och därför ungefär samma lön.

män små inom Kommunal jämfört med andra fackförbund.⁹⁹

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

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

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

Manliga kommunalarbetare som lönejämförelse för kvinnliga kommunalarbetare är en krympande skara – allt fler av Kommunals män arbetar i kommunala bolag enligt ett annat löneavtal och där lönerna i genomsnitt ligger 2 000 kronor över de kommun- och landstingsanställda männens. ”Under högkonjunkturen försvarades männens högre löner med marknaden men nu fixar de sina bättre löner genom bolagiseringen” säger en luttrad kvinnlig sektionsordförande.¹⁰⁰

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

⁹⁹ SOU 1993:97, s 131 f. i Fürst, SOU 1997:135.

¹⁰⁰ Fürst, SOU 1997:135, s 344.

Olika lön för olika arbete?

Att kvinnor och män arbetar inom olika yrken är en viktig orsak till att kvinnor har lägre löner än män. Skillnaden i genomsnittlig lön per timme före skatt uppgår till 19,6 procent.¹⁰¹ Tar man hänsyn till att kvinnor och män arbetar i olika yrken minskar lönegapet till 12,8 procent. Tas dessutom hänsyn till individrelaterade egenskaper (utbildning, arbetslivserfarenhet m.m.), arbetsrelaterade egenskaper (arbetsmiljö, arbetskrav m.m.) samt yrkesklass och näringsgren får vi en löneskillnad på 6 procent. Dessa 6 procent är då "oförklarade" och kan bero på att kvinnor får lägre avkastning på utbildning och arbetslivserfarenhet.

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

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

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

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

Hultin och Szulkin¹⁰² finner i sin studie av lågavlönade att förklaringen till att kvinnor har lägre löner än män inte kan förklaras med att kvinnor och män finns i arbeten med olika kvalifikationskrav, utan just av det faktum att de arbetar i kvinnodominerade yrken. Risken för låg lön ökar med ökad andel kvinnor i yrket för såväl kvinnor som män.¹⁰³

Flera andra studier visar att "andelen kvinnor" i ett yrke kan förväntas sänka lönen. I slutet av 1980-talet genomförde Jonung och Persson (1990) en studie som visar att om andelen kvinnor i ett yrke ökar med 10 procent kan medellönen förväntas minska med ca 1 procent. Löfström fann också att den negativa effekten på lönen var markant högre för män än för kvinnor. Män förlorar mer i förhållande till andra män på att arbeta i kvinnodominerade yrken än vad kvinnor

¹⁰¹ le Grand, SOU 1997:136.

¹⁰² Hultin & Szulkin (b), SOU 1997:136.

¹⁰³ Se även Arai & Thoursie, SOU 1997:136; le Grand, SOU 1997:136. .

förlorar i förhållande till andra kvinnor.¹⁰⁴

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

Anställningsförmåner

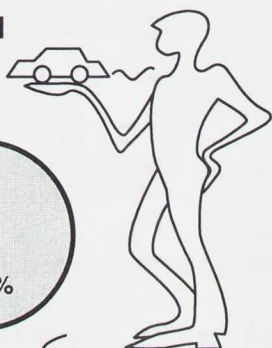
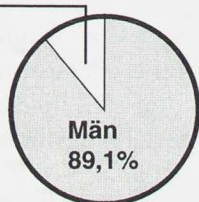
I traditionella studier av löneskillnader mellan kvinnor och män tas ingen hänsyn till icke-kontanta anställningsförmåner. I arbetstagarens ersättning för arbete ingår dock inte bara penninglönen utan också värdet av olika förmåner, t.ex. naturaförmåner och lönerelaterade försäkringsrättigheter.¹⁰⁵

Anställningsförmåner

Andel kvinnor respektive män av förmånstagarna

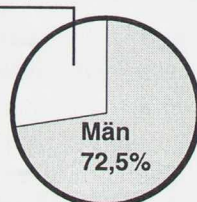
Tjänstebil

Kvinnor
10,9%



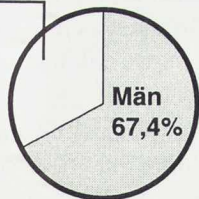
Telefon

Kvinnor
27,5%



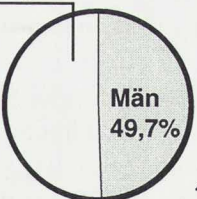
Fritidsbostad

Kvinnor
32,6%



Lunch

Kvinnor
50,3%



¹⁰⁴ Lofström, SOU 1997:136.

¹⁰⁵ Detta avsnitt bygger på Granqvist, SOU 1997:136.

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

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

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

Källa: Granqvist, SOU 1997:136, tabell 7.1

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

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

Förekomsten av anställningsförmåner tenderar att öka och nya anställningsförmåner förefaller ständigt uppstå. Kvinnor har färre och mindre värdefulla anställningsförmåner än män, och det är sannolikt att detta ökar löneskillnaderna mellan könen ytterligare. Löneskillnader som uppkommer till följd av anställningsförmåner är också mindre synliga än skillnader i penninglöner.

Avtalsförsäkringar

Förutom icke-kontanta anställningsförmåner kan också avtalsförsäkringarna öka löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Avtalsförsäkringar är avtal om försäkringar som träffats av de centrala arbetsmarknadsorganisationerna och de finns på hela den svenska arbetsmarknaden. De kompletterar ersättningen från folkpension och ATP.¹⁰⁶

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

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

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

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

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

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

Män har högre lön – därför får de högre lön

En förklaring till att män har högre löner än kvinnor kan helt enkelt vara att män redan har högre löner än kvinnor. Att sänka lönerna för en individ eller en kategori, även om det inte gäller absoluta kronor, utan endast relativt, är sannolikt svårt. Det kan illustreras med vad som hände när en livsmedelsbutikskedja i slutet av 1980-talet bytte

¹⁰⁶ Ståhlberg & Tegle, SOU 1998:3.

ägare varvid endast två nivåer anställda blev kvar: butikschefen och övriga anställda.¹⁰⁷ Före ägarbytet hade de sex butikerna haft en hel flora av olika tillägg för olika hierarkiska nivåer. I några av butikerna fick personalen behålla alla eller en del ”relevanta” tillägg efter övergången. I praktiken blev resultatet att de som hade tillägg fick behålla dem även om arbetsuppgiften försvunnit. Män hade redan tidigare mer tillägg än kvinnor och de fick behålla dem. Men i en av butikerna tog man bort alla tillägg för att kunna börja från noll. Butikschefen, som i denna butik är en kvinna, beskriver deras val så här:

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

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

”Hej, jag vill ha mer lön”

Tillägg skapar också problem, vilket en diskussion, som förs bland en del av Svenska Kommunalarbetareförbundets medlemmar visar.¹⁰⁸ Vårdarbete är idag ofta organiserat som grupparbete. Man har inte befattningar med fixerat innehåll eller utförliga befattningsbeskrivningar. Ett grupporganiserat arbete skall ge alla medlemmar möjligheter att utvecklas mångsidigt, menar man. Då är det fel att prissätta arbetsuppgifter och ge lönetillägg för olika ansvarsuppgifter. Man menar också att det är fel att premiera uppgifter som leder bort från själva omvårdnadsarbetet. Att t.ex. beställa och hämta material bör inte ge lönetillägg, utan bör ingå som en naturlig del i arbetet. Arbetet som helhet bör uppvärderas på grund av den mångkunnighet det kräver. Man tycker att det är fel att ta efter ”manliga” lönemodeller:

¹⁰⁷ Detta avsnitt bygger på Sundin, SOU 1998:4.

¹⁰⁸ Furst, SOU 1997:135.



"Vi har små smala gubbar att lyfta, tjocka tanter och mellantjocka och feta gubbar. Tänk om vi skulle ha betalt efter dom ... det är ju löjligt."

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

Förutom att tillägg har en benägenhet att gå till männen är en annan vanlig förklaring till männens högre löner att kvinnor och män har olika förutsättningar när det gäller att förhandla sig till högre lön eller tillägg: ”De flesta som går in och säger hej, jag vill ha mer lön, det är killar”.¹⁰⁹ Dessutom verkar det vara en styrka för män att de är få både i butikerna och i vården. Man vill gärna ha dem kvar, även om det kostar lite extra.

Diskrimineras kvinnor?

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

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

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

Skillnader i individ- och arbetsrelaterade egenskaper mellan kvinnor och män är då inte förklaringar till kvinnors lägre löner utan en del av diskrimineringen. Män får inte högre löner därför att de har mer internutbildning och fler underställda än kvinnor, utan de får mer internutbildning och är chefer därför att de är män. ”Att vara man”

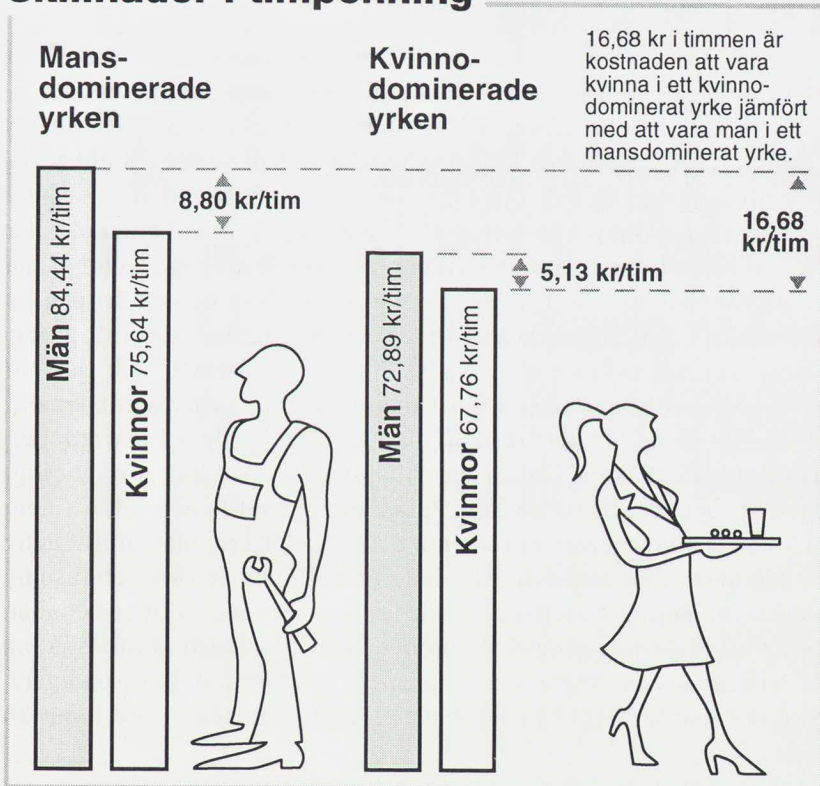
¹⁰⁹ Aurell, 1997, s. 22; se även Sundin, SOU 1998:4.

och "mansandelen i yrket" ger högre ekonomiskt utbyte än "att vara kvinna" och "kvinnoandelen i yrket". I ett sådant perspektiv kan löne- och karriärskillnaderna ses som en återspeglning av kvinnors och mäns ställning i ett samhälle där kvinnor och det kvinnor gör är lägre värderat än män och det män gör.

Negativ kvinnoeffekt

De mest slående resultaten av de olika studier som genomförts inom Kvinnomaktutredningens ram är den negativa "effekten av att vara kvinna" och den negativa "effekten av kvinnoandelen i yrket" på kvinnors löner. På basis av genomsnittlig timpenning för kvinnor och män i kvinno- respektive mansdominerade yrken gör vi nedan en grov beräkning av storleken på dessa negativa effekter.¹¹⁰

Skillnader i timpenning



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

¹¹⁰ Med kvinnodominerat menas att 67–100 procent av de anställda i yrket är kvinnor och med mansdominerat att 67–100 procent är män.

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

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

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

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

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

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

På arbetsmarknaden produceras kvinnligt och manligt

Arbetsmarknaden präglas av de värderingar som de har som deltar på den. Löner, arbetstider, karriärmöjligheter och anställningsförhållan-

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

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

Arbetsmarknaden i korthet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7 Välfärdsstaten

Detta avsnitt skall handla om välfärdsstaten. Det betyder här dels politiska makthavare och ekonomisk makt, dels transfereringarnas fördelning mellan kvinnor och män.

Vem är ekonomisk makthavare?

Ekonomiska makthavare definieras ofta som höga chefer eller styrelsemedlemmar i det privata näringslivet. Det gäller t.ex. 1985 års Maktutredning, där man konstaterar att ”det svenska maktsystemet domineras av två stora maktblock, *den ekonomiska makten* och *den politiska makten*”.¹ (kursiv i original), där den ekonomiska makten finns i det privata näringslivet. Med en sådan definition av ekonomiska makthavare har kvinnor ingen ekonomisk makt. En VD av 229 i börsnoterade företag är kvinna och 3 procent av ledamöterna i de börsnoterade företagens styrelser är kvinnor.²

Men även politiker har ekonomisk makt. Deras beslut har avgörande betydelse för hur de ekonomiska regelsystemen utformas, vilka i sin tur har stor betydelse för hur inkomster fördelas mellan kvinnor och män. De offentligt finansierade bidragen motsvarade omkring en fjärdedel av BNP per år 1992 till 1994. Av kvinnors inkomster (samtliga åldrar, 0 år –) år 1994 kom i medeltal 39 procent från välfärdsstaten och av männens 30 procent.³

Här är vi inledningsvis intresserade av att undersöka i vilken utsträckning kvinnor finns på de formella positioner där den ekonomiska politiken utformas och vi börjar med att se på regering, riksdag och utskott.

¹ SOU 1990:44, s. 305.

² Hultbom, 1997:135.

³ Nyberg SOU 1997:87, tabell 10.

Regering och riksdag

Ofta framhålls att ledarrollen, liksom chefsrollen som tidigare påpekats, innehållsligt och hiarkiskt är konstruerad utifrån manligheten.⁴ Föreställningar om manlighet överensstämmer med existerande föreställningar om vilka egenskaper en ledare bör besitta. Samtidigt utgör föreställningar om kvinnor ofta motsatsen, vilket innebär att det finns en motsägelse i att vara kvinna och besitta ledaregenskaper.

Även politikerrollens innehåll och position är konstruerad utifrån manligheten. Att ledarrollen innehållsligt och positionellt har sin bas i manligheten hindrar dock inte att kvinnor idag finns i dessa positioner, dvs. att politikerrollen går att förändra.

Efter det första val då kvinnor kunde delta år 1921 utsågs fem kvinnor och 375 män till riksdagen. Längre var kvinnoandelen låg. Endast 13 procent av ledamöterna var kvinnor under tvåkammarriksdagens sista år, 1970. Men efter 1973 års val steg andelen till över 20 procent och i och med valet 1985 till över 30 procent. År 1988 var det dittills mest framgångsrika valet ur kvinnorepresentations synpunkt, då det resulterade i att närmare 38 procent av riksdagens ledamöter var kvinnor. Med tanke på den stabila uppgång som skett sedan den allmänna rösträttens införande var därför valet 1991 ett stort bakslag, andelen kvinnor sjönk då till 33 procent.⁵ I den nuvarande riksdagen (hösten 1996) är 44 procent av ledamöterna kvinnor.⁶

Det första kvinnliga statsrådet var ekonom

Den första kvinna som utsågs till statsråd var ekonom och kunde dessutom påverka den ekonomiska politiken. Karin Kock blev fil. dr. vid Stockholms högskola 1929, docent 1933 och ingick 1933–1937 i ledningen för den stora undersökningen angående Sveriges nationalinkomst. Åren 1938–1946 var hon t.f. professor i nationalekonomi och erhöll 1945 professors namn. I april 1947 utnämndes hon till konsultativt statsråd med uppgift att inom regeringen biträda vid handläggningen av ekonomiska frågor. Följande år blev hon folkhushållningsminister och kvarstod på denna post till departementets avveckling vid årsskiftet 1949–1950.⁷

Fram till valet 1973 hade Sverige endast haft fem kvinnliga statsråd. Då utsåg Olof Palme tre kvinnor. Liksom de tidigare kvinnliga regeringsmedlemmarna utnämndes de till konsultativa statsråd, dvs.

⁴ Alvesson SOU 1997:135.

⁵ Bergqvist 1994, s. 33ff.

⁶ Wängnerud SOU 1997:114.

⁷ Nationalencyklopedin.



Birgitta Dahl framför riksdagens 141 kvinnliga ledamöter.

de var inte chefer för egna departement.⁸ Därefter steg antalet på 1980-talet till fem eller sex statsråd och några fick ansvar för egna departement. 1991 ökade antalet till åtta och Sverige fick sin första kvinnliga finansminister, Anne Wibble. Med henne ökade också antalet kvinnor bland de politiskt tillsatta tjänstemännen på finansdepartementet från noll till fem av femton. Idag är hälften av statsråden kvinnor, vilket internationellt sett är ovanligt många.

En anledning till att det tog så lång tid innan andelen kvinnor i riksdagen ökade, var att vägen dit ofta gick via meriterande tjänst i partiet.⁹ Det var ett stort hinder för kvinnorna eftersom få hade sådana positioner. De kom istället ofta ifrån partiernas kvinnoorganisationer eller hade varit aktiva lokalt. Detta gäller även idag.¹⁰

Innehållsligt och positionellt har det politiska ledarskapet konstruerats i manliga termer, men idag är ändå det politiska ledarskapet befolkat av kvinnor. Detta har inte skett utan ansträngning. Kvinnoorganisationer har ihärdigt pläderat för utökad kvinnorepresentation.¹¹ "Föreningen Kvinnolistan" var aktiv redan på 1920-talet och "Kommittén för ökad kvinnorepresentation" bildades 1936.¹² Nätverket Stödstrumpornas "hot" om att bilda ett kvinnoparti är ett exempel på samverkan mellan "outsiders" och "insiders" som resulterade i ett kraftigt opinionstryck på de politiska partierna att motarbeta nedgången efter 1991 års val.¹³

Har kvinnorna någon ekonomisk makt?

Andelen kvinnor i regering och riksdag har således ökat. Men hur är det med makten? Har kvinnorna någon makt och särskilt ekonomisk makt? En vanlig uppfattning är att det är i utskotten makten finns.¹⁴ Det dröjde innan kvinnorna kom in i utskotten. Kerstin Hesselgren, Sveriges första kvinnliga riksdagsledamot, fick vänta ett årtionde på att bli ordinarie ledamot. Kvinnoandelen i utskotten har i regel varit något lägre än i riksdagen som helhet, men de tycks ha varit relativt väl företrädda i de utskott som ansågs viktigast fram till och med 1970-talet.¹⁵ Man måste dock ha i minnet att andelen kvinnor då var mycket låg. Jämfört med tvåkammarriksdagens tid har kvinnorepre-

⁸ Bergqvist 1994, kap. 2.

⁹ Palme, 1969.

¹⁰ Bergqvist, 1994.

¹¹ Hedlund, SOU 1997:114.

¹² Palme, 1969, s. 66.

¹³ Hedlund, SOU 1997:114.

¹⁴ Palme, 1969; SOU 1990:44; Bergqvist, 1994.

¹⁵ Bergqvist, 1994.

sentationen i utskotten ökat och andelen kvinnor i utskotten ligger idag i paritet med deras andel i riksdagen.

I *Det uferdige demokratiet*¹⁶ menar man att makten och den politiska verksamheten fördelas efter kön. Vertikalt genom att kvinnorna stannar kvar på lägre politiska poster och horisontellt genom att kvinnorna specialiserar sig på "mjuka" områden som social- och kulturpolitik och männen på "hårda" områden som ekonomi och teknik.

Wängnerud¹⁷ undersöker vad detta beror på. Diskrimineras kvinnor eller vill de inte ägna sig åt ekonomiska frågor? Hon studerar utvecklingen av andelen kvinnor i ekonomiskt inriktade utskott, till vilka hon räknar finans-, skatte- och näringsutskottet. Inledningsvis konstaterar hon att Anne Wibble (fp) och Anna Greta Leijon (s) är de enda kvinnor som innehåft ordförande- eller vice ordförandeposterna i finansutskottet. Anita Gradin (s) och Birgitta Johansson (s) är de enda som varit i motsvarande positioner i näringsutskottet. Skatteutskottet har ännu inte haft vare sig någon kvinnlig ordförande eller vice ordförande.

Andelen kvinnliga utskottsledamöter i de tre undersökta utskotten sammantaget uppgår till 35 procent. Det är lägre än utskotten totalt, där andelen är densamma som i riksdagen; 44 procent. Andelen kvinnor som skriver "ekonomiska motioner", med vilket menas att "ekonomi" ingår i motionsrubriken, andelen motioner som behandlas i finans-, skatte- och näringsutskotten skrivna av kvinnor och andelen kvinnor som uppger att de är intresserade av ekonomiska frågor är ungefär lika höga som kvinnoandelen i de tre utskotten, men betydligt lägre än andelen män. Wängnerud menar att "ekonomisk politik är ett manligt maktområde i riksdagen både om man ser till utskottsplacementering, motionskrivande och till ledamöternas intresseområden".¹⁸

"Mjuka" och "hårda" områden

Kvinnors inriktning mot "mjuka" sociala eller omsorgsfrågor och mäns på "hårda" ekonomiska och tekniska har av vissa forskare betecknats som ett exempel på marginalisering eller stereotypisering där kvinnor hänvisats till och låsts fast vid vissa områden.¹⁹ Andra forskare har hävdats att kvinnliga politikernas positioner inom dessa områden varit strategiska val eftersom välfärdspolitikens utformning både på nationell och lokal nivå är av avgörande betydelse för kvinnors konkreta livsvillkor.²⁰ Därtill kommer att kvinnornas intresse för och

¹⁶ Haavio-Mannila m.fl., 1983.

¹⁷ Wängnerud, SOU 1997:114.

¹⁸ Wängnerud, SOU 1997:114, s. 31.

¹⁹ Hirdman, SOU 1990:44, s. 95.

²⁰ Bergqvist, 1994.

koncentration till dessa områden också är nära förknippat med deras yrkesmässiga kompetens.²¹

På central nivå, i regeringen, har antalet kvinnliga statsråd och biträdande statsråd fram till idag varit högst i socialdepartementet med tre kvinnliga statsråd och sex biträdande statsråd, medan närings- (tidigare industri-) och försvarsdepartementen inte har haft något kvinnligt statsråd. Skall det betraktas som ett uttryck för kvinnors marginalisering? Det är tveksamt. Det är inom socialdepartementet som mycket av den svenska välfärdspolitiken utformats och många "tunga" män har varit socialministrar, bl.a. Gunnar Sträng, Sten Andersson, Torsten Nilsson och Gustav Möller. Socialdepartementets budget var 1995/96 nästan dubbelt så stor som arbetsmarknadsdepartementets, som kom på andra plats. Näringsdepartementets budget var endast knappt 20 procent av socialdepartementets.²²

Socialpolitik kan sägas ha två huvudinriktningar: inkomstöverföringar samt vård och social service. På socialdepartementet representeras dessa inriktningar av två utskott: socialförsäkrings- och socialutskotten. I dem har kvinnorna länge varit väl företrädade. Socialförsäkringsutskottet bereder ärenden rörande bl.a. pensioner, föräldrapening, sjukförsäkring och studiestöd. Man kan möjligen se det som ett utskott som behandlar "mjuka" frågor, men de beslut som där fattas rör "hard cash" som är avgörande för tillståndet i medborgarnas portmonnär. Socialutskottet bereder ärenden rörande omsorg om barn, ungdom och äldre, hälso- och sjukvård, stöd åt barnfamiljer med mera – områden som brukar betraktas som "mjuka". Ur kvinnosynpunkt kan man emellertid också se dem som "hårda" ekonomiska frågor, liksom man kan se socialdepartementet som "kvinnornas näringsdepartement", eftersom de frågor som diskuteras i socialutskottet dels handlar om kvinnors arbetsmarknad, dels om den sociala infrastruktur som underlättar kvinnors lönearbete.

Kommittéer och statliga styrelser

Att delta i kommittéarbete är en viktig möjlighet till politiskt inflytande. I Sverige har kommittéväsendet av tradition en stark ställning i den politiska beslutsprocessen.²³ Mellan 1925 och 1975 ökade kvinnornas andel av ledamöterna från omkring en procent till runt 11 procent. 1986 var andelen 18 procent, idag uppgår den till 36 procent. Trots dessa framgångar vad gäller kvinnors delaktighet i utredningsarbetet är mansdominansen fortfarande stark bland ledarna för kom-

²¹ Hedlund, SOU 1997:114.

²² Riksdagens Årsbok 1994/95.

²³ Bergqvist 1997, s. 230f

mittéerna. Enbart 72 kommittéer, eller 20 procent, av 356 hade år 1996 en kvinna som ordförande. En stor andel av deltagarna i kommittéer är sakkunniga eller experter, t.ex. forskare. Också denna grupp har en lägre andel kvinnor än genomsnittet.

På kvinnorepresentationsutredningens förslag beslutade riksdagen 1988 att könsfördelningen i statliga styrelser årligen ska redovisas för riksdagen. Denna redovisning visar att mellan 1986 och 1996 ökade andelen kvinnor från 18 till 43 procent. Liksom i fallet med kommittéerna har ordförandeposterna i regel tillfallit män, men andelen kvinnor på ordförandeposterna ökade från 11 till 29 procent.

I den regionala statsförvaltningen ingår en rad länsnämnder som t.ex. länsbostadsnämnder, länsarbetsnämnder och läns skolnämnder. Kvinnorepresentationen i statliga myndigheter på regional nivå har också ökat markant, men i något lägre takt än på den centrala nivån. Andelen kvinnor var 15 procent år 1986 och 36 procent år 1996. Skillnaden mellan olika län och mellan olika typer av organ är mycket stora. Den lägsta andelen kvinnor finns i Blekinge län med 25 procent. Jämtlands län hade med 45 procent den högsta andelen kvinnor. Bäst representerade har kvinnorna varit i försäkringskassornas styrelser och sämst i skogsvårdsstyrelserna.

Kvinnorepresentation i fackföreningarna

Trots att fackföreningarna inte är en del av den ekonomisk-politiska makten på samma sätt som riksdag och utskott tas de upp här. Fackföreningarna har också stor betydelse för hur inkomster fördelas mellan kvinnor och män t.ex. genom satsningar på låglönegrupper och särskilda kvinnopotter.

Utvecklingen av kvinnors representation har gått långsammare inom fackföreningarna än i de politiska partierna. Men ett genombrott ägde rum under 1980-talet. Då utsågs flera kvinnor på höga positioner både inom LO och TCO och andelen kvinnor ökade i respektive organisations kongress, representantskap och styrelse.²⁴

Den fackliga organisationsgraden är hög i Sverige. 83 procent av alla anställda är med i en facklig organisation. Kvinnor är i högre grad än männen fackligt organiserade. 87 procent av arbetarkvinnorna är organiserade och 83 procent av männen. Bland tjänstemännen är motsvarande siffror 85 procent för kvinnorna och 77 procent för männen.

Antalet kvinnor som är med i facket har ökat kraftigt under 1960- och 1970-talen, vilket har ett samband med kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande. Mellan 1990 och 1996 har antalet kvinnliga och

²⁴ Detta avsnitt bygger på Bergqvist, SOU 1997:135.

manliga medlemmar i LO minskat och antalet män i TCO minskat något, vilket beror på den minskade sysselsättningsgraden. Idag utgör kvinnorna nästan hälften av LO:s medlemmar, eller 46 procent, medan de är i majoritet i TCO, 60 procent. Trots likheter i organisationsgrad skiljer sig kvinnors och mäns förbundstillhörighet åt en hel del. Förbundstillhörigheten är en avspeglning av den könssegregerade arbetsmarknaden. Mycket få fackförbund liksom få yrken har en någorlunda jämn könsfördelning.

Utvecklingen av andelen kvinnor i fackföreningarnas beslutande organ har gått betydligt långsammare än medlemsutvecklingen. I tabellen nedan har en kvot bildats mellan männens andel bland medlemmarna och deras andel i beslutande organ. En kvot på 1 betyder att andelen män bland representanterna är lika stor som andelen män bland medlemmarna. En andel över 1 betyder att män är överrepresenterade bland representanterna. Som framgår av tabellen har mäns överrepresentation varit lägst bland kongressdelegaterna. I representantskapet och i styrelserna har mäns överrepresentation minskat mellan 1975 och idag. Det gäller särskilt LO:s representantskap och styrelse. I styrelsen fanns ingen kvinna 1975.

Tabell 26 Andel kvinnor bland medlemmarna, procent, samt mäns representation i kongress, representantskap och styrelse i förhållande till andel medlemmar, LO och TCO

År	Medlemmar		Kongress		Representantskap		Styrelse	
	LO	TCO	LO	TCO	LO	TCO	LO	TCO
1975	34	49	1,32	1,59	1,42	1,65	-	1,69
1985	43	57	1,32	1,42	1,51	1,51	1,63	1,91
1996/97	46	60	1,15	1,33	1,31	-	1,35	1,53

LO:s kongresser hölls 1971, 1981 och 1996.

Källa: Beräknat från Bergqvist 1997, tabell 2.

Med tanke på att TCO har rykte om sig att vara mera kvinnovänligt än LO, är det möjligen ett överraskande resultat att männens överrepresentation idag är mindre inom LO än TCO. Det innebär att i förhållande till sin andel bland medlemmarna är kvinnorna sämre representerade inom TCO än i LO.

Lättare bli VD än chefstjänsteman i intresseorganisation

I slutbetänkandet från utredningen om kvinnorepresentation – *Varannan damernas*, SOU 1987:19 – pekade man på vikten av synlighet. Synliggörande, dvs. ett ifrågasättande av enbart män som ledare, har haft stor betydelse för ökningen av andelen kvinnor inom politiken. Även fackföreningarna ställdes då för första gången på allvar till svars

och staten skärpte sina krav på en jämnare könsfördelning bland de ledamöter organisationerna föreslog till statliga styrelser. Den nya skärpta inställningen fick omedelbara effekter.

Inom de "synliga" delarna av organisationerna har den kvinnliga representationen kontinuerligt ökat, även om det fortfarande är en bit kvar tills andelen kvinnor motsvarar medlemsandelen. Man kan dock undra i vilken utsträckning jämställdheten genomsyrar organisationerna.

Ett tecken på att det inte står så väl till med jämställdheten i organisationerna är att praktiskt taget samtliga chefstjänstemän i intresseorganisationerna är män. Intresseorganisationer är ett bredare begrepp än enbart fackföreningar, dit räknas också t.ex. politiska partier, arbetsgivarorganisationer, humanitära organisationer och idrottsförbund. Chefstjänstemän i intresseorganisationer "fattar beslut, leder och samordnar verksamheten i intresseorganisation; svarar för förhandlingar, intressebevakning och information; planerar och organiserar rekrytering och fortbildning; representerar organisationen och dess medlemmar i utredningar, uppvaktningar, remisser o.dyl."²⁵ Förbundschef, förbundsdirektör, förbundsordförande, förhandlingschef, generalsekreterare, kanslichef och organisationschef räknas in i kategorin.

Enligt SCB:s undersökning var chefstjänstemän i intresseorganisationer den kategori som hade lägst andel kvinnor – 4 procent. På andra plats kommer verkställande direktörer, verksamchefer m.fl. med 9 procent.²⁶ Det är alltså svårare för kvinnor att bli chefstjänstemän i intresseorganisationer, dvs. bland annat i fackföreningar och politiska partier, än att bli verkställande direktörer, verksamhetschefer m.m. vid större företag eller myndigheter. Om detta är riktigt kan man undra hur genuint intresset för faktisk jämställdhet är.

Påverkas politiken, och i så fall hur, av fler kvinnor i politiken?

Huruvida fler kvinnliga politiker medför en annorlunda politik är om-diskuterat både bland forskare och i allmän politisk debatt. Många menar att i ett historiskt perspektiv har kvinnors insatser inom politiken haft avgörande betydelse för kvinnor (män och barn).

Att kvinnor var politiskt aktiva tidigt har de senaste årens forskning kring den svenska kvinnorörelsen visat. Det fanns ett myller av organisationer och kvinnlig politisk aktivitet som står i skarp kontrast

²⁵ SCB, 1997, s. 106.

²⁶ SCB, 1997, s. 8.

till den bild som tidigare forskning ofta förmedlat – av fogliga kvinnoförbund som följer sina partier, svag facklig organisering och en obetydlig verksamhet i övrigt. En motbild börjar växa fram som visar att kvinnor har varit aktiva på de mest skilda områden, i de mest varierande frågor och former.²⁷

Kvinnor har haft betydelse för politiken för det första genom att de fört upp nya frågor på den politiska dagordningen. Kvinnorna stötte i sina vardagsliv på problem som männen inte ville/kunde formulera, än mindre finna lösningar på. Det kunde gälla makten över pengarna i familjen, frånvaron av en manlig försörjare, manligt mostånd mot kvinnor i lönearbete, prostitution, behovet av barnbegränsning, hemarbetets organisering, barnens tillsyn osv. – frågor som på olika sätt aktualiserade kvinnors villkor och relationen mellan könen, på ett personligt och/eller samhällligt plan.²⁸

Kvinnor spelade t.ex. en viktig roll för tillkomsten av lagen som förbjöd avskedande av kvinnor på grund av giftermål och havandeskap och sannolikt var det kvinnornas påtryckningar som låg bakom beslutet att utbetala moderskapspenningen direkt till modern och inte till fadern, vilket var det gängse i övriga Europa. De gjorde också stora insatser i behörighets- och likalönsfrågorna.²⁹

Men man kan inte på något enkelt sätt dela upp kvinnor och män i två enhetliga grupper med olika intressen. Konflikt- och intressedimensioner kan sällan enbart beskrivas i termer av kön, klass, etnicitet etc. utan varje individ är samtidigt bärare av flera egenskaper. Kvinnor och män från t.ex. LO eller socialdemokraterna kan tänkas ha ett gemensamt intresse av att försvara den generella välfärdsstaten, men ha olika uppfattningar om vad som främst ska prioriteras. Även om vi inte på förhand med säkerhet kan uttala oss om vilka förändringar fler kvinnor på ledande positioner innebär för innehållet i besluten, så kan vi med säkerhet fastställa att när kvinnors närvaro ökar så ökar möjligheterna för kvinnor att driva sina intressen.³⁰

Att sträva efter att öka andelen kvinnor på ledande positioner betyder inte att man utgår från att kvinnor har en särskild uppsättning intressen, att de kommer att begränsa sin uppmärksamhet till vissa specifika frågor, att de representerar endast kvinnor eller att en särskild politik blir resultatet av deras närvaro. Tvärtom, kvinnor liksom män, skiljer sig åt på flera olika sätt, bl.a. efter politisk övertygelse, klasstillhörighet, yrke, etnicitet och därför representerar kvinnor medborgarna på samma sätt som män. Men eftersom kvinnor utgör hälft

²⁷ Carlsson Wetterberg, SOU 1997:113.

²⁸ Carlsson Wetterberg, SOU 1997:113; Ohlander, 1997.

²⁹ Palme, 1969, s. 91.

³⁰ Bergqvist, SOU 1997:135, s. 215f.

ten av befolkningen och hälften av medborgarna, bör kvinnor inneha hälften av de positioner som bl.a. utformar de regelverk som avgör hur offentliga medel skall fördelas och användas.

I den mån kvinnliga politiker och ledare har olika bakgrunder och erfarenheter än sina manliga kollegor, kan de också vidga debatten och beslutsunderlaget. Utifrån sina erfarenheter kan kvinnor erbjuda andra insikter, introducera nya överväganden och frågeställningar. Ett par exempel är att barnomsorgens och kvinnojourernas utbyggnad i olika kommuner under 1980-talet visar sig hänga samman med andelen kvinnor i kommunalpolitiken.³¹ Ett ökat engagemang av kvinnor i facken innebär att kvinnorna själva är med och bestämmer hur lönerna sätts och ett synliggörande av kompetens i kvinnors arbeten.³²

Välfärdssamhällets framväxt

Från att ha varit ett av Europas fattigaste länder under första hälften av 1800-talet har Sverige utvecklats till att bli ett rikt välfärdsland. Ett viktigt inslag i denna process har varit att en växande andel av samhällets resurser har tagits om hand av det offentliga (stat, kommuner, landsting). Dessa resurser har sedan använts för att producera tjänster i offentlig regi (utbildning, hälso- och sjukvård, barnomsorg, äldreomsorg m.m.). Men de har också använts för transfereringar, främst till de icke yrkesverksamma i form av pensioner, barnbidrag, bostadsbidrag, arbetslöshetsunderstöd m.m. Från att ha utgjort mindre än 10 procent av BNP vid sekelskiftet har de offentliga utgifterna ökat till över 70 procent i början av 1990-talet.³³

Det tycks finnas en klar tendens att de offentliga utgifterna har gått från generella utgifter som varit lika för alla till att alltmer riktas mot särskilda åldrar. Tabellen nedan visar hur de offentliga utgifterna fördelar sig på olika kategorier; nattvaktarstat, livscykelomfördelningar, riskförsäkringar och stöd till genuint svaga för åren 1920, 1950 och 1990.

Med *nattvaktarstat* avses utgifter för allmänna offentliga tjänster, försvar samt samhällsskydd och rättsväsende. I *livscykelomfördelande utgifter* ingår föräldraförsäkring, barnbidrag och bidragsförskott, daghem och fritids, utbildning, studiebidrag, ålderspension, delpension och äldreomsorg. I utgifter för *riskförsäkring* ingår sjukförsäkring, arbetsskadeförsäkring, förtidspension, arbetslöshetsförsäkring (inklusive KAS), arbetsmarknadspolitiska åtgärder och sjukvård. I *stöd till de svaga* ingår utgifter för högkostnadsskydd (sjukvård), handikapper-

³¹ Hedlund, SOU 1997:114.

³² Fürst, SOU 1997:135.

³³ Detta avsnitt bygger på Ohlsson, SOU 1998:3.

sättning, vårdbidrag, bostadsbidrag och socialbidrag, pensionstillskott, KBT, bistånd och flyktigmottagning.

Tabell 27 De offentliga utgifterna i Sverige 1920, 1950 och 1990, procent.

	1920	1950	1990
Nattväktarstaten	51	41	16
Livscykelomfördelande	30	38	45
RisKFörsäkring	13	14	30
Stöd till de svaga	6	6	9
Summa	100	100	100

Källa: Ohlsson, SOU 1998:3.

Det framgår klart att nattväktarstatsutgifterna reellt sett minskat kraftigt, medan de livscykelomfördelande utgifterna och utgifterna för riskförsäkring, har ökat över tiden. Tabellen visar också att stödet till de svaga varit förhållandevis litet och dessutom i relativa termer någorlunda stabilt över tiden.

För det andra har det skett stora relativa förskjutningar över tiden i utgifterna i riktning från yngre (skola, barnbidrag, barnomsorg) till de äldre (pensioner, sjukvård, äldreomsorg). Men även de i yrkesverksam ålder har ökat sin andel av de offentliga utgifterna över tiden. Detta framgår av tabellen nedan, där ett försök har gjorts att åldersfördela de livscykelomfördelande utgifterna, utgifterna för riskförsäkring samt stödet till de svaga på tre stora åldersgrupper.

Tabell 28 Offentliga utgifter (livscykelomfördelande, riskförsäkring och stöd till de svaga) efter ålder, procent.

Ålder	1920	1950	1990
0-19 år	60	47	23
20-64 år	19	21	34
65- år	21	32	43
Summa	100	100	100

Källa: Ohlsson, SOU 1998:3.

Det finns också ett könsmonster i de offentliga utgifterna, som i det närmaste utjämnats över tiden. År 1920 tog männen i genomsnitt i anspråk 35 procent mer av de offentliga utgifterna än kvinnorna, men år 1990 var det 10 procent mer. Till en del beror utjämnningen mellan kvinnor och män på att en större del av utgifterna idag går till de äldre och att kvinnor lever längre än män. År 1920 var per capita utgifterna ungefär lika höga för de äldre som för de unga. År 1990 tog de äldre i anspråk 2,5 gånger så mycket som de unga på per capita basis.



Småbarnsmödrar i snålblåst?

Tabell 29 Offentliga utgifter (livscykelomfördelande, riskförsäkring och stöd till de svaga) per capita, män och kvinnor, index.

	1920	1950	1990
Kvinnor	100	100	100
Män	135	127	110

Källa: Olsson 1997

Därmed övergår vi till att studera transfereringarnas fördelning mellan kvinnor och män idag.

Kvinnors och mäns inkomster från välfärdsstaten

Framväxten av välfärdsstaten och socialförsäkringssystemen beskrivs ofta som ett resultatet av arbetarrörelsens kamp för ett mer jämlikt samhälle.³⁴ Andra förklarar utvecklingen i termer av modernisering och industrialisering.³⁵ I båda fallen bortser man ifrån att välfärdsstatens framväxt, industrialiseringen och moderniseringen hade mycket olika effekter för kvinnor respektive män. Männerna omvandlades till industriarbetare och kvinnorna till "hemmafruar".³⁶

Under de senaste decennierna har forskning om välfärdsstaten varit inriktad på att studera inkomstskillnader i olika länder och i vilken utsträckning socialförsäkringssystemen minskar dessa. Man undersöker då inkomstspridningen mellan hushåll, vilket innebär att man ser familjen som en enhet med gemensamma intressen där inkomsterna läggs i en gemensam pott och fördelas lika mellan familjemedlemmarna.³⁷ Det är en utgångspunkt som förbigår inkomstskillnader mellan kvinnor och män och kvinnors ekonomiska beroende av män.

Även förhållandet mellan välfärdsstaten och kvinnor har dock studerats. Amerikanska och europeiska välfärdsstatsforskare pekar ofta på de framsteg skandinaviska kvinnor gjort i form av sociala och ekonomiska rättigheter. När olika välfärdsstater jämförs finner man i allmänhet att de skandinaviska länderna är de mest "kvinnovänliga".³⁸

Välfärdsstatens genusansikte

Skandinaviska forskare pekar oftare på välfärdsstatens dubbla karaktär i förhållande till kvinnor: den har både en frigörande potential

³⁴ Esping-Andersen, 1990.

³⁵ Wilensky, 1975.

³⁶ Detta avsnitt bygger på Nyberg, SOU 1997:87.

³⁷ Wilensky, 1975; Esping-Andersen, 1990; Smeeding m.fl., 1990.

³⁸ Lewis, 1993; Siaroff, 1994; Walby, 1994; Duncan, 1996; Sainsbury, 1994, 1996.

samtidigt som den reproducerar maktförhållandena mellan kvinnor och män i nya former. I de skandinaviska länderna lönearbetar kvinnor i hög grad, de har en egen inkomst, den offentliga barnomsorgen är väl utbyggd och i skatte- och transfereringssystemen betraktas kvinnor som individer och arbetstagare – inte som hustrur och mödrar. Trots det är maktrelationerna mellan kvinnor och män relativt oförändrade. Medborgaren är en manlig ”medborgare–arbetare”, medan kvinnor tills helt nyligen i huvudsak var ”medborgare–mödrar”. Rättigheterna i förhållande till välfärdsstaten bestäms av graden av lönearbete.

Man kan beskriva utvecklingen som att kvinnor har gått från ett beroende av individuella män till ett beroende av välfärdsstaten.³⁹ Andra menar att vi gått från ett ”husmoderskontrakt” på 1930-talet till ett ”jämställdhetskontrakt” på 1970-talet, men att könshierarkin bibehållits och nya former av segregering skapats.⁴⁰ Åter andra talar om kvinnorna som ”juniora” partners i den skandinaviska välfärdsstaten. Kvinnor integreras i välfärdsstaten endast om de betar sig som män.⁴¹ Samma forskare pekar dock även på den skandinaviska välfärdsstatens möjligheter att förändra könsarbetsdelningen, öka jämställdheten och stärka kvinnors ställning. Man talar om den kvinnovänliga staten,⁴² den ljusa bilden⁴³ och att kvinnorna och staten ingått en allians.⁴⁴

Ovan nämnda författare diskuterar kvinnors arbetskraftsdeltagande, kvinnors representation i politiken, vårdens organisering, m.m., men inte transfereringarnas utfall i kronor för kvinnor respektive män. Det förefaller dock troligt att välfärdsstatens genusansikte visar sig även där. Välfärdsstaten bidrar till att stärka kvinnors ställning, men premierar typiskt manliga beteendemönster och manlig tidsanvändning. Avlönat arbete betraktas som viktigare än oavlönat och många av välfärdsstatens transfereringar är knutna till löneinkomster. För maximal utdelning krävs att en individ lönearbetar heltid åtminstone under några decennier. Därmed finns en ojämställdhet mellan kvinnor och män inbyggd i transfereringssystemen, som har sin grund i könsarbetsdelningen i familjen, den könssegregerade arbetsmarknaden och löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det är detta vi ska studera nedan.

³⁹ Hernes, 1987.

⁴⁰ Hirdman, 1990.

⁴¹ Borchorst & Siim, 1987.

⁴² Hernes, 1987.

⁴³ Hirdman, 1990.

⁴⁴ Siim, 1990.

Inkomstbildningen

Innan vi undersöker hur inkomster fördelas på kvinnor och män beskrivs hur inkomsterna byggs upp från löner över bidrag och skatter till egen disponibel inkomst.

Till att börja med erhåller individerna inkomster i form av löneinkomster eller näringsinkomst (=företagarinkomst) samt avkastning på kapital. Dessa inkomster klassificeras som inkomster från *marknaden*. (se figur 1 nedan, *Inkomststruktur*).

I nästa steg kommer transfereringar från *välståndet*. Kategoriseringen av dessa kan göras och görs på olika sätt. Vårt syfte är att studera fördelningen av inkomster mellan kvinnor och män och vi delar in bidragen i vad vi kallar lönerelaterade bidrag, pensioner, försörjningsrelaterade (generella) och behovsprövade (selektiva) bidrag.

Lönerelaterade bidrag t.ex. sjukpenning, föräldrapenning och arbetsmarknadsstöd är till för att utjämna inkomsterna mellan perioder av lönearbete och perioder av sjukdom, barnledighet och arbetslöshet. Ersättningarna fungerar alltså som en försäkring under tider då man inte får en lön. *Pensionerna* är en blandform av lönerelaterade och generella bidrag. ATP-systemet är en form av lönerelaterat bidrag. Man är försäkrad mot inkomstförluster när man går i pension. Folkpensionen och eventuella pensionstillskott är däremot generella bidrag. Själva folkpensionen är lika för alla, alltså oavsett tidigare inkomster. Lönerelaterade bidrag och pensioner är skattepliktiga. I undersökningen skiljer vi inte på olika slag av pensioner.

De *försörjningsrelaterade* bidragen – barnbidrag och bidragsförskott – har andra syften. Syftet med barnbidraget är dels att utjämna inkomsterna mellan familjer med respektive utan barn, dels att trygga barnens uppväxt eftersom hela samhället är beroende av kommande generationers produktion och skattebetalningar. Syftet med bidragsförskottet är att barn inte skall drabbas vid en separation eller skilsmässa. Om bara den ena föräldern har vårdnaden om det gemensamma barnet, så har barnet vanligen rätt till underhållsbidrag från den andra föräldern. Om den underhållsskyldige inte kan eller vill betala får barnet ändå ett stöd, bidragsförskottet, från staten. Barnbidrag och bidragsförskott ges i form av generella bidrag utan behovsprövning.

Syftet med de selektiva *behovsprövade* bidragen – social- och bostadsbidrag – är att förstärka köpkraften för människor med låga inkomster och/eller barn. Socialbidragen ska garantera alla medborgare en ”skälig levnadsnivå”. Rätten till socialbidrag beror på den sökandes aktuella ekonomiska situation. Bostadsbidraget är inkomstprö-

vat och beräknas efter hushållens storlek och det utgår delvis i relation till bostadskostnaden.⁴⁵

Barn-, bostads- och socialbidrag har i denna studie, när det gäller gifta/sammanboende par, delats med hälften till kvinnan respektive mannen. Barnbidrag och bidragsförskott registreras på föräldrarna, inte på barnen. Detta gäller även studiebidrag till 16–17-åringar, vilket utgör en liten del av det totala skattefria studiebidraget.

Därtill har vi en kategori, *övriga bidrag*, som i huvudsak består av skattefria och skattepliktiga studiestöd.

Därefter har vi de *negativa transfereringarna*. De består främst av inkomst-, fastighets- och förmögenhetsskatt, men inkluderar även återbetalt studielån och underhållsbidrag.

Slutligen har vi den (egna) *disponibla inkomsten*, dvs. inkomsterna från marknaden och välfärdsstaten minus negativa transfereringar.

Figur 1 Inkomststruktur

Marknaden (=faktorinkomst)	+ Löne- och näringsinkomst
	+ Ränta
	+ Utdelning
	+ Reavinst
Välfärdsstaten Lönerelaterade bidrag (skattepliktiga)	+ Sjukersättning
	+ Föräldrapenning
	+ Arbetsmarknadsstöd
	+ Pensioner
Försörjningsrelaterade bidrag (skattefria)	+ Barnbidrag
	+ Bidragsförskott
Behovsprövade bidrag (skattefria)	+ Bostadsbidrag
	+ Socialbidrag
Övriga	+ Skattepliktigt och skattefritt studiestöd
	+ Övriga skattepliktiga och skattefria bidrag
Negativa transfereringar	- Skatt
	- Återbetalt studielån
	- Givet underhållsbidrag
= Disponibel inkomst	

Lönerelaterade bidrag och behovsprövade bidrag skiljer sig åt både vad gäller ersättningsnivåer, legitimitet och myndighetskontroll. Lö-

⁴⁵ Ringqvist, 1996.

nerelaterade bidrag är mer generösa än de behovsprövade. De är kopplade till den lön man har eller har haft och den ekonomiska standard man är van vid. Lönerelaterade bidrag stöds av många och anses som legitima "förtjänade rättigheter". Gentemot behovsprövade bidrag, exempelvis socialbidrag, finns det däremot en djupt rotad misstänksamhet. Viljan att med skattepengar vara med och finansiera behovsprövade bidrag är ofta låg. Lönerelaterade bidrag betalas ut genom enkla standardrutiner, medan behovsprövade bidrag innebär intrång i integritet för den enskilde, mer kontroll och ett visst mått av godtycke från myndigheternas sida.⁴⁶

Bidragsförskott till kvinnor, arbetsmarknadsstöd till män

Tabellen nedan redovisar medelvärdet för olika inkomster som går till kvinnor och män, fördelat på samtliga av respektive kön 18–64 år i Sverige. De summor som betalades ut under 1994 till kvinnor respektive män har dividerats med hela antalet kvinnor respektive män i ålderskategorin.

Tabellen visar att både kvinnor och män i medeltal får 17 000 till 18 000 kr från lönerelaterade bidrag. Pensionerna uppgick till 11 000 kr för kvinnor och 12 000 kr för män. De försörjningsrelaterade bidragen var 6 000 kr för kvinnor och 3 000 kr för män. De behovsprövade var 4 500 kr för kvinnor och 3 000 kr för män.

Resultatet är inte förvånande. Kvinnor får mer av de försörjningsrelaterade och behovsprövade bidragen och män mer av de lönerelaterade inklusive pensioner. Om vi bortser från pensioner får dock kvinnor och män ungefär lika mycket av de lönerelaterade bidragen. Män får alltså inte högre belopp trots att de lönearbetar mer och trots att män har högre löner än kvinnor. Skälen är att beloppen inte bara avgörs av lönenivån, utan också av hur många som får sådana inkomster och under hur lång tid.

⁴⁶ Halleröd, 1996.

Välfärdsstaten

Tabell 30 Medelinkomsten för samtliga kvinnor och män, kr, samt kvinnors medelinkomst som andel av mäns, procent, 18-64 år, 1994.

	Kvinnor	Män	Andel
Lönerelaterade bidrag			
Sjukersättning	3 644	3 569	102,1
Föräldrapenning	5 400	1 390	388,5
Arbetsmarknadsstöd	8 207	12 774	64,2
därav kontantersättning	5 725	8 457	67,7
arbetsmarknadsutbildning	2 482	4 317	57,5
SUMMA Lönerelaterade bidrag exkl. pension	17 251	17 733	97,3
Pensioner	11 227	12 330	91,1
SUMMA Lönerelaterade bidrag inkl. pension	28 478	30 063	94,7
Försörjningsrelaterade bidrag			
Barnbidrag	3 864	2 774	139,3
Bidragsförskott	2 236	302	740,4
SUMMA Försörjningsrelaterade bidrag	6 100	3 076	198,3
Behovsprövade bidrag			
Bostadsbidrag	2 771	1 371	206,6
Socialbidrag	1 861	1 661	112,0
SUMMA Behovsprövade bidrag	4 632	3 002	154,3
Övriga bidrag			
Skattefritt studiestöd	2 711	2 117	128,1
Övriga skattepliktiga studiestöd	919	540	170,2
Övriga skattefira bidrag	172	320	53,8
SUMMA Övriga bidrag	5 189	3 709	139,9
Totalt inkl. barnbidrag och bidragsförskott	44 399	39 850	111,4
Totalt exkl. barnbidrag och bidragsförskott	38 299	36 744	104,1
Totalt inkl. bidragsförskott	42 465	41 784	
som subvention till den underhållsskyldige			

Källa: SCB, bearbetning av Inkomstfördelningsundersökningen.

Föräldrapenning utbetalas till en mycket högre andel kvinnor än män, kvinnor har den under längre perioder och de får därmed också högre belopp i medeltal. *Sjukersättning* går också till en större andel kvinnor, men de manliga mottagarna av sjukersättning får högre belopp. Medelvärde för kvinnor respektive män blir därmed ungefär lika högt.

Arbetsmarknadsstöd utgår med ett högre belopp till män än till kvinnor. En förklaring är att mäns öppna arbetslöshet var högre än kvinnors år 1994, 9,1 procent respektive 6,7 procent.

Pensionerna är den transferering som idag tydligast avspeglar skillnaderna i löneinkomster mellan kvinnor och män. Mäns pensioner är mycket högre än kvinnors. Det blir ännu tydligare om vi inkluderar även de över 65 år. För samtliga i åldern 18–64 år uppgick kvinnors medelpension till 91 procent av männens år 1994 och till 132 procent år 1975. Den höga andelen år 1975 beror på att en större andel kvinnor (12 procent) än män (7 procent) hade pension. Andelen kvinnor var högre även år 1994, men nu är skillnaden betydligt mindre, 15 procent respektive 13 procent.

Sammanfattningsvis finns det inget enkelt samband mellan könskillnader i löneinkomster och de belopp som kvinnor och män i medeltal under ett år får från olika lönerelaterade bidrag. Männens högre löneinkomster avspeglas i de lönerelaterade bidragen sjukersättning, arbetsmarknadsstöd och pensioner på så sätt att de mottagande männen får högre belopp än de mottagande kvinnorna. Men kvinnorna får mer från föräldraförsäkringen eftersom en större andel kvinnor får sådana belopp. En större andel kvinnor än män får också sjukförsäkring. Det innebär att sjukförsäkringen inte endast omfördelar mellan perioder av lönearbete och ej lönearbete, vilket ju är deras primära syfte. De omfördelar också mellan låg- och höginkomsttagare, och därigenom även mellan kvinnor och män, eftersom risken att drabbas av sjukdom är större bland kvinnor och låginkomsttagare än bland män och höginkomsttagare. Även arbetsmarknadsstödet omfördelar mellan låg- och höginkomsttagare eftersom risken att bli arbetslös är större bland de förstnämnda än de sistnämnda. Det omfördelar däremot inte mellan kvinnor och män eftersom män i högre grad är arbetslösa än kvinnor.

Pensionerna avspeglar tydligast löneskillnaderna mellan kvinnor och män eftersom de bygger på "manlig" tidsanvändning under lång tid. Det bör dock påpekas att de lönerelaterade bidragen, till skillnad mot de försörjningsrelaterade och de behovsprövade, är skattepliktiga.

Fler skall leva på kvinnors inkomster

Resultaten ovan kan emellertid diskuteras. Frågan är om barnbidrag och bidragsförskott skall inkluderas i *föräldrarnas* inkomster – man skulle också kunna se dem som *barnens* inkomster.

Anledningen till att kvinnor får mer bidragsförskott och barnbidrag är att det finns fler ensamstående mödrar än ensamstående fäder. Betraktar vi bidragsförskott och barnbidrag som barnens inkomster blir skillnaden i försörjningsrelaterade bidrag mellan kvinnor och män mycket mindre. Eftersom bidragsförskott går till den förälder som har vårdnaden, om den underhållsskyldige föräldern inte kan eller vill betala, skulle man också kunna betrakta bidragsförskotten som en

subvention till den underhållsskyldige. Gör man det får kvinnor och män i stort sett lika stora belopp i bidrag från välfärdsstaten, 42 500 kr till kvinnorna och 41 800 till männen (se föregående tabell).

Att kvinnor får mer behovsprövade bidrag beror främst på bostadsbidragen, vilket också har ett samband med vård av barn. 38 procent av bostadsbidragen i vårt material går till ensamstående föräldrar. Sammantaget innebär det att kvinnor och män totalt sett får ungefär lika höga belopp från välfärdsstaten.

Siffrorna i tabellen är också missvisande i den meningen att de inte tar hänsyn till hur många personer som skall dela på inkomsten. Det är fler personer som får del av kvinnornas transfereringar än mäns, eftersom de ensamstående mödrarna är betydligt fler och i genomsnitt har fler barn än de ensamstående fäderna. Ungefär 300 000 fler barn finns bland kvinnorna än bland männen. Det betyder att ca tolv procent fler personer skall försörjas på kvinnornas inkomster än på mäns. Tar man hänsyn till detta så blir skillnaden mellan kvinnors och mäns inkomster från välfärdsstaten marginell.

Är kvinnor mer beroende av välfärdsstaten än män?

Ibland hävdas det att kvinnor är mer beroende av välfärdsstaten än män. Kvinnor har gått från ett beroende av enskilda män till ett beroende av staten.⁴⁷ Man syftar då främst på den offentliga sektorns tjänsteproduktion som har förändrat kvinnors och barns liv mer än mäns. Den offentliga sektorn utgör i de skandinaviska länderna i hög grad kvinnors arbetsmarknad och är, menar många, också till stora delar en förutsättning för att kvinnor skall kunna kombinera barn och lönearbete. I andra länder är kvinnor mer beroende av välfärdsstatens socialbidrag och andra transfereringar. I vilken utsträckning är då svenska kvinnor (och män) beroende av välfärdsstatens transfereringar idag?

Svaret beror naturligtvis på vad som menas med ”beroende”. Om man räknar ut hur stor *andel* av den totala inkomsten som kommer från välfärdsstaten så är kvinnor mer beroende än män. Det gäller oavsett om vi ser till kategorin 18–64 år eller till samtliga kvinnor och även om barnbidrag och bidragsförskott ses som barnens inkomster. Kvinnors större beroende beror dock främst på att deras inkomster från marknaden är mycket lägre än mäns, inte på att kvinnor får större belopp i kronor räknat än män i transfereringar.

I *antal kronor* är det belopp som går till kvinnor 18–64 år högre än mäns. Tar vi hänsyn till att vissa inkomster slussas vidare från kvinnorna till barnen, eller till antalet personer som skall försörjas på in-

⁴⁷ Hernes, 1987.

komsterna, eller betraktar bidragsförskotten som en subvention till den underhållsskyldige, så får kvinnor och män 18–64 år i stort sett samma belopp. Utökar vi kategorin till att omfatta samtliga kvinnor och män, dvs. oavsett ålder, går i medeltal högre belopp till män än till kvinnor, 46 000 kr respektive 44 000 kr. Tar vi därutöver hänsyn till barnens inkomster eller hur många som skall dela på inkomsterna blir skillnaden ännu större.

Tabell 31 Medelinkomst samt andel av medelinkomsten från marknaden respektive välfärdsstaten av bruttoinkomsten, 1994.

	18–64 år		Samtliga åldrar, 0 år –	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Marknaden				
Kr	109 575	167 175	70 225	109 096
Andel, %	71	81	61	70
Välfärdsstaten				
Kr	44 399	39 850	44 371	46 434
Andel, %	29	19	39	30
Totalt				
Kr	153974	207 025	114 596	155 530
Andel, %	100	100	100	100

Källa: SCB, bearbetning av Inkomstfördelningsundersökningen.

Sammanfattningsvis är kvinnor mer beroende av välfärdsstaten om man mäter beroendet som andel av inkomsten eftersom kvinnor har lägre löneinkomster, mäter man beroendet i antal kronor så är män mer beroende.

Minskat beroende av män

Om vi jämför med år 1975 så borde, kan man tycka, kvinnors ökade lönearbete och mäns minskade ha inneburit att kvinnors beroende av välfärdsstaten minskat och mäns ökat. Så är dock inte fallet. Transfereringarnas andel av den totala inkomsten har ökat mellan åren 1975 och 1994 för både kvinnor och män, dvs. båda könen får en större andel av sina inkomster från välfärdsstaten idag än tidigare. Ökningen är större för män än för kvinnor.

Resultatet kan tyckas paradoxalt eftersom utvecklingen av lönearbetet är helt olika för kvinnor och män. Män lönearbetar mindre idag än på 1970-talet. En större andel män är t.ex. idag förtidspensionerade. Männens löneinkomster har minskat och detta inkomstbortfall har ersatts av transfereringar främst i form av arbetsmarknadsstöd och pensioner.

Välfärdsstaten

Tabell 32 *Andel av medelinkomsten från marknaden respektive välfärdsstaten av bruttoinkomsten, procent, 1975 och 1994.*

	Kvinnor		Män	
	1975	1994	1975	1994
18-64 år				
Marknaden	79	71	92	81
Välfärdsstaten	21	29	8	19
Totalt	100	100	100	100
0- år				
Marknaden	69	61	84	70
Välfärdsstaten	31	39	16	30
Totalt	100	100	100	100

Källa: SCB, Inkomstfördelningsstudien.

Kvinnorna lönearbetar mer idag än på 1970-talet och deras löneinkomster är högre, men de får ändå en större andel av sina inkomster från välfärdsstaten. Det beror bl.a. på att i och med att kvinnor lönearbetar får de också del av de lönerelaterade transfereringarna i högre grad. Den främsta förklaringen både vad gäller kvinnor och män är dock välfärdsstatens expansion som innebär att transfereringarna generellt har vuxit.

Sammanfattningsvis är kvinnor mer beroende av välfärdsstaten än män när beroendet uttrycks som andel av den totala inkomsten. Det beror främst på att kvinnor har lägre inkomster från marknaden än män. Ser vi till hela befolkningen får män något högre belopp än kvinnor. För kvinnor har utvecklingen inneburit ökade löneinkomster och ökade bidrag från välfärdsstaten, och därmed minskat beroende av män. Det är en betydande skillnad att vara beroende av välfärdsstaten som löntagare och mottagare av transfereringar än att vara beroende av en enskild man. För männen har utvecklingen gått mot minskade löneinkomster och ökat beroende av välfärdsstaten.

Minskar välfärdsstaten inkomstgapet mellan kvinnor och män?

Budgetpropositionen för år 1997 konstaterar att spridningen av löneinkomster är den faktor som har störst fördelningspolitisk betydelse och att ett viktigt mål i regeringens politik är att minska inkomstklyftorna.⁴⁸ Vi vet att det är stora skillnader i löneinkomster mellan kvinnor och män. Utjämnar välfärdsstaten dessa skillnader eller förstärker den dem?

⁴⁸ Prop. 1996/97:1, s. 50.

Vi undersöker detta genom att jämföra kvinnors andel av mäns *marknadsinkomster* med kvinnors andel av mäns *disponibla inkomster*. Disponibel inkomst är marknadsinkomster plus transfereringar minus negativa transfereringar (skatter m.m.). Med disponibel inkomst menas kvinnors respektive mäns egna disponibla inkomst, således inte familjens disponibla inkomst.

Tabellen nedan visar att kvinnornas inkomster från marknaden har ökat med 30 000 kr i fasta priser mellan åren 1975 och 1994, medan männens minskat med 14 000 kr. Kvinnornas medelinkomst från marknaden uppgick år 1975 till 44 procent av männens och den disponibla inkomsten till 58 procent. Välfärdsstaten utjämnade alltså inkomstskillnaderna mellan könen.

År 1994 hade kvinnor 66 procent av männens marknadsinkomster men 78 procent av deras disponibla inkomster, vilket innebär att välfärdsstaten också idag minskar inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män. Det betyder dock inte att kvinnor och män har lika höga inkomster. Män har ca 32 000 kr mer i egen disponibel inkomst.

Transfereringar eller skatter

På vilket sätt utjämnar välfärdsstaten inkomstskillnaderna mellan könen – med hjälp av transfereringar eller med skatter? År 1975 betalade kvinnor 4 200 kr mer i skatt än de fick i transfereringar. På 1990-talet fick de ungefär 5 000 kr mer i transfereringar än de betalade i skatt. Transfereringarna ökade alltså mer än skatten, trots kvinnors ökade lönearbete. Männerna betalade båda åren mer i skatt än de fick i transfereringar, men skillnaden minskade mellan åren 1975 och 1994 från -51 000 kr till -20 000 kr bland annat beroende på mäns minskade lönearbete.

Tabell 33 *Inkomster samt kvinnors medelinkomst som andel av mäns, 1975 och 1994 samtliga 18–64 år, medelvärden, kr, i 1994 års prisnivå.*

	Kvinnor	Män	Andel
1975			
Marknaden	79 030	181 168	43,6
+ Transfereringar	100 094	197 851	50,6
- Skatter m.m.			
= Disponibel inkomst	74 812	130 085	57,5
1994			
Marknaden	109 575	167 175	65,5
+ Transfereringar	153 974	207 025	74,4
- Skatter m.m.			
= Disponibel inkomst	114 956	146 894	78,3

Källa: SCB, Inkomstfördelningsstudien.

År 1975 hade skatter och transfereringar ungefär lika stor utjämnande effekt mellan kvinnors och mäns inkomster. År 1994 hade transfereeringarna större betydelse än skatterna. Det beror dels på att kvinnor betalar mer skatt idag än tidigare och männen mindre, dels på skattereformen 1990/91. Den avsågs att vara fördelningsmässigt neutral mellan olika hushåll genom förändringar av både skatte- och bidragssystemen. Det är dock tveksamt om den var fördelningsmässigt neutral ur ett könsperspektiv eftersom kvinnor har lägre löneinkomster än män – skattesystemets utjämningspotential har nämligen minskat påtagligt. Det har dock motverkats av höjda bidrag, vilket innebär att bidragen fått en mer central roll för omfördelningen av inkomster.⁴⁹

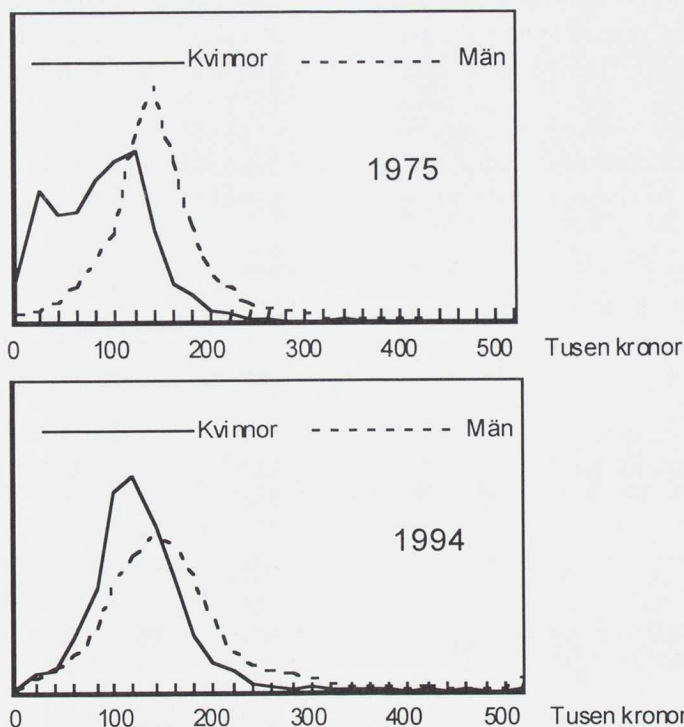
*Kvinnors trefjärdedelssamhälle på 1970-talet,
männens idag*

Praktiskt taget alla kvinnor och män i åldersgruppen 18–64 år har idag en egen disponibel inkomst. Så var det också på 1970-talet. Bara omkring 4 procent av kvinnorna saknade disponibel inkomst år 1975. Trots att kvinnor då lönearbetade i mindre utsträckning hade de en egen inkomst i form av t.ex. barnbidrag samt i viss mån också räntor m.m. En mycket stor andel, en fjärdedel, hade dock en disponibel inkomst under 40 000 kr. År 1994 var det knappt 4 procent som hade så låga inkomster. För männen var det ungefär samma andel båda åren, nämligen strax under 4 procent.

Bland män har inkomstspridningen ökat. Fördelningskurvan är flackare år 1994 än år 1975. För kvinnor har det motsatta inträffat. Kurvan för år 1975 med två inkomsttoppar har år 1994 ersatts med en kurva som i stort liknar den för män år 1975. År 1975 var inkomstspridningen större bland kvinnor än bland män, idag är det tvärtom.

⁴⁹ SOU 1995:104.

Diagram *Fördelning av individuell disponibel inkomst för samtliga 18–64 år beräknat i 1994 års prisnivå.*



Källa: SCB, Inkomstfördelningsundersökningen.

Det hävdas ibland att "trefjärdedelssamhället" inte bara är på väg – det är redan här.⁵⁰ Att döma av de förändringar som visas i diagram ? inföll kvinnornas trefjärdedelssamhälle på 1970-talet, medan fördelningen är betydligt jämnare idag. Det är dock möjligt att denna period av relativ kvinnlig jämlikhet blir kort. Skillnaderna mellan män tycks trendmässigt ha ökat sedan början av 1980-talet, medan inkomstspridningen för kvinnor sjönk påtagligt fram till 1988 och var konstant fram till 1990.⁵¹ Vad som hände mellan åren 1990 och 1994 känner vi inte till. Mot bakgrund av utvecklingen på arbetsmarknaden är sannolikheten stor att inkomstskillnaderna även mellan olika kategorier av kvinnor har ökat under 1990-talet.

⁵⁰ Sander & Holmer, 1996.

⁵¹ Björklund, 1992.

Jämställda, kvinno- respektive mansdominerade inkomster

Sammanfattningsvis visas i tabellen nedan olika slag av inkomster uppdelade på kvinnodominerade, jämställda och mansdominerade inkomstslag. (Som "jämställda" räknas inkomstslag där inget kön har mindre än 40 procent av inkomsterna).

Tabell 34 Kvinnodominerade, jämställda och mansdominerade inkomstslag, miljarder kr, samt kvinnors inkomster som andel av mäns, procent, samtliga åldrar 0 år -, 1994.

	Kvinnor	Män	Andel
Kvinnodominerade inkomstslag			
Bidragsförskott	5,8	0,8	87,9
Föräldrapenning	14,0	3,6	79,5
Bostadsbidrag	13,5	4,5	75,0
Skattepliktigt studiestöd	2,4	1,4	63,2
Övriga skattepliktiga bidrag	3,7	2,3	61,7
Summa	39,4	12,6	75,8
Jämställda inkomstslag			
Barnbidrag	10,0	7,2	58,1
Skattefritt studiestöd	7,4	5,9	55,6
Socialbidrag	5,1	4,5	53,1
Sjukersättning	9,5	9,3	50,5
Pensioner	96,2	120,3	44,4
Ränta, utdelningar	16,6	22,6	42,3
Reavinst	24,2	34,9	40,9
Arbetsmarknadsstöd, kontantersättning	14,9	22,1	40,3
Summa	183,9	226,8	44,8
Mansdominerade inkomstslag			
Löner	254,7	386,5	39,7
Övriga skattefria bidrag	0,7	1,2	36,8
Arbetsmarknadsstöd, arbetsmarknadsutbildning	6,4	11,2	36,4
Näringsinkomst	4,7	13,0	26,6
Summa	266,5	411,9	39,3
Negativa transfereringar			
Skatt	115,4	184,7	38,5
Återbetalt studielån	1,9	1,5	55,9
Givet underhållsbidrag	0,3	1,8	14,3
Summa negativa transfereringar	117,8	188,1	38,5
Summa disponibel inkomst	372,4	463,5	44,6

Källa: SCB, bearbetning av Inkomstfördelningsundersökningen.

Tabellen visar att inkomsterna speglar könsarbetsdelningen i familjen och på arbetsmarknaden. Kvinnor får mer än män av bidragsförskott och föräldrapenning (men inte av barnbidrag, eftersom det för sam-

manboende par fördelats lika på kvinna och män). Männen får där-
emot mer av inkomsterna från arbetsmarknadsutbildning och nä-
ringsinkomst. Jämställd fördelning har förutom barnbidragen även
skattefritt studiestöd, socialbidrag, sjukersättning, pensioner, ränta ut-
delning, reavinst och arbetslöshetsersättning.

Marknaden står för merparten av de totala inkomsterna för både
kvinnor och män. Av 757 miljarder kronor i löner, företagarinkomster
och kapitalinkomster går knappt 40 procent till kvinnor och resteran-
de 60 procent till män. Minst pengar går till de kvinnodominerade in-
komstslagen och mest till de mansdominerade. Det sistnämnda beror
dock på att rubriken "löner" hamnar precis under 40-procentsgränsen
för jämställda inkomster.

En mycket stor andel av transfereringarna, 56 procent, består av
pensioner. 24 procent av lönerelaterade bidrag, 7 procent av behovs-
prövade och 6 procent av försörjningsrelaterade. Återstår 7 procent
"övrigt". Av de negativa transfereringarna, dvs. i huvudsak skatt, står
kvinnor för 38,5 procent och männen för resterade 61,5 procent. Av
den disponibla inkomsten går 45 procent till kvinnor och 55 procent
till män.

Kvinnor, män och inkomster

Kvinnors och mäns inkomster måste ses som ett resultat av vad som
sker i familjen, på arbetsmarknaden och i välfärdsstaten. Könsarbets-
delningen mellan avlönat och oavlönat arbete innebär att kvinnor äg-
nar mer tid till oavlönat arbete och mindre tid till avlönat arbete än
män. Arbetsmarknaden är könssegregerad och lönen på kvinnodomi-
nerade arbetsplatser och befattningar är lägre än på mansdominerade
arbetsplatser och befattningar. Kortare lönearbetstider och lägre löner
innebär att kvinnor har lägre löneinkomster än män, samtidigt som
fler individer skall försörjas på kvinnors inkomster. Kvinnor får i
högre grad än män del av de försörjningsrelaterade och behovspröva-
de bidragen. Män får i högre grad än kvinnor av de lönerelaterade bi-
dragen inklusive pensioner. Kvinnors och mäns inkomster skiljer sig
alltså åt både vad gäller storleken och varifrån de kommer.

Hittills har vi diskuterat i termer av kvinnor och män. I det avslu-
tande avsnittet utökar vi kategorierna och jämför ensamstående och
sammanboende kvinnor och män samt kvinnor och män med och utan
barn.

Lönearbete

Vem som försörjer sig på lönearbete kan diskuteras. Vanligtvis används "andelen i arbetskraften" som ett mått på detta. I arbetskraften ingår dock förutom de "i arbete", även de som är frånvarande från jobbet på grund av sjukdom, föräldraledighet m.m. men också de arbetslösa. De frånvarande försörjer sig ju med hjälp av sjukpenning, föräldrapenning och arbetslöshetsunderstöd från välfärdsstaten och inte av lön. Ett annat mått på vem som försörjer sig på lönearbete som skulle kunna användas är de "i arbete". Det säger dock inget om lönearbetets omfattning.

Medelarbetstid per person i befolkningen

Ett sätt att mäta i vilken utsträckning olika kategorier försörjer sig genom lönearbete är att som mått använda "medelarbetstiden per person i befolkningen", dvs. den totala tid som ägnas lönearbete utslaget på de som är i arbete, frånvarande, arbetslösa och står utanför arbetskraften. Medelarbetstiden per person i befolkningen fångar upp skillnader mellan olika kategorier i befolkningen i alla dessa avseenden.

Mätt på detta sätt lönearbetar män i samtliga kategorier mer än kvinnor. Men sammanboende kvinnor och män lönearbetar mer än ensamstående och sammanboende kvinnor utan barn och i lika hög grad som ensamstående män utan barn. En orsak tycks vara att sammanboende kvinnor och män har en starkare ställning på arbetsmarknaden än ensamstående.

Traditionellt har gifta kvinnor lönearbetat i lägre utsträckning än ensamstående kvinnor och mindre än män. Mätt som medelarbetstid per person i befolkningen så är detta inte längre fallet. Sammanboende kvinnor utan barn har idag större möjligheter att försörja sig genom lönearbete än ensamstående kvinnor utan barn och lika stora möjligheter som ensamstående män utan barn.

Tabell 35 *Medelarbetstid per person i befolkningen, 1994.*

	Ensamstående		Sammanboende	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Utan barn				
25-44 år	23,1	25,1	25,7	30,1
45-54 år	24,4	25,5	25,2	33,0
Med barn				
0-6 år	14,7	22,8	15,0	30,8
7-16 år	22,9	30,6	24,6	33,3

Källa: Bearbetning av AKU.

Att vårdansvar har betydelse för arbetstiden syns tydligt genom att kvinnor med barn lönearbetar kortare tid än de utan barn. Bland sammanboende småbarnsmödrar beror det framför allt på att en stor andel av dem har föräldrapering. De ingår således i arbetskraften, men de är inte i arbete.

Ensamstående fäder, får man utgå ifrån, har huvudansvaret för vård av barn. De är en relativt liten grupp, ungefär 31 000 personer, medan de ensamstående mödrarna uppgår till 216 000.⁵² Arbetsmarknadssituation för ensamstående fäder påverkas av deras vårdansvar, särskilt om barnen är små, och deras medelarbetstid är betydligt kortare än de sammanboendes. En orsak är att en mycket högre andel av de ensamstående fäderna är arbetslösa. De förefaller drabbas dels av "manlig" arbetslöshet beroende på att mansdominerade näringsgrenar hittills påverkats mest av öppen heltidsarbetslöshet, dels av "ensamstående småbarnsföräldrars" arbetslöshet som sannolikt beror på arbetsgivarnas ovilja att idag anställa ensamstående småbarnsföräldrar. Ensamstående fäder deltidsarbetar i högre grad än sammanboende fäder.

Medelarbetstid per person i arbete

Jämför vi sedan lönearbetstiden för endast de som är "i arbete" så lönearbetar kvinnor kortare tid än män, oavsett om de är ensamstående eller sammanboende, om de har barn eller inte. Ensamstående och sammanboende kvinnor (25-44 år) och ensamstående och sammanboende småbarnsmödrar lönearbetar i medeltal lika lång tid.

Tabell 36 Medelarbetstid per person i arbete, 1994

	Ensamstående		Sammanboende	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Utan barn				
25-44 år	36,1	40,4	36,3	41,5
45-54 år	36,4	40,1	34,3	42,1
Med barn				
0-6 år	30,6	37,6	30,0	41,2
7-16 år	35,0	40,9	33,3	42,3

Källa: Bearbetning av AKU.

Den vanligaste förklaringen till att kvinnor lönearbetar kortare tid är arbetsdelningen i familjen. Det kan emellertid inte förklara varför ensamstående kvinnor lönearbetar kortare tid än ensamstående män och varför ensamstående och sammanboende kvinnor (25-44 år) lönear-

⁵² Valfärdsprojektet, 1996, s. 22.

betar lika lång tid. Frågan är i vilken utsträckning arbetstidernas längd och deltidsarbetet är en könsstrukturerande faktor på den svenska arbetsmarknaden? Erbjuder "kvinnliga" arbetsplatser och befattningar inte endast lägre löner utan också kortare arbetstider? Eller beror det på kvinnors deltidsarbetslöshet och/eller att kvinnor i högre grad arbetar oregelbundna arbetstider och därför har kortare arbetstid? Om detta vet vi inte särskilt mycket. Klart är emellertid att arbetsdelning-
en i familjen inte räcker som förklaring.

Löneinkomster

Lönearbetstiden påverkar naturligtvis löneinkomsterna. Mäns löneinkomster är i medeltal i samtliga kategorier högre än kvinnors. Ser vi endast till de som har en lön, löntagarna, så minskar kvinnors löneinkomst som andel av mäns i de flesta fall.

I medeltal för samtliga har sammanboende kvinnor och män, med och utan barn, högre löneinkomster än de ensamstående. En orsak till detta är den högre sysselsättningsgraden och lägre arbetslösheten bland de sammanboende. Störst möjligheter att försörja sig genom lönearbete har sammanboende män, samt ensamstående och sammanboende kvinnor utan barn i ålderskategorin 30–49 år.

Ensamstående fäder har betydligt högre löneinkomster än ensamstående mödrar, men avsevärt lägre än sammanboende fäder. Sammanboende mödrar har högre löneinkomster än ensamstående. Ensamstående mödrar är de som har det svårast av alla att försörja sig på lönearbete av samtliga.

Tabell 37 Löneinkomster, kr, 1994.

	I medeltal, samtliga		I medeltal, löntagare	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ensamstående utan barn				
18–29 år	55 917	70 208	67 058	86 374
30–49 år	132 616	132 641	153 333	169 508
50–64 år	97 418	115 568	143 480	177 914
Ensamstående med barn	84 883	151 467	112 384	189 908
Gifta/samboende utan barn				
18–29 år	94 317	121 733	101 471	134 719
30–49 år	134 322	179 750	151 817	211 282
50–64 år	100 947	170 441	134 582	210 549
Gifta/samboende med barn	100 210	188 047	115 893	211 252

Källa: SCB, Inkomstfördelningsundersökningen.

Löneinkomsten påverkas således av både kön och vårdansvar. Män har högre löneinkomster än kvinnor och vård av barn minskar löneinkomsterna. Att vara sammanboende och dela vårdansvaret påverkar löneinkomsterna positivt. Sammanboende och barn stärker mäns ställning på arbetsmarknaden, medan sammanboende utan barn, stärker kvinnors.

Lönerelaterade bidrag

Jämför vi sammanboende och ensamstående kvinnor och män utan barn finner vi att män i samtliga kategorier får högre belopp än kvinnorna. Det gäller däremot inte de som har barn.

Mot bakgrund av att lönerelaterade bidrag antas gynna män, är det något förvånande att mödrar är de som får de största beloppen av de lönerelaterade bidragen. För de sammanboende mödrarna beror det på föräldrapenningen. De ensamstående mödrarna får dock mer i arbetsmarknadsstöd än i föräldrapenning. Det gäller i än högre grad de ensamstående fäderna.

Tabell 38 Lönerelaterade bidrag och pensioner, kr, 1994.

	Lönerelaterade bidrag		Pensioner	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ensamstående utan barn				
18-29 år	11 714	19 446	1 657	1 219
30-49 år	13 959	22 140	9 309	8 002
50-64 år	7 543	18 973	47 520	38 363
65-74 år	35	37	103 981	133 517
75 år-	0	4	79 220	107 884
Ensamstående med barn	26 859	18 979	8 391	6 033
Gifta/samboende utan barn				
18-29 år	16 178	18 319	337	337
30-49 år	12 675	15 170	6 126	5 712
50-64 år	9 098	13 456	26 482	39 756
65-74 år	90	113	77 560	158 096
75 år-	0	4	59 113	126 986
Gifta/samboende med barn	26 101	16 848	2 470	4 925

Källa: SCB, Inkomstfördelningsundersökningen.

Pensionerna går i hög grad till männen och beloppen är betydligt högre än de lönerelaterade bidragen. Män har i allmänhet lönearbetat på heltid under flera decennier. Deras pensioner är därför mycket högre än kvinnors.

Pensioner och föräldrapenning har det gemensamt att de flesta människor berörs. En mycket stor majoritet blir föräldrar och nästan

alla blir vi pensionärer. Föräldrapenning och pensioner omfördelar således inkomster mellan perioder av lönearbete och perioder utan lönearbete. Eftersom en så stor majoritet av befolkningen får del av pensionerna och föräldrapenningen omfördelar de inte i någon större utsträckning mellan hög- och låginkomsttagare. Det gör däremot sjukpenning och arbetsmarknadsstöd. Risken att bli sjuk eller arbetslös är betydligt högre bland de lågavlönade och de ensamstående föräldrarna än bland de högavlönade och sammanboende föräldrarna. Sammantaget innebär det att sjukpenning och arbetsmarknadsstöd omfördelar från högavlönade, sammanboende föräldrar, till lågavlönade, ensamstående föräldrar.

Lönerelaterade bidrag antas förstärka löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det är riktigt när det gäller pensioner, men det gäller inte generell. Föräldraförsäkringen är av mycket stor betydelse för såväl sammanboende som ensamstående mödrar, men även arbetsmarknadsstödet är viktigt eftersom ensamstående föräldrar drabbas hårt av arbetslöshet.

Försörjningsrelaterade och behovsprövade bidrag

De försörjningsrelaterade bidragen, dvs. underhållsbidrag och barnbidrag, går naturligtvis endast till kvinnor och män med barn. Ensamstående föräldrar får sådana bidrag i högre grad än sammanboende, vilket beror på att hela barnbidraget går till en person istället för till två, samt att de ensamstående föräldrarna får bidragsförskott, vilket är ovanligt bland sammanboende.

Tabell 39 Försörjningsrelaterade och behovsprövade bidrag, kr, 1994.

	Försörjningsrelaterade		Behovsprövade	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ensamstående utan barn				
18-29 år	-	-	4 323	3 248
30-49 år	-	-	6 704	6 162
50-64 år	-	-	6 269	4 453
65-74 år	-	-	11 551	4 000
Ensamstående med barn	32 966	28 299	23 330	12 430
Gifta/samboende utan barn				
18-29 år	-	-	1 474	1 620
30-49 år	-	-	386	902
50-64 år	-	-	259	110
65-74 år	-	-	366	284
75 år-	-	-	857	653
Gifta/samboende med barn	9 826	8 593	2 899	2 961

Källa: SCB, Inkomstfördelningsundersökningen.

För ensamstående är de försörjningsrelaterade bidragen av större omfattning än de lönerelaterade. För de sammanboende är det tvärtom. Föräldrapenningen går i högre grad till sammanboende, sannolikt beroende på att deras barn är yngre än de ensamståendes.

Av tabellen framgår att de ensamstående även får relativt stora belopp av behovsprövade stöd, dvs. social- och bostadsbidrag. Det gäller då framför allt bostadsbidrag, vilket även det har ett samband med försörjningsansvar och barn.

Ekonomisk jämställdhet och ekonomiskt beroende

Välfärdsstatens transfereringar till hushållen är ett uttryck för välfärdspolitikerna, dvs. samhällets ambitioner att omfördela resurser mellan olika typer av hushåll och mellan individer i olika åldersgrupper och mellan dem som har en löneinkomst och de som inte har det på grund av sjukdom, arbetslöshet m.m. Socialpolitiken ska fungera som ett skyddsnet genom att kompensera för inkomstbortfall och trygga försörjningen för ekonomiskt svaga grupper. Syftet är att ge alla människor en möjlighet till ekonomiskt oberoende. Transfereringarna går därför i hög grad till dem som inte lönearbetar därför att de är pensionärer eller arbetslösa samt till dem som ensamma har försörjnings- och vårdansvar för barn.

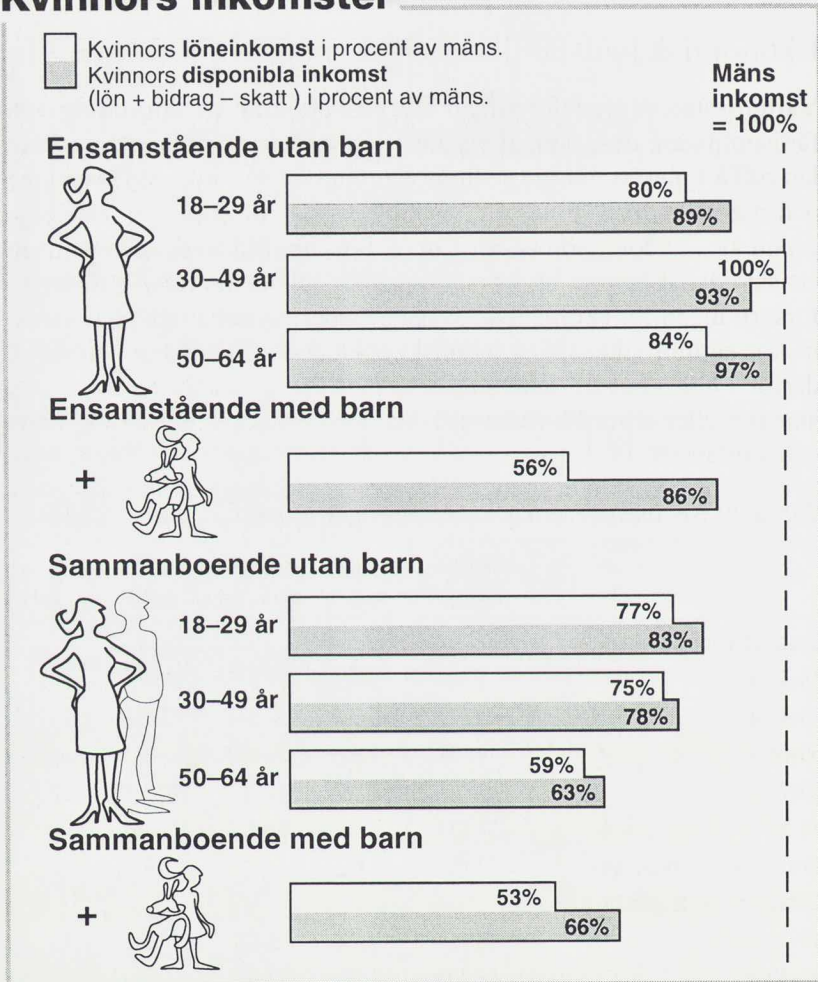
Tabell 40 Nettotransfereringar och disponibel inkomst, kr, 1994.

	Nettotransfereringar		Disponibel inkomst		Andel
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
Ensamstående utan barn					
18-29 år	9 924	5 925	72 816	81 484	89
30-49 år	-12 814	-15 504	124 608	133 468	93
50-64 år	14 438	4 808	138 380	143 311	97
65-74 år	87 527	93 727	104 780	120 684	87
75 år -	77 134	81 836	93 677	112 661	83
Ensamstående med barn					
63 752	13 418	154 230	178 669	86	
Gifta/samboende utan barn					
18-29 år	-5 454	-13 598	95 623	114 615	83
30-49 år	-27 703	-44 175	121 687	156 292	78
50-64 år	-6 877	-27 462	114 638	182 608	63
65-74 år	58 176	99 262	79 863	138 730	58
75 år-	50 860	87 254	65 012	108 415	60
Gifta/samboende med barn					
5 892	-35 341	115 751	175 787	66	

Källa: SCB, Inkomstfördelningsundersökningen.

Om vi använder kvinnors och mäns egna disponibla inkomst som ett mått på den ekonomiska jämställdheten finner vi att ensamstående kvinnor och män är mer jämställda än sammanboende. Det beror emellertid på att ensamstående män har lägre inkomster än sammanboende män. Sammanboende kvinnor och män är mer ekonomiskt jämställda ju yngre de är. Där har man dock även de lägsta inkomsterna.

Kvinnors inkomster



Nettotransfereringarna, dvs. bidrag minus skatt m.m., kan ses som ett uttryck för det ekonomiska beroendet av välfärdsstaten. De kategorier där bidragen är större än skatterna kan sägas vara beroende, i varierande grad, av välfärdsstaten. Mest beroende av välfärdsstaten är naturligtvis de äldre. Det gäller särskilt de äldre männen, men också de

äldre kvinnorna. Därtill kommer också de ensamstående mödrarna som i hög grad är beroende av välfärdsstaten, dels därför att de har försörjaransvar, dels därför att de i hög grad är arbetslösa. Man skall emellertid komma ihåg att många ensamstående föräldrar blir sammanboende föräldrar efter en tid.

Minst beroende av välfärdsstaten är de som betalar mer i skatt än de får i transfereringar. De är istället beroende av arbetsmarknaden. Den gruppen domineras av sammanboende utan barn, sammanboende fäder och ensamstående utan barn i ålderskategorin 30–49 år.

Välfärdsstaten har inneburit stora fördelar för kvinnor. Kvinnors ekonomiska beroende av män har minskat och deras möjligheter att kunna försörja sig och eventuella barn har ökat. Ökat lönearbete och välfärdsstatens transfereringar betyder att kvinnors *fall back position*, dvs. möjligheterna att klara sig efter en separation eller skilsmässa, har förbättrats väsentligt. Ensamstående mödrar är dock i hög grad beroende av välfärdsstaten och ensamstående mödrars ekonomiska standard är sannolikt i medeltal betydligt lägre än sammanboendes.

Men könsarbetsdelningen är inte bruten, vilket visar sig i skillnader i inkomsternas storlek mellan kvinnor och män och varifrån inkomsterna kommer. Kvinnor har högt arbetskraftsdeltagande, men kortare lönearbetstider, lägre löneinkomster, mer försörjningsrelaterade och behovsprövade bidrag än män. Män lönearbetar heltid, hela livet och får höga pensioner, men de har också högre arbetslöshet och får därmed högre arbetsmarknadsstöd. Deras faderskap avspeglas inte i inkomsternas sammansättning.

Könsrelationerna har förändrats, men uppstått i ny tappning. Kvinnor har idag tredubbla roller som lönearbetare, försörjare och vårdare av barn. Detta framträder i inkomststrukturen. Män är fortfarande i första hand lönearbetare.

Strategier för att förändra dessa förhållanden kräver insatser på de tre arenor där ekonomiskt utfall avgörs; nämligen familjen, arbetsmarknaden och välfärdsstaten. Ska vi ha ett ekonomiskt jämställt samhälle behöver könsarbetsdelningen mellan avlönat och oavlönat arbete minska och den könssegregerade arbetsmarknaden brytas upp. Ekonomisk jämställdhet är ett resultat av såväl individuella som samhälleliga val.



Välfärdsstaten i korthet

Ekonomiska makthavare förknippas med VD och styrelseledamöter i börsnoterade företag. Med en sådan definition har kvinnor ingen ekonomisk makt. Utgår vi ifrån ekonomisk makt som makt att påverka andra människors ekonomiska villkor har dock även politiker ekonomisk makt med tanke på att 39 procent av kvinnornas (alla åldrar) och 30 procent av männens inkomster består av transfereringar av olika slag från välfärdsstaten.

Välfärdsstaten bidrar till att stärka kvinnors ställning, men premierar typiskt manliga beteendemönster och manlig tidsanvändning. Avlönat arbete betraktas som viktigare än oavlönat och många transfereringar, som pensionerna, är knutna till löneinkomsterna.

Medelinkomsten för kvinnor (18–64 år) från välfärdsstaten uppgår till 44 400 kr och 39 900 för män. Då har bidragsförskottet räknats in i inkomsten till den som vårdar barnet, dvs. oftast modern. Betraktas istället bidragsförskottet som en subvention till den underhållsskyldige föräldern, dvs. oftast fadern, får kvinnor 42 500 kr och män 41 800 kr.

Kvinnor och män arbetar lika mycket, men kvinnor får lön för färre timmar än män, och lägre lön för de timmar de får lön. Dessutom skall fler personer försörjas på kvinnornas inkomster. Kvinnor får därför mer försörjningsrelaterade och behovsprövade bidrag än män, t.ex. föräldraförsäkring och bostadsbidrag. Fler kvinnor än män får sjukersättning.

Män lönearbetar heltid, hela livet och får högre sjukersättning och högre pensioner än kvinnor. De har också högre arbetslöshet och får därmed högre arbetsmarknadsstöd. Om män har barn eller inte visar sig inte i sammansättningen av deras inkomster.

Kvinnor är mer beroende av välfärdsstaten än män om man ser till den andel av den totala inkomsten som är transfereringar. Det beror på att kvinnors inkomster från marknaden är mycket lägre än mäns, inte på att kvinnor får mycket större belopp i kronor räknat än män från välfärdsstaten. I antal kronor går i medeltal högre belopp till män (alla åldrar) än till kvinnor.

1994 hade kvinnor 66 procent av männens marknadsinkomster men 78 procent av deras disponibla inkomster, vilket innebär att välfärdsstaten utjämnade inkomstskillnaderna mellan könen. Det betyder dock inte att kvinnor och män har lika höga inkomster. Män har i genomsnitt ca 32 000 kr mer i egen disponibel inkomst.

Inkomstspridningen är idag större bland män än bland kvinnor.

Kvinnors beroende av enskilda män minskar. Både kvinnor och män får en större andel av sina inkomster från välfärdsstaten idag. Ökningen är störst för män. Kvinnor har fått ökade löneinkomster och ökade bidrag från välfärdsstaten och därmed har deras beroende av män minskat. Män har fått mindre löneinkomster och deras beroende av välfärdsstaten har ökat.

8 Fem kvinnoliv – i dag och i morgon

Det är svårt att sia om framtiden. Det kan till och med vara svårt att få syn på nutiden. Förändningstakten är ofattbart snabb och det som gällde i förfjöl är gammalt idag.

Här ett försök att beskriva en verklighet som delvis gäller redan idag, delvis är på gång. Det är också ett försök att visa att samma verklighet får olika effekter på olika människor. Vissa klarar sig bra, andra sämre. De kvinnor som beskrivs i de (påhittade) berättelserna nedan drabbas eller gynnas på olika sätt av den utveckling som pågår.

Högutbildade Hedvig (och Henrik)

Hedvig tog sin civilekonomexamen med högsta betyg. När mindre meriterade män fick de första jobben hon sökte trodde hon att det var en tillfällighet. Kanske hennes fel. Hon var nog inte tillräckligt övertygande vid intervjuerna. Hennes man Henrik var ett gott stöd under den tiden.

Henrik är civilingenjör och Hedvig och han träffades under studietiden, flyttade ihop och gifte sig vid ett vackert kyrkbröllop som Hedvigs föräldrar betalade.

Henrik fick ett bra arbete vid det multinationella företaget genast efter sin examen. Faktum är att han inte ens var helt färdig och fortfarande har någon tenta kvar för att få ut sin kompletta examen, men det har ingen brytt sig om.

Hedvig fick gott om tid att avsluta sin utbildning – hon hann till och med påbörja ett forskningsprojekt innan hon fick ett av de många jobb hon sökt. Hon blev ekonomiansvarig vid ett större kommunalt bolag.

Hedvigs val av utbildning var ingen tillfällighet. Ekonomi är intressant, men hon har alltid varit en ledare och vill gärna använda sina ledaregenskaper i jobbet. Hon säger det kanske inte högt, men själv har hon alltid vetat att hennes ambition är att bli chef. Henrik har

samma ambition, och han har inga problem att säga det. Ingen är heller förvånad. Det är klart att han ska avancera.

Henrik får mycket stöd av äldre manliga chefer och karriären går snabbt, men han säger allt oftare att han vill ha barn. Hedvig är mer orolig. Hur kommer hennes chefer att se på hennes karriär om hon blir gravid? Vad betyder ett års föräldraledighet? Och hur klarar man livet senare, när barn blir förkylda och måste stanna hemma från dagis? ”Det ordnar sig” försäkrar Henrik som ska dela allt – ”jag vill absolut inte leva som min pappa, som aldrig var hemma.”

Hedvig avancerar även hon och byter jobb några gånger, nu inom landstingsvärlden, och när bostadsrätten i innerstan ökat i värde så mycket att de kan köpa en villa i fina förorten för pengarna ger hon med sig och kastar p-pillren. Det tar ytterligare ett år men när graviditetstestet visar positivt resultat firar Hedvig och Henrik på fina krogen. Nu ska de planera för framtiden.

Hedvig vill att hon och Henrik ska dela på föräldraledigheten 50/50. Henrik håller med, i princip, men vill kolla reaktionerna på jobbet först. Hedvig begär ett samtal med sin chef genast. Han gratulerar och frågar hur länge hon tänker vara borta. Hon och Henrik ska dela på ledigheten, säger hon. Bra.

Samtidigt får Henrik ett erbjudande om ett nytt jobb, högre upp i karriären. Många utlandsresor ingår, det handlar om att bygga nya långsiktiga relationer med en ny kund. Högre lön ska det också bli. Det kommer familjen att behöva när den lille kommer. Villan i fina förorten behöver fräschas upp och bostadsrättspengarna är slut. Någon pappaledighet går dessvärre inte att kombinera med det nya jobbet, säger Henriks chef, det förstår han väl?

Hedvig förstår också, efter den första besvikelsens gräl. Hon har ju också längtat mycket efter barn och ser fram emot ett avbrott i stressen. Dessutom är det sant att Henrik tjänar mer, och att pengarna behövs.

Sammanlagt blir Hedvig hemma i 1,5 år. Hon trivs och tycker inte att lilla Henrietta ska behöva börja på dagis för tidigt. Hon funderar till och med på att börja arbeta deltid, men inser att hennes chefer inte kommer att tycka att det går att kombinera med hennes arbetsledaransvar, så lösningen blir en barnflicka från Estland som läser svenska när Henrietta är på dagis.

När Hedvig kommer från jobbet har barnflickan gett Henrietta middag och hängt tvätten, så Hedvig kan koncentrera sig på sagoläsning och legobygge någon timme innan Henrietta måste sova. Hedvig tar nästan alltid med sig jobb hem och det händer att hon åker hemifrån innan Henrietta vaknat. Tack vare barnflickan kan Henrietta sova

lite längre och hon finns där när Henrietta blir förkyld eller dagis har planeringsdag. Det är bra, tänker Hedvig.

Henrik arbetar mer än någonsin och reser mycket. Ibland vet han inte var han är när han vaknar upp bakom de internationellt neutrala Hilton-gardinerna i någon ny storstad. Arbetet är intressant, pengarna trillar in och ansvaret växer.

Hans närmaste chef, en äldre man med vuxna barn som han ofta säger att han försummat, lägger nya bördor på Henriks axlar. Kvällsmöten, resor som börjar på söndag förmiddag, representation. Chefen skulle gärna se att Hedvig deltog i representationsplikterna – ”hon är ju en intelligent flicka och ute i världen är det viktigt för affärerna att visa upp familjen”. Just där går gränsen, säger Hedvig. Det är illa nog att Henrik nästan alltid är borta. Någon måste ju ta hand om Henrietta.

Hedvig har förhandlat sig till städhjälp som anställningsförmån, medan Henrik satsat på tjänstebil. Bilen står ofta på parkeringsplatsen vid flygplatsens internationella terminal. Hedvig åker kommunalt till och från jobbet. Det är där hon hinner läsa något annat än arbetspapper och hon vägrar envist att sätta på mobiltelefonen. De korta stunderna på tåget är den enda tid hon har för sig själv.

Hedvig avancerar i jobbet, och ibland funderar hon på att söka sig till den privata sektorn. Hon kan känna sig lite instängd, och tänker då och då att delar av hennes yrkesmässiga kompetens inte kommer till sin rätt. Men trots allt finns det en viss förståelse för att de anställda har barn i landstingsvärlden, och även om hon saknar de arbetsresor utomlands hon kunde göra innan Henrietta föddes anser hon att dottern har rätt till daglig samvaro med åtminstone en förälder. Hon prioriterar Henrietta, även om det innebär att hon inte kan hoppa på alla tåg som passerar.

Semestrarna tillbringar familjen gärna i en bungalow på en strand i Thailand, långt ifrån alla faxapparater och mobiltelefoner. Sommarstugan som de delar med Hedvigs bröder besöker de aldrig, och dessutom har bröderna alltid stora renoveringsplaner som innebär arbete. Det orkar Hedvig och Henrik inte med.

Henrietta ska snart börja skolan och de privata alternativen är många i fina förorten. Både Hedvig och Henrik har gått i vanliga grundskolor och tycker i princip att det är bra. Men de har hört mycket negativt om den närbelägna skolan och de bekymrar sig över nedskärningarna på skolans och barnomsorgens område.

De stora barngrupperna på dagis är huvudskälet till att nya barnflickor ersatt den första. Vissa har varit bra, andra sämre. Henrietta ska inte tvingas ha långa dagar på dagis.

Någon närmare kontakt med grannarna har Henrik och Hedvig inte hunnit med, och det har varit svårt för dem att ställa upp när Henrietta

och hennes kompisar behövt skjuts till småbarnsbaletten eller skridskoskolan. De känner inte så många föräldrar med äldre barn och har ingen riktig uppfattning om hur skolan fungerar.

För säkerhets skull får det nog bli ett specialiserat, privat skolalternativ. En av poängerna med den skola de väljer är dessutom att den erbjuder privat läxläsning med kvalificerade lärare. Mot betalning förstås, men som så ofta när Hedvig och Henrik fattar sina beslut är det mer ekonomiskt att de arbetar med sina höga löner och betalar någon annan att göra andra saker. De köper hellre färdigberedd tandoorichicken, klar för ugnen, än de lägger tid på att kladda med kycklingar och indiska kryddblandningar. Den lilla fritiden satsar de helhjärtat på Henrietta och hur de skulle hinna med fler barn kan de bara inte föreställa sig. Henrietta är dessutom lite allergisk och Hedvig ägnar mycket tid åt att kontrollera innehållet i all mat familjen äter. Den miljövänliga sopsorteringen tar också tid. Det är viktigt, tycker Hedvig, men ibland undrar hon hur mammor utan barnflicka hinner med allt. Allt oftare känner hon sig mycket trött.

Henriks föräldrar börjar bli gamla och mamman har svårt att klara vardagen med den svårt Parkinson-sjuka fadern. Så länge hon är frisk får de ingen hjälp av kommunen och Henrik, som är enda barnet, är ju nästan aldrig hemma. Hedvig försöker titta förbi då och då, men migränanfallen kommer allt tätare. Arbetsbördan är för stor.

Nästa gång Henriks chef lägger på honom nya arbetsuppgifter förhandlar han upp sin lön ordentligt, och betalar den estniska barnflickans syster som kommer för att bli dygnet-runt-hjälp åt Henriks mamma. Det är henne Henrik kan få ordentliga besked av när han ringer från Singapore och Sydney.

Själva har Henrik och Hedvig investerat mycket pengar för att klara sin egen ålderdom. Henrietta ska inte bli tvungen att ta ansvar för dem. Pensionsförsäkringar är bara basen, de sparar dessutom i olika internationella fonder.

Henrik hoppas på ett jobb som platschef för företaget i Shanghai. Hedvig är inte fullt så entusiastisk – Vad händer med hennes jobb? Finns någon efterfrågan på högre ekonomer med erfarenhet av svensk offentlig sektor i Kina? – men visst ser hon att det skulle vara en möjlighet för Henrietta. Och Henriettas framtid är alltid den viktigaste. Får Henrik jobbet kommer hon att följa med.

Väntande Violet

Violet minns hur hon tänkte när hon gick sin undersköterskeutbildning. Hur hon skulle hjälpa människor som inte klarade sig själva, hur omtanke och tillit skulle vara basen i hennes vårdarbete. Hon var

ingen stjärna i skolan, men alla har sagt att hon är en omtänksam och vänlig människa. Dessutom är hon fysiskt stark, och det är bra när man ska lyfta gamla och sjuka.

Idag tycker hon det är svårt att få göra ett bra jobb. Hur ska hon kunna hjälpa människor som hon aldrig får en chans att lära känna? Hur ska hon hinna när allt ska gå så fort?

Violet har aldrig varit fast anställd. En mindre grupp på sjukhuset är fast anställda, men de flesta lever på kortare eller längre inlägg. Förr kunde vikariaten sträcka sig över ett halvår. Ja, det första vikariatet Violet fick var för en föräldraledig undersköterska och Violet fick stanna över ett år, men sedan dess har perioderna bara blivit kortare. Nu tycker hon att hon tillbringar det mesta av sin tid hemma vid telefonen.

Vikariaten brukade sträcka sig över några månader när Villy föddes, och däremellan kunde hon stämpla eller gå på någon arbetsmarknadsutbildning. ("Ni anar inte vilken välutbildad människa ni ser framför er!" brukar hon skoja med sina arbetskamrater, men de är alla ungefär lika utbildade och det är inte längre något roligt skämt.)

När Villy kom fick Violet föräldrapenning. Det var en lyxig period. Pengarna kom med regelbundenhet och hon behövde inte bekymra sig för morgondagen.

Villys pappa försvann så fort han fick veta att Villy var på gång, och det är lika bra, tycker Violet. Visst händer det att hon träffar någon man, men hon är bränd och försiktig. Flytta ihop med någon skulle hon aldrig göra. Om inte annat så för bostadsbidragets skull. Hennes egen pappa var heller inte att lita på och bara en av hennes systrar lever i något som kan likna ett gott äktenskap. Även de förhållanden som från början varit hyggliga har nötts ner av dålig ekonomi, arbetslöshet och osäkerhet.

Violet's syster Jeanette förlovade sig redan i gymnasiet med Steve som gick fordonsteknisk linje, men när Jeanette sökt sitt femtiofjärde jobb och fått ett opersonligt stencilerat nej med vändande post, och samtidigt blev utlyft ur KomVux på grund av för dåliga studieresultat, då gav hon upp. Steve orkade inte med hennes sorg och oordningen hemma och flyttade hem till sin mamma. Jeanette gjorde en abort som ingen känner till. Om Jeanette varken dög som arbetskraft eller studerande, hur skulle hon då kunna duga som mamma? Och vad skulle hon och barnet leva på, utan studiemedel, A-kassa eller karl?

Jämfört med sin syster har Violet det ändå ganska bra, tycker hon. Jeanette har alltid varit lite annorlunda. Att Jeanette haft svårt att klara antämningsintervjuer förvånar därför inte Violet, men att sådant märks redan i ansökningspapper?

Violet däremot, hon har en yrkesutbildning och hon är duktig på jobbet. Och fortfarande ringer dom då och då ...

Hon har funderat på att skaffa mobiltelefon, för att inte vara så bunden hemma, men mobiltelefoner kostar pengar, och vad skulle hon göra av sin frihet – trava runt i centrum?

Violet har framför allt kontakt med fyra olika vårdavdelningar på det stora sjukhuset. Hon arbetar helst åt de geriatriska avdelningarna – det är de gamla hon tycker bäst om – men självfallet tackar hon ja vem som än ringer.

Den senaste tiden har hela sjukhuset möblerat om, så att man kan hitta blöjor, nattskjortor, bäcken osv. på samma ställe på vilken avdelning man än arbetar. Det blir mindre spring och frågande på det sättet, antar Violet. Det är få som känner sig helt hemma någonstans.

Rutinerna har också samordnats. Den avdelning Violet trivts bäst på har arbetat annorlunda än de andra, med möten där alla varit närvarande och nya samarbetsformer. De har fått sluta med det eftersom det så ofta är ny personal i tjänst och då är det bäst att alla avdelningar arbetar på samma sätt, så att alla hittar och förstår.

Arbetspassen varierar också. Vissa dagar arbetar Violet fem timmar, andra elva. Allt beror på vilket hål som ska fyllas. Nätterna är jobbigast, speciellt när hon blir inringd med kort varsel.

Det värsta med alltihop är ändå inte den ekonomiska osäkerheten, eller väntan, tycker hon. Nej, det värsta är bristen på kamrater. När man nästan varje arbetspass kommer till nya grupper, med nya människor, blir varje dag en ny anspänning. Vad hette avdelningssköterskan nu igen? Patienterna blir inte heller människor, utan bara problem som ska åtgärdas. Tidigare visste hon vad de hette – Kalle Karlsson och fröken Lindström. Ett tag blev det bara ”gallan på fyran” och ”magsåret på trean”. Nu orkar hon bara komma ihåg ”han på fyran” och ”hon med alla blommorna på trean”.

Violet borde vidareutbilda sig till sjuksköterska. Alla säger det, men det är en lång utbildning, med stora studielån, och hon har alltid haft svårt att plugga. Dessutom tycker hon att sjuksköterskejobbet, med medicinsansvar och administration, verkar jättetråkigt. Alldeles för långt ifrån patienterna. Nu finns nästan inga undersköterskor kvar, förutom sådana som Violet. De är de extra händer som kallas in när läget blir akut. Då kommer Violet.

I bästa fall ringer man några dagar i förväg så Violet hinner ordna för Villy. Han får inte längre gå på dagis varje dag. Kommunens regler innebär att barn till arbetslösa föräldrar inte har någon rätt till plats, men Violet hade funderat på att låta honom sluta ändå. Det har helt enkelt blivit för dyrt.

Nu finns ett akut-dagis i förortens centrum dit hon kan ringa senast dagen före och berätta att hon fått jobb. Då får Villy komma dit de dagar hon arbetar. Det har varit en hygglig lösning, tycker Violet, men Villy bråkar allt oftare de morgnar han ska dit. Han känner ingen, säger han. Det är inte sant, argumenterar Violet. Han känner ju fröknarna. Men när hon tänker efter undrar hon om ens det är sant. Daghemmet har öppet dygnet runt, även för barn till nattarbetande föräldrar, och personalen arbetar i skift. Många fröknar är helt nya när Villy kommer, och barnen är nästan alltid nya. Det är mycket bråk i barngruppen, det kan Violet se när hon hämtar.

Villy vill inte gå dit, och när Violet ibland får nattjobb försöker hon inte ens. Då ber hon Jeanette om hjälp, eller mamma, eller den andra system Beatrice. Det blir visserligen jobbigt, eftersom hon måste hämta Villy när hon borde gå hem och sova, men det är bättre än att lämna honom stortjutande på natt-dagiset. Sådana nätter är det svårt att göra ett bra jobb.

När sjukhuset ringer samma morgon får hon inte ens lämna honom på dagis – ”vi måste ha någon framförhållning förstår du väl?” – utan då är det systerarna och mamma som återstår. Jeanette är visserligen ledig, men hon är ofta så ledsen att Villy har börjat vägra gå dit också. Över huvud taget har Villy svårt att förstå varför Violet måste jobba. Det är väl bättre att vara hemma?

Violet som älskar sitt vårdarbete minns hur bra Villy trivdes på sitt gamla dagis. Om hon trodde att hon kunde få ett fast jobb om hon bytte yrke skulle hon göra det, för att Villy skulle få en trygg dagisplats. Men var finns det fasta jobbet?

Ibland hör Violet i TV hur man debatterar vårdpersonalens arbetslöshet och låga löner. Det brukar alltid vara med någon karl i siden slips eller kvinna i diskret dräkt som säger att problemet är ”monopolarbetsgivare” och att det finns för lite konkurrens på kvinnors arbetsmarknad.

Då tänker Violet på sin syster Beatrice. Hon är affärsbiträde och har en fast deltidstjänst på Systembolaget. Där arbetar hon varje fredag eftermiddag och varje lördag. Inför större helger kallas hon in även på torsdagarna. Punkt. I hennes bransch finns hur mycket konkurrens som helst och ibland kombinerar Beatrice sitt fasta jobb med deltidsvikariat på Åhléns, ibland på Konsum. Från Hennes & Mauritz ringer de allt mer sällan. Beatrice tror att hon blivit för gammal.

Beatrices situation är identisk med Violets. De väntar och kombinerar sina inlägg med arbetslöshetsersättning och socialbidrag.

Ibland grälar systerarna om fackföreningen. Jeanette menar att en effektiv stoppkloss för hennes inträde på arbetsmarknaden är facket. De värnar om jobben för sina medlemmar som Beatrice och Violet

och struntar i dem som är utanför. ”Har man inte kvalat in på arbetsmarknaden har man ingen chans”, brukar Jeanette säga.

Violet och hennes systrar bor i samma förort. De har små lägenheter i nybyggda hus. Dyrt, men bostadsbidragen räddar dem. Deras gårdar och hus är lika, liksom grannarna. De är arbetslösa eller lågavlönade, invandrare och svenskar. Egentligen vet de inte så noga, systerrarna, de gissar mest. De känner inga av sina grannar och är misstänksamma mot de flesta.

En gång fick Jeanette sin cykel stulen i loftgången och det talar hon ofta om. Jeanette tror hon vet vilka ”snorungar” som gjorde det. Den iranska kvinnan som verkar studera på universitetet (”Det är förstås vi som betalar!”) har en besvärlig pojke som Jeanette nästan är lite rädd för. Ibland misstänker hon hela grannskapet, speciellt de mörkhyade män som har stora täckjackor. ”Sådana dyra jackor har dom minsann råd med, vad har jag råd med!”

Beatrices två barn går i skolan i centrum. Det är en dålig skola, med mycket bråk och vandalism. Några få eldsjälar till lärare orkar inte hålla standarden uppe och om en tredjedel av föräldrarna kommer till föräldramötena är det bra. Beatrice brukar aldrig gå och hon har inte ens kommit på tanken att hennes man skulle göra det. Själv har Beatrice dålig erfarenhet av sin egen skoltid och de klagomål hon fått från sonens klassföreståndare har inte gjort henne vänligare stämd. ”Dom är bara ute efter såna som oss.”

Pengar har de nästan aldrig, Violet och hennes systrar. In i det sista undviker de socialbyrån – det är inte värt slantarna att tvingas redogöra för sitt liv – men ibland finns inga andra alternativ. Innan Villy föddes var Violet på semester i Grekland en vecka. Hon har bilder från den resan och brukar visa Villy. ”Någon gång kanske vi kan få råd att åka.”

Tid har de däremot ofta gott om. De kokar inte långkok eller bakar bröd men så långt möjligt löser de varandras barnvaktsproblem och mamma får hjälp med den tunga städningen av sina döttrar.

Fortfarande tror systrarna att det kommer att finnas offentlig vård den dag mamma blir gammal och sjuk på allvar, men när de värsta larmrapporterna kommer tänker Violet: ”Vi får nog dela på morsan för ingen annan kommer att bry sig. Det blir inte kul, varken för henne eller för oss, men på en del av de ställen jag jobbar skulle jag inte vilja ha henne. Då tar jag hellre hem henne.”

Violet tilltro till samhället är över huvud taget liten. Hade hon bara råd skulle hon spara till sin ålderdom och Villys framtid, men kanske skulle hon stoppa pengarna i madrassen. Banker är tjuvar, politiker ljuger och utbildning är inget för sådana som oss.

Hon tänker inte rösta i nästa val.

Mångsysslar-Marianne (och Mats)

Marianne har inrett lekstugan på gården till souvenirbutik. Mats målade ett plakat som de satte upp vid vägen och några gånger i veckan stannar en turist och kommer in. Det är roligt att få sälja en smörkniv eller någon av grannens fina jaktknivar med skaft av horn, men ibland undrar Marianne om det var mödan värt. Knivarna är billiga och inkomsten betalar knappt materialet. Men det kan få någon turist att minnas deras bygd och på sikt kan sådant löna sig.

Marianne och Mats hoppas mycket på turismen, även om deras ansträngningar ger mycket små inkomster. Istället försörjer de sig på en blandning av jordbruk, eget företagande och kortare anställningar. Då och då någon arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Marianne serverar på hotellet vid jul, påsk och sportlov, och Mats har snöröjningen på entreprenad. När något vägbygge kommer igång får han också jobb. Marianne städar i skolan, men där har man sparat så mycket att det bara ger några timmars jobb i veckan. Och så är det getosten, och smörknivarna. ”Många bäckar små” eller ”det gäller att inte ha alla ägg i samma korg” brukar Marianne och Mats säga, och för det mesta menar de vad de säger.

De får ju bo kvar i bygden och Mats gamla pappa som blev ensam härom året kan få hjälp med att handla och hugga ved. Jakt och fiske fyller frysboxen och Mariannes potatisland försörjer helt släkten. Bygemenskapen är mycket värd och sedan handlaren i byn skaffat parabol vet de att många TV-kanaler inte heller är något att sakna.

Marianne och Mats har aldrig haft mycket pengar. Periodvis har de levt långt under socialbidragsnormen, men det har de inte känt till och det har inte bekymrat dem. Man rättar munnen efter matsäcken och eftersom huset är ärvt och obelånat och mat alltid funnits på bordet har bristen på nya vinterjackor eller utlandsresor varit ett mindre problem. Marianne har naturligtvis bekymrat sig när skolan ska på skridskoutflykt och barnen definitivt vuxit ur det största paret skridskor och inga andra finns att låna, men sådant är nu en gång livet. Man kan inte ha allt.

Det som smärtar Marianne är att barnen längtar bort. Visst inser hon att de måste utbilda sig, och att det måste ske någon annanstans, men det borde väl finnas möjlighet att komma tillbaka sedan?

Äldste sonen Magnus försvann efter gymnasiet. Han jobbar på dagarna och studerar på kvällarna i storstan, och åker på semester till Medelhavet så fort han kan. Hans dröm är att få ett fint, välbetalt jobb och tjäna mycket pengar så han kan resa och sitta vid poolkanter med långa drinkar.

Marianne förstår inte hur sådana värderingar kunnat födas hos dem, och varför han tjar om att soffgruppen är gammal så fort han kommer hem. Han har också börjat prata om exportindustrin, att det är dit han ska för det är där Sveriges framtid finns och att det arbete Mats och Marianne utför bara är en del av en "rundgång".

– Ni skottar snö åt grannarna och städar skolan åt grannarnas ungar och säljer då och då nån hemslöjd, brukar han säga. Hur ska Sverige kunna växa och utvecklas om fler blir som ni? Vi måste sälja oss på världsmarknaden, annars kan vi hälsa hem!

Det finns unga män som stannat i byn, men Marianne kan hålla med om att de inte är några förebilder. Nästan ingen av dem har ett vanligt jobb, och vissa jobbar svart så fort tillfälle ges. För övrigt lever de på A-kassa eller samhällets stöd. Unga kvinnor finns nästan inte alls.

Magnus kommer fortfarande hem, åtminstone till älgjakten, men för varje gång blir han allt mer främmande. Sist han ringde berättade han om en ny flickvän, en nybliven sjuksköterska som vuxit upp i en större stad i södra Sverige. Först blev Marianne glad för Magnus skull, men sedan blev hon rädd. Vad skulle den nya tycka om deras by, och souvenirbutiken, och getterna, och soffgruppen? Vad kostar en ny soffa om man beställer den från IKEA?

Mats tycker hon är fänig. Den nya får väl ta det som dom har det. Han har dessutom alltid tyckt att Marianne fjäskat för ungarna, försökt sticka åt dem pengar och uppmuntrat konstigheter. Som Malins matlagningsidéer. Att beställa kokosmjölk för 30 kronor från storstan bara för att använda halva burken i nån konstig maträtt som inte ens var god!? Nej, någon måtta får det vara.

Mats och Mariannes fördelning av arbetet har alltid varit klar. Allt inomhus (förutom proppskåpet och den vedeldade pannan) har varit Mariannes ansvar. Allt utomhus har varit Mats. Ladugården har de delat på.

Barnen har ingått i Mariannes ansvarsområde. När de var små tog jordbruket mer tid, så hemmafru i någon traditionell mening har Marianne aldrig varit, men det var bara några år sedan hon fick sin första egna regelbundna lön. Det bekymrar henne en del när hon tänker på pensionen.

Mats kommer inte heller att få någon hög pension. Han har visserligen alltid arbetat, hårt, men allt har inte varit kopplat till inkomster och lön. Om Mats hjälpt grannen med höet så har grannen reparerat Mats traktor. Tjänster och gentjänster, och en god gransämja. Men nu har grannen flyttat och ingen annan i byn är lika bra på traktorer, och traktorverkstaden inne i stan vill ha pengar, plus moms, och inte byta tjänster alls (Mats har försökt).

Över huvud taget har Marianne och Mats inte behövt så mycket hjälp av samhället. Skolan förstås, och när byskolan lades ner deltog de i protesterna, men något daghem har aldrig funnits i byn och det viktigaste just nu är att få bygga ett servicehus, så att de gamla slipper flytta. I den frågan har de engagerat sig, via bylaget. Över huvud taget har mycket hänt i byn tack vare frivilliga insatser och sammanhållningen är stark. Marianne minns med glädje den vår alla byborna renoverade skolan. Man tiggde ihop färg och virke och ägnade de allt ljusare kvällarna åt reparationer. Det blev så fint!

I fjol startade Marianne tillsammans med några andra slöjdare ett kooperativ som hyrt ett obebott hus där de ställt in de vävstolar som stod och samlade damm i olika uthus och murat en ugn för brödbak. Folk kommer från grannbyar långt borta för att sätta upp sina vävar och baka.

Att ta saken i egna händer passar Marianne, men kommunalpolitiken ger hon inte mycket för. Där är det mest käbbel.

Marianne läser i tidningen om distansarbete och visar artikeln för 18-åriga dottern Malin. Malin går i gymnasiet i huvudkommunen och bor inackorderad under veckorna. Kunde inte distansarbete vara något? Att få använda sin utbildning och ändå kunna bo kvar i byn.

Aldrig! Malin är om möjligt ännu mer negativ än sin storebror. I byn händer ingenting, ser inte Marianne att alla unga människor som vill något flyttar, och hur ska man kunna bo här som ung familj utan barnomsorg ("Jag kanske kunde ta hand om ..." säger Marianne), och det finns ju inget att göra, dessutom vill Malin bli kock och jobba på en spännande internationell restaurang. Hon vill minsann ge sina barn vidare vyer än man får i den här byn.

Marianne hoppas att barnen kommer på bättre tankar när de själva får barn. Hon kan inte tänka sig en bättre uppväxtmiljö än byn för sina kommande barnbarn, men inser att hon inget kan göra.

Dessutom förstår hon att de regler om att ta hand om sina gamla som gällt i hennes familj, alltid, och som just nu praktiseras när Mats hugger ved och skottar snö åt farfar, inte gäller längre. Magnus och Malin, i sina fjärran storstäder, kommer inte att kunna (eller vilja?) ta hand om sina föräldrar när den dagen kommer. Och faktum är att de flesta av grannarna är äldre. Om de inte kan få servicehuset byggt kommer de att tvingas flytta. Och om man själv måste betala för framtidens åldringsvård, vem ska betala då? Pensionsförsäkringar har Marianne och Mats knappt hört talas om, och den vanliga pensionen kommer inte att räcka långt. Kanske är det bäst att Magnus och Malin satsar på sina karriärer, ändå.

Men den sortens ekonomiska beroende av sina barn hade Marianne aldrig trott hon skulle hamna i. Att få hjälp med matlagning och ved-

huggning är bra. Att få pengar av sina barn för att betala någon tredje person som hugger ved och lagar mat, det är svårt.

Nytt från i sommar blir i alla fall odlingen av röd solhatt, den nya naturmedicinen som säljs som smör. Mats var på LRF-möte med EU-information och fick veta att man kunde få bra bidrag för solhattsodling så han och Marianne bestämde sig. Marianne har tänkt lägga undan en del av de pengarna för framtiden och pensionen. Det blir ingen ny soffgrupp i år heller.

Men nu stannar en bil på gårdsplanen. Kanske är det någon som vill köpa en smörkniv. Marianne sänker värmen under ärtsoppekaket och går ut.

Invandrade Iran

Hon har samma namn som sitt land, Iran. När hon var liten var hon mycket stolt över det. Nu, här i Sverige, är det mest komplicerande.

– Vad sa du att du hette sa du? Kommer du från Iran? *Heter* du Iran? Men varifrån kommer du då?

Iran gick i skolan i Teheran. Hon var duktig och började läsa litteraturvetenskap på universitetet. Hennes föräldrar var inte religiöst aktiva och fast Iran och andra kvinnor enligt lag var tvungna att bära slöja i offentligheten har hon aldrig gjort det hemma eller tillsammans med goda vänner. Hela hennes familj har befunnit sig i tyst opposition mot den hårda islamiska regimen i landet, så det var inte konstigt att hon fattar tycke för sin lärare på universitetet, den tio år äldre politiskt radikale Iraj.

Iran är en begåvad och vacker student som stått emot sina föräldrars försök att arrangera ett äktenskap. Hon blir förälskad.

Irans föräldrar samtycker till äktenskap och Iraj och Iran gifter sig enligt Koranens regler, men vid en västerländskt inspirerad ceremoni. Det dröjer inte länge innan Iran väntar sitt första barn och när sonen föds säger hon upp sin assistenttjänst på universitetet. För barnens skull. De behöver sin mamma hemma. Snart kommer nästa barn, en dotter.

Iraj är en man med status i samhället och Iran är stolt över honom. Med en hög akademisk examen åtnjuter han allmänt förtroende, även om politiken börjat ställa till problem i karriären.

Irans och Irajs äktenskap är inte komplikationsfritt. De grälar ibland och det händer att Iran tar barnen med sig och åker hem till sina föräldrar. Men konflikterna är aldrig långvariga. Iraj slåss inte, och han tar ansvar för sin familj. Iran har haft tur, tycker hon. Dessutom är det knappast möjligt att skilja sig, utan förvärvsarbete och med två små barn. Iran tänker inte ens tanken.

Regeringen ökar trycket på universiteten och en dag får Iraj veta att han inte längre kan jobba kvar, på grund av sina politiska åsikter. Han försöker försörja familjen genom att köra taxi och ägna sig åt lite affärsverksamhet, men ekonomin är ett problem. Samtidigt ökar han sitt politiska engagemang och säkerhetspolisen börjar intressera sig för honom.

Familjen gör ett försök att flytta till en annan stad och Iraj lever halvt underjordiskt, dyker bara upp hemma hos Iran och barnen då och då. Trycket ökar och Iraj blir allt mer övertygad om att han måste fly. Iran är mer tveksam, hon vill inte lämna sin släkt och allt som betyder något för henne, men för hans skull ger hon med sig. Hon ser hur han plågas av att leva jagad.

Familjen får tillbringa närmare två år i en svensk flyktingförläggning. Det är en svår tid. Först och främst chocken att möta det nya landet. Det är inte bara vädret som är fruktansvärt, människor är kalla, tysta och stängda. Iran och Iraj får ingen kontakt med omvärlden.

Andra flyktingar på förläggningen kommer direkt från krigszoner, många mår mycket dåligt och det är mycket bråk.

Iran och Iraj är inte lyckliga och undrar flera gånger om dagen om de verkligen gjort rätt. Iran är mest kritisk och tycker att Iraj lurat henne till något hon aldrig önskat. De grälar mycket. Båda längtar hem, men att vända tillbaka är inte möjligt, det inser båda. Iraj skulle mötas av säkerhetspolisen redan på flygplatsen.

Kritiken mot svenska kvinnor är också gemensam. De korta kjolarna, urringningarna, sminket. Visserligen har Iraj offentligt opponerat sig mot de lagar i hemlandet som gör det brottsligt med synligt hår och make up, men detta är ändå för mycket. Iraj kallar de svenska kvinnorna "skamlösa" och Iran som en gång för alla lagt ifrån sig slöjan delar ändå många av hans åsikter.

Men inte alla ...

Till sin förvåning konstaterar Iran att när paret besöker socialbyrån talar socialassistenten lika mycket med henne som med Iraj, och de har rätt till samma summa i socialbidrag. När det gäller barnen vänder sig assistenten och personalen på flyktingförläggningen alltid direkt till henne. Varken Iran eller Iraj behandlas särskilt väl, det är tydligt att ingen har någon status, men det är ingen skillnad mellan dem båda. Insikten gör henne så småningom allt mer intresserad.

Hon konstaterar också att svenska kvinnor och män umgås i alla sammanhang, utan att någon verkar tycka att det är något problem. I hemlandet var den kvinnliga och manliga sfären utanför hemmet helt åtskilda.

Varken Iraj eller Iran är troende muslimer – snarare är de motståndare till islams politiska kraft i sitt hemland – men de kulturella före-

ställningarna om kvinnors och mäns roller ligger ändå djupt. När paret upptäcker att nya regler gäller i det nya kalla landet är Iran den första som vänjer sig. Irajs aggressivitet växer snarare.

Iran och Iraj har inte många vänner utan håller sig mest för sig själva, med barnen. Barnen anpassar sig snabbt, lär sig svenska och tycker att det är skönt att pappa är hemma. De minns de perioder när han bara kom hem någon timme någon kväll då och då. De saknar far- och morföräldrarna men gillar snön.

Iraj talar allt oftare om hemlandet, men om ett annat land, med ett nytt politiskt system. När maktskiftet kommer, då ska familjen åka tillbaka dit där de hör hemma. Till sin förvåning inser Iran att hon kanske inte håller med. Visserligen är det nya landet svårt att leva i, men hon minns slöjan, och den hårda kontrollen av kvinnors liv, och de skilda världarna, och plötsligt inser hon att hon inte vill tillbaka. Men det säger hon inte.

Hela tiden på förläggningsen drömmer de om hur det ska bli sedan, när uppehållstillståndet är klart och de kan flytta till en större stad, och söka jobb som stämmer med deras utbildning. Att Iran skulle bli hemmafru igen är det ingen som tänker sig. Det svenska samhället bygger på att båda arbetar. Båda kämpar med svenskundervisningen och Iran lär sig snabbare.

Det första besöket på arbetsförmedlingen i storstaden blir en chock, trots att personalen på flyktingförläggningsen försökt förbereda dem. Det finns inga möjligheter att få ett jobb där en akademisk litteraturexamen från Teherans universitet är en merit. Kanske finns det inga jobb över huvud taget för iranska akademiker.

Både Iran och Iraj blir besvikna och anklagar svenskarna för att vara rasister. Det svenska samhället verkar vara ännu kallare och alla dörrar är stängda.

Iraj upplever statusförlusten som mycket plågsam. Att han, en ansedd litteraturvetare med exemplarisk meritlista, inte skulle kunna få något annat jobb än tunnelbaneförare!

Iraj är 42 år och hans svenska är halvdan. Iran är bara 32 år och talar bättre svenska. Dessutom är hon beredd på det mesta. Medan Iraj fortsätter att söka akademiska jobb börjar hon en provanställning som fritidsledare på en ungdomsgård i den invandrartäta förorten där de bor. Hon gör ett bra jobb, inte minst med den stökiga iranska ungdomsgruppen, och blir anställd.

Iraj orkar inte med alla ”nej tack”-brev han får på sina ansökningar och får ett mindre bidrag för att starta en godisaffär i centrum. Det går om inte bra så i alla fall hyggligt, och han får ihop mer pengar än socialbidraget gav, men han tjänar mindre än sin hustru och han trivs inte. Det var inte meningen med hans liv, att han skulle jaga småungar

som stjäl plockgodis ur affären och fjäska för snorkiga svenska pensionärer. Samtidigt ökar Irans krav på honom.

Hon arbetar oftast på kvällarna och tycker att det är Irajs ansvar att hämta på dagis, laga middag och lägga barnen. Iraj tycker varken om de nya arbetsuppgifterna, eller det faktum att Iran är ute på kvällarna. Han börjar kontrollera henne och kräva att hon ska komma hem genast efter sitt arbetspass.

Han är orolig för att hon arbetar nära män, men mest irriterad är han på hennes bästa kompis på jobbet, en frånskild iransk kvinna. Hon har inget bra inflytande på Iran, tycker Iraj. Han kräver att hustrun ska sluta umgås med sin kamrat.

Iran tycker att han är inskränkt och hopplös. Dessutom träffar de nästan inga andra. Det måste väl få finnas något socialt liv även i det nya landet. Iraj bjuder hem några iranska familjer på middag – han är minsann inte den som vill hindra sin fru att träffa andra människor – men männen dominerar sällskapet och diskuterar politik medan kvinnorna blir allt tystare tills de ger upp och flyttar in i köket. ”Ditt sätt att umgås är tråkigt”, säger Iran när de grälar efteråt.

I takt med att Irans krav på sin man ökar, växer hans missnöje med det nya ”feminist-landet”. Iraj slåss inte, det vore under hans värdighet, men grälen blir allt häftigare. Barnen vaknar och gråter och vid flera tillfällen kör Iran ut sin man och han övernattar hos någon god vän.

När han kommer tillbaka är han snäll, och rädd. Han köper blommor, steker fisk, dammsuger allt oftare. Men förändringen är aldrig långvarig. Irajs kulturella uppfostran sitter djupt.

Första gången Iran säger att hon vill skiljas säger han ”visst”, självsäkert. Han tror aldrig att hon kommer att driva igenom skilsmässan. Hon kan inte klara sig själv och barnen, det är hans övertygelse. Hon har alltid varit helt beroende av honom.

Kommunen måste spara pengar och på Irans arbetsplats måste några gå. Eftersom Iran inte har någon utbildning för sitt arbete blir hon den första som sägs upp. Att hon är den mest populära i ungdomsgruppen, och faktiskt lyckats få lite pli på de aggressiva iranska pojkarna, spelar ingen roll.

När Iran förlorar jobbet känner Iraj sig trygg. Nu kan hon aldrig skilja sig. Godisaffären går lite bättre och han erbjuder henne att börja arbeta hos honom. Men Iran tackar nej. Hon har bestämt sig för att studera på universitetet. Hon kan få studiebidrag och studielån.

Iraj blir arg. Låna mer pengar? Hur ska de ha råd att betala tillbaka. Iran hör sig själv säga att det är hennes problem. *Hon* tänker betala tillbaka *sitt* lån.

Det var länge sedan Iran sa något om skilsmässa och när hon en dag kommer med skilsmäsohandlingarna blir han förvånad, och vägrar. Skilja sig? Vi? Aldrig.

Iraj inser till sist att hon menar allvar, och att han inte kan vägra. Han skriver under, med övertygelsen att de sex månadernas betänketid kommer att få henne på bättre tankar. Men inget blir bättre. Konflikterna blir fler och djupare och Iran tvingar Iraj att flytta ifrån sin familj till ett möblerat rum i närheten. Han träffar sina barn och försöker förklara för dem hur fel Iran gör, att han måste få komma tillbaka.

Barnen trycker på, och Irans liv är svårt. Många av parets gemensamma vänner har övergett henne – kvinnorna för att de är rädda att Iran ska ta deras män ifrån dem, männen för att de är rädda att Iran ska ha dåligt inflytande på deras hustrur. Hon känner sig allt mer ensam och ger till sist efter och låter Iraj komma tillbaka.

Den här gången går det fort. Krisen är ett faktum efter bara en månad och nu förstår Iraj att skilsmässan kommer att genomföras. Då startar han striden om barnen. Han kräver vårdnaden med hänvisning till att man inte kan lita på Irans förmåga att sörja för och uppfostra barnen. Vilka män som helst kan komma och gå i hemmet. Det är inte bra för barnen.

När Iraj förlorar vårdnadstvisten ser han det som ett definitivt bevis på hur ruttet det svenska samhället är.

Han fortsätter träffa barnen och får genom dem veta att Iran börjat träffa en annan man. Han får barnen att gå emot den nye mannen. Iran ger upp och fortsätter att leva ensam.

In i det sista har Iran och Iraj undvikit att berätta om sin skilsmässa för slakten hemma i Teheran. Iran för att hon inte vill utsättas för påtryckningar. Iraj för att han skäms.

När familjerna till sist får veta vad som hänt ökar mycket riktigt trycket på Iran, medan Irajs föräldrar erbjuder sig att arrangera ett äktenskap, med en kvinna från Iran, till Iraj. Det vill han inte, det strider mot hans grundläggande politiska uppfattningar. Han bor kvar i sin lilla lägenhet och går till sin godisaffär varje dag. Han håller en bra kontakt med sina barn och försöker träffa Iran så mycket som möjligt. Han hoppas fortfarande att hon ska ändra sig.

Iran trivs på universitetet men har det svårt ekonomiskt och undrar om hon någonsin kommer att bli accepterad som en riktig svensk litteraturvetare. Även om hon och barnen har mycket lite pengar är det ändå hennes pengar, och hennes liv. Hon kan fatta egna beslut. Det är nytt och det har varit värt alltihop. Och hon kommer aldrig att flytta tillbaka till Teheran.

Hedvig, Violet, Marianne och Iran lever olika liv i samma verklighet

Men om verkligheten såg annorlunda ut? Om skolan, arbetslivet, samhällets service osv. byggdes på andra sätt? Vad skulle det betyda för människornas möjligheter att kombinera arbete med familj, produktion med reproduktion – ja, livets alla delar med varandra?

Det blir lätt lite ljusblått när man ska fantisera om en bättre framtid, men här kommer i alla fall ett försök:

Möjliga Molly och Max

Redan i lågstadiet älskade Molly att experimentera. Hon blandade bakpulver med vatten och såg hur det bubblade – och tog reda på varför. Mollys mamma hjälpte henne med läxorna och konstaterade att hela undervisningen var mer praktisk än den varit när hon gick i skolan. Mamman hade också varit intresserad av naturvetenskap, men hon förstod aldrig hur den matematiska teorin och de kemiska formelerna skulle användas i praktiken. Hon blev sjuksköterska och arbetar nu med strålkärl på en cancerklinik. Där ser hon hur naturvetenskapen kan användas för att hjälpa människor.

Men Molly vill mer än så. Hon vill göra egna experiment, i den högre skolan. Hon börjar på en kombinationsutbildning med psykologi och kemi. Hon hoppas få jobba åt läkemedelsindustrin där vetskapen om trons och hoppets betydelse för sjukdomars bot vuxit snabbt, och kräver nya specialister.

På en fest träffar hon Max som precis är färdig lärare. Han har också naturvetenskapliga intressen, men vill framför allt få de mindre barnen att intressera sig.

Efter bara en veckas bekantskap flyttar Max och Molly ihop i en liten före detta sommarstuga några mil utanför storstan. De vet redan att de vill ha många barn. De vill också ha tid med sina barn, så när Molly söker sitt första jobb berättar hon att hon inte kan tänka sig särskilt mycket övertid, och att hon gärna vill arbeta några dagar i veckan i hemmet. Hon anser också att sex timmar per dag är en rimlig arbetstid (några generella regler för allas arbetstid finns inte utan allt är en förhandlingsfråga).

Mollys arbetsgivare tycker att hennes krav är rimliga. Mollys arbetsgivare tror att nära kontakt med barn är viktigt för en mogen människa och företaget har tagit stort intryck av den senaste tidens forskning som visar att närhet till naturen höjer produktiviteten väsentligt. Promenader i parken uppmuntras även på kontoret, så självfallet kommer Mollys lilla stuga i skogen att vara en utmärkt arbetsmiljö.

Max skola ligger på cykelavstånd från hemmet. Samhällets koncentrerade satsning på barnen har inneburit små skolenheter med små

klasser och en effektiv pedagogik. Mycket projektarbete, inga raster men möjlighet att ta paus när man vill, könsblandade projektgrupper och noggrann kontroll så att inga elever försöker sätta sig på andra. Skolan kostar, liksom barnomsorgen, men det är det värt. Det är politikerna överens om.

Max, som har en kortare utbildning än Molly, tjänar nästan lika mycket som hon. Vård och omsorg har ett högt värde i samhället, där finns också stor enighet.

Max och Mollys barn kommer snabbt och tätt. Molly är ledig under de första månaderna, sedan tar Max huvudansvaret och mot slutet av ledigheten delar de på tiden. Ett litet dagis tar emot barnen när de blivit stora nog, och både Max och Molly deltar i förvaltningen av daghemmet. Ibland tillbringar föräldrarna hela dagar på dagis, men det är frivilligt och inget tvång. Annars skulle de ensamstående föräldrarna drabbas.

Däremot använder Max och Molly en del av sin fritid till ett äldrekooperativ där Max mamma bor. Hon är fortfarande pigg och kry, och är själv en resurs för de andra boende som inte klarar sig lika bra själva, men både Max, Molly och deras barn trivs på kooperativet, och det finns alltid saker att hjälpa till med.

Medan all barnomsorg och skola är gratis och av hög kvalitet har mängder av olika omsorgsformer för gamla växt upp. Regelrätt sjukvård är fri, men människor sparar själva till sin allmänna omvårdnad på ålderns höst. Det har lett till många gemensamhetslösningar, där friska gamla hjälper sjukare, för att sedan kunna få hjälp när de själva behöver det.

Max och Molly reser inte mycket i världen, det har de inte råd med. Men de vistas ofta i naturen och odlar det mesta av sina grönsaker själva. De umgås med sina vänner och lagar gärna mat tillsammans. De är engagerade i barnens dagis och skola, och hinner med att motionera och läsa skönlitteratur.

Huset är tillbyggt och ombyggt många gånger, med miljövänligt material och mycket egen spikkraft. Ett rum är arbetsrum där Molly tillbringar allt mer tid. Vissa veckor åker hon bara till stan två dagar, huvuddelen av kommunikationen med kollegerna sköter hon elektroniskt.

Molly är en duktig forskare och får erbjudande om en gästforskar-tjänst i Brasilien. De undersöker möjligheterna till skola och barnomsorg och bestämmer sig för att flytta. Max blir medföljande och använder den tid han får över till att studera pedagogik vid universitetet i Sao Paulo. Han funderar på att skriva en bok om Paulo Freires pedagogiska idéer. Det ska han göra i arbetsrummet hemma i huset när de kommer hem, när Molly kan överta huvudansvaret för barnen.

9 Förslag till åtgärder

Att förändra könsordningen och den inbyggda bristen på jämställdhet mellan kvinnor och män är en långsam process. Det är 100 år sedan kampen för medborgerliga fri- och rättigheter för kvinnorna fördes och så småningom kröntes med framgång. Så sent som 1973 hade Sverige bara haft fem kvinnliga statsråd, någonsin.

Idag finns kvinnor inom alla samhällsområden och på nästan alla positioner.

Men de är väldigt få. Många församlingar är farligt enkönade. Kompetens, erfarenhet, kreativitet och förmåga går till spillo. Kostnaden för samhälle och näringsliv av att upprätthålla rådande könsordning är sannolikt mycket hög.

Att stödja de krafter som verkar för ökad jämställdhet kräver en mångfald av åtgärder och en påverkan som når kvinnor och män som arbetstagare, medborgare och konsument. Det är med mitt sätt att se inte en fråga om att beskäftigt styra över människors individuella val utan fråga om att skapa verkliga valmöjligheter genom att ta bort de hinder som finns för att individerna ska kunna välja medvetet och bli valda.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män

Det finns löneskillnader mellan kvinnor och män. Det har denna utredning visat. Kvinnor tjänar i genomsnitt 80 procent av mäns lön.

Skillnaden kan delas upp i tre delar:

1) Individ- och arbetsplatsrelaterade faktorer. Utbildningsnivå är en sådan faktor. Arbetslivserfarenhet och arbetsmiljö andra. Om man har ansvar för mycket pengar och om man har många underställda. Dessa faktorer kan anses vara "objektiva", oberoende av kön (även om t.ex. möjligheten att arbeta heltid eller övertid hänger ihop med fördelningen av det obetalda hemarbetet).

2) En annan del av löneskillnaden brukar av forskarna beskrivas som "oförklarad", dvs. det finns inga objektiva skäl till skillnaden. Kvinnor med samma utbildning och erfarenhet som män tjänar ändå

mindre. De får mindre "utdelning" på utbildning och arbetslivserfarenhet. De flesta forskare brukar misstänka att detta är ett uttryck för diskriminering.

3) Den tredje förklaringen till löneskillnaderna hör samman med yrkesval, och hur mans- respektive kvinnodominerad en bransch eller ett yrke är. "Kvinnofaktorn", att ett arbete utförs av framför allt kvinnor, sänker lönen, när man jämför med för övrigt likvärdiga arbeten med manlig dominans. Kvinnliga arbetsuppgifter som utförs i kvinnligt dominerade yrken värderas, utan objektiv grund, lägre än manliga. (Se flera bidrag i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997: 136.)

Detta tredje faktum är sällan, antagligen nästan aldrig, ett resultat av en medveten diskriminering från arbetsgivarnas sida. Snarare är värderingarna sedan lång tid fastlagda i organisationerna, sällan diskuterade och aldrig mätta med objektiva metoder. Värderingarna omfattas också ofta av de flesta, både kvinnor och män.

Några exempel:

Manliga arbetare (som gräver, klipper gräs eller borrar) anses ha ett tyngre arbete än kvinnliga (som matar, lyfter eller vänder människor) utan att saken mätts objektivt.

Kunskaper som krävs för att kunna kommunicera med människor värderas lägre än kunskaper som krävs för att arbeta med maskiner.

När man gör en objektiv mätning av arbetsuppgifternas innehåll visar det sig ibland att arbetsuppgifter som av tradition värderats högre inte är svårare än sådana som haft ett lägre värde, och tvärtom. Två exempel:

År 1991 gjorde Svenska Kommunalarbetsförbundet i Linköping en genomgång av lönesättningen bland sina medlemmar. Majoriteten av medlemmarna är kvinnor men männen leder löneligan. Faktum är att samtliga manliga yrkesgrupper 1990 låg på en högre lönenivå än de kvinnliga. Efter genomgången i Linköping skakades löneligan om ordentligt. Det manliga yrket elmontör låg kvar i toppen, men andra-platsen delades av det kvinnliga yrket vårdbiträde och det manliga ambulansförare. Att vara kokerska eller husmor bedömdes också som lika svårt som att vara brandman, medan vaktmästare, som tidigare varit högre värderat än alla kvinnoyrkena hamnade längst ner.

På bankområdet gjordes för några år sedan en mätning av vilka krav arbetet som "privatrådgivare" ställde, jämfört med arbetet "företagsrådgivare". Av tradition har det i bankvärlden ansetts vara mer krävande att vara företagsrådgivare, fler män har arbetat med företagsrådgivning och det har varit bättre betalt än att vara privatrådgivare. Genomgången av de olika krav arbetet ställde visade att privatrådgivarens arbete var likvärdigt med företagsrådgivarens. Mät-

metoden godkändes av både facket och arbetsgivarna. Det fanns inga objektiva skäl för grundlöneskillnader.

Det orsakade stor oro och någon stor lönerevision till förmån för privatrådgivarna har ännu inte genomförts, även om ett antal kvinnliga privatrådgivare fick höjda löner. Grundvärderingen som omfattas av de flesta i bankvärlden, att företagskunder är mer värda än privatkunder, var för stark, men undersökningen har startat en diskussion om hur yrken och arbetsuppgifter värderas i bankerna.

Detta betyder inte att enskilda företagsrådgivare inte kan vara individuellt duktigare än enskilda privatrådgivare, och därmed förtjäna en högre lön (och tvärtom). Det betyder bara att "golvet" i lönesättningen, de objektiva krav arbetet ställer, låg på samma nivå.

Till de faktorer som bestämmer "golvet" räknas till exempel

- utbildningskrav
- erfarenhet
- ansvar (för maskiner, pengar, människor)
- ansträngning (fysisk och psykisk)
- arbetsförhållanden

Ett exempel:

Av en sjuksköterska på en psykiatrisk klinik krävs att hon eller han har sjuksköterskeexamen med vidareutbildning i psykiatri. Hennes tre års erfarenhet av arbete på psykiatrisk klinik värderas enligt i förväg fastlagda modeller. Hennes ansvar för maskiner, pengar och människor kan bedömas enligt en fastställd skala, liksom den ansträngning hon antas bli utsatt för. Arbetsförhållandena bedöms för sig. Detta utgör basen, "golvet", i lönesättningsdiskussionen.

Om man bara identifierat "golvet" kan sedan andra faktorer, som individuell skicklighet och konkurrens från marknaden, läggas ovanpå, och naturligtvis motivera löneskillnader.

Min övertygelse är att hela arbetsmarknaden skulle tjäna på ett mer medvetet system att identifiera "golvet" i lönesättningen. I de studier som gjorts bland annat i denna utredning kan vi se att omedvetna värderingar slår igenom, alltid till kvinnornas nackdel. När man får syn på dessa könsstereotypa värderingar kommer diskussionen om lönesättningen ute på arbetsplatserna att kunna föras på en högre kvalitativ nivå.

Det är inte minst viktigt med tanke på dagens utveckling på löneområdet. Lönesättningen har flyttat ner i företagen. I vissa branscher förs förhandlingarna individuellt mellan enskilda arbetstagare och deras närmaste chefer. Risker är att utrymmet för omedvetna värderingar ökar.

På annan plats föreslår jag därför att det nya medlingsinstitutet noggrant bör följa löneutvecklingen med avseende på skillnader mellan kvinnor och män.

För att lönesättningen ska vara acceptabel för de anställda krävs att den är begriplig och "genomskinlig". För arbetsgivaren är det också viktigt att kunna motivera sina anställda genom att förklara vilka egenskaper, kunskaper och erfarenheter man premierar i lönesättningen. Att man på grund av könsstereotypa eller andra omedvetna värderingar gör en felaktig bedömning av olika arbetens krav är inte önskvärt, varken ur arbetsgivarens eller de anställdas utgångspunkt. Idag känner sig många arbetsledare på lägre nivå vilsna och har svårt att klara av att motivera sin lönesättning.

När en medveten diskussion startar på arbetsplatserna blir det naturligtvis också en fråga om makt och pengar, vilka som ska få mer och vilka som därmed måste få mindre.

En uppsats i denna utredning (Gunilla Furst "När kvinnor utvecklar nya lönemodeller" i *Ledare, makt och kön*, SOU 1997:135) visar hur det individuella lönesystemet förankrats i en organisation där alla deltagit i diskussionen om vad som ska värderas och hur.

De flesta aktörer är numera överens om att det mesta av lönesättningen ska skötas lokalt, med den kännedom som finns där om den enskilda arbetsplatsens behov och krav.

- Därför föreslår jag att regeringen tar initiativ till uppbyggnaden av ett partsgemensamt organ som ska verka för en genomtänkt, könsneutral lokal lönesättning. Organets uppgift ska vara att samla in och sprida kunskap om metoder för att objektivet värdera de krav som olika arbetsuppgifter ställer och hitta tekniker att identifiera omedvetna värderingar, såsom könsstereotyper i lönesättningen.
- Behoven ute på arbetsplatserna är stora och utbildnings- och konsult hjälp skulle kunna erbjudas av det partsgemensamma organet, till självkostnadspris. Regeringens uppgift skulle vara att ta initiativet och bidra med kompetens i uppbyggnadsskedet.

Kartläggning

Synlighet är viktigt. Genom att studera, forska och kartlägga får vi syn på fakta vi inte känt till, och kan därmed göra något åt saken.

Riksdagsbeslutet att arbeta för en jämn könsfördelning i statliga styrelser har betytt mycket, inte minst genom synliggörande. Målet är att ha 50 procent kvinnor i regionala och centrala statliga styrelser senast 1998. Vid den senaste mätningen i juli 1996 var man uppe i 39 procent. Utnämningarna av kvinnliga chefer i statlig förvaltning har gått långsammare. Varje år redovisas utvecklingen i budgetpropositionen, och vid några tillfällen har jämställdhetsministern direkt för riksdagen berättat vad som hänt. Synliggörandet har ökat medvetenheten.

Löneskillnader mellan kvinnor och män är ett område som måste granskas regelbundet, på alla nivåer. Detsamma gäller andelen kvinnliga arbetsledare. De flesta företag eller organisationer som verkligen undersökt hur många eller hur få kvinnliga chefer som finns på företaget har fått andra resultat än de väntat sig. ("Vi har ju både Ulla och Gunilla och Siv, inte kunde jag tro att de bara är 15 procent av alla chefer.")

Synliggörandet fungerar på (minst) två sätt:

- Människor som inte tror att löneskillnader finns, eller att andelen kvinnliga chefer ligger på samma nivå som andelen kvinnliga anställda, får ny kunskap som kan ändra deras handlande.
- Människor som vet, och länge sett hur verkligheten ser ut, får ökad tyngd bakom sina argument.

Framsteg och bakslag blir med hjälp av kartläggning möjliga att studera och eventuellt åtgärda. Det blir mindre utrymme för att gissa och tycka. Eller att inte fundera alls.

Detta gäller både på den lokala arbetsplatsen, och i samhället som helhet. Ett stort antal rapporter i denna utredning har visat hur löneutveckling, karriär, vidareutbildning osv. skiljer sig mellan kvinnor och män. (Se bland annat *Ledare, makt och kön*, SOU 1997:135; *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136; *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, SOU 1997:137.)

Det kartläggningsarbetet måste fortsätta, på lokal och central nivå.

På arbetsplatsnivå gäller Jämställdhetslagens kartläggningsparagraf (9a §). Arbetsgivaren är skyldig att varje år göra en genomgång av löneläget för kvinnor och män på arbetsplatsen och resultatet ska redovisas i jämställdhetsplanen, tillsammans med förslag till åtgärder.

Lagen har varit i kraft i mer än tre år nu. Den är viktig, och de ambitiösa kartläggningar som gjorts ute på arbetsplatserna har betytt mycket i de lokala diskussionerna om lönesättning.

Som Elisabeth Brolin, enhetschef för vård-, omsorgs- och barnenheten på Svenska Kommunalarbetsförbundet säger:

Jämställdhetslagens krav på lönekartläggning har medfört att vi inte längre kan blunda för löneskillnader mellan kvinnor och män. Den har också bidragit till att få igång arbetet med arbetsvärdering, vilket är ett bra instrument för att få till stånd en rättvisare lönesättning av kvinnodominerade yrkesgrupper.

Problemet är bara att alla kartläggningar inte är lika ambitiösa, och att de som vill kan "komma undan" med kartläggningar av låg kvalitet, samt att lagtexten inte ger tillräcklig vägledning för dem som önskar vara ambitiösa. Till exempel är lagtexten ottydligt formulerad i fråga om jämförelser mellan olika befattningar. Som bland annat denna utredning kunnat visa beror mycket av löneskillnaderna just på att kvinnor och män har olika befattningar, och att kvinnliga befattningar värderas lägre på grund av sin könsmärkning.

Därför är det viktigt att man i kartläggningen jämför olika befattningar. Det har varit lagstiftarens mening men lagtexten är till dålig hjälp även för ambitiösa arbetsgivare.

Ett annat område där Jämställdhetslagen inte är tillräckligt tydlig är problemet kring hemliga löner. Om en verklig kartläggning av lönerna på en arbetsplats ska kunna göras måste de kartläggande parterna ha tillgång till alla löneuppgifter. Idag är det inte självklart, lagen är ottydlig.

En tredje punkt där Jämställdhetslagen behöver preciseras gäller uppföljningen (11§). Att varje år rapportera vad som gjorts för att rätta till föregående års skevheter och hur mycket pengar som lagts på att rätta till löneskillnader skulle medverka till att kartläggningens resultat verkligen används som lagstiftarna har tänkt.

I direktiven till denna utredning får jag bland annat uppdraget att "finna metoder för att synliggöra och följa utvecklingen av andelen kvinnor bland ekonomiska makthavare". Ett sätt är att komplettera Jämställdhetslagen så att den även innehåller en redovisning av andelen kvinnliga arbetsledare, på alla nivåer (t.ex. i 7 §).

Ett annat sätt är att regelbundet redovisa andelen kvinnliga chefer i den offentliga delen av jämställdhetsmärkningen, som behandlas på annan plats.

En annan kartläggningsnivå är den centrala, nationella. I skrivande stund sitter en annan utredning och funderar på olika sätt att förbättra lönebildningen i landet. De har bland annat lagt ett förslag om att rätta ett medlingsinstitut och metoder för att förbättra lönestatistiken.

- Jag föreslår att Jämställdhetslagen förtydligas på tre punkter, och kompletteras med en fjärde. Den första gäller att kvinnors och mäns löner ska kunna jämföras oavsett om de avser olika befattningstyper. Det andra är fackliga företrädares rätt att få del av de löneuppgifter som behövs för det lokala kartläggningsarbetet. Det tredje är ett uppföljningskrav, att arbetsgivarna årligen redovisar vad som gjorts för att rätta till de eventuella löneskillnader som upptäcktes vid föregående kartläggning.

Dessutom föreslår jag för det fjärde att Jämställdhetslagen kompletteras med kravet att redovisa andelen kvinnliga arbetsledare varje år.

- Jag föreslår att det nya medlingsinstitutet får som särskild uppgift att bevaka löneutvecklingen för kvinnor och män. Med tanke på de stora förändringar som pågår på lönebildningens område – från kollektivt till individuellt, från centralt till lokalt – är det speciellt angeläget att studera utfallen för kvinnor och män just nu. Nya faktorer, till exempel anställningsförmånernas ökade betydelse, bör tas med i granskningen.
- En bra lönestatistik, uppdelad på kvinnor och män, är viktig. Utredningen om medlingsinstitutet vill höja kvaliteten på lönestatistiken, och även ge forskarna möjlighet att studera löner i kombination med andra faktorer, som familjeförhållanden, utbildning osv. Detta är förslag som jag stödjer.

Medlingsinstitutet bör ha till uppgift att följa löneutvecklingen för kvinnor och män, lämna regelbundna rapporter och diskutera metoder att komma åt omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män.

Ett resultat av de nya lönebildningsmodellerna är att det blir allt svårare att rätta till skevheter *mellan* arbetstagare inom olika fackliga organisationer. Även om den lokala lönepolitikens parter i stor enighet slagit fast principer som till exempel ska gynna lågavlönade kvinnor i vården finns allt mindre möjligheter att omfördela pengar mellan olika kollektiv. Varje facklig organisation bevakar sin egen pott, och samordning över de fackliga gränserna blir allt svårare. När man tidigare förhandlade kartellvis kunde viss omfördelning ske, från t.ex. SACO-gruppen jurister till SACO-gruppen arbetsterapeuter, men nu-

mera bevakar alla enskilda fackförbund sina egna intressen. Detta ställer till problem också för arbetsgivare som vill förändra lönebildningen i en mer jämställd riktning.

- Jag föreslår därför att regeringen inbjuder arbetsmarknadens parter till en diskussion om ovanstående problem, för att gemensamt hitta modeller att i lokala förhandlingar komma åt löneskillnader som saknar saklig grund.

Konsekvensanalyser

Sverige fungerar i alla formella avseenden könsneutralt. Kvinnor och män betalar lika mycket skatt, har samma pensioner och samma rätt till föräldraledighet och socialbidrag. Detta under förutsättning att deras verkligheter för övrigt är lika.

Vilket de inte är.

Vilket skapar stora olikheter.

Ett exempel är pensionerna. Eftersom kvinnor tjänar mindre än män får de färre ATP-poäng och lägre pension. Kvinnors lägre lön beror bland annat på att kvinnor tar ansvar för det obetalda hemarbetet, vilket inte ger pensionspoäng. Män med en deltidsarbetande hustru kan arbeta mycket och få en hög pension. Om makarna fortsätter att leva tillsammans spelar det mindre roll, men om/när skilsmässan är ett faktum tar mannen med sig de pensionspoäng han tjänat in med hennes stöd, och kvinnan får klara sin ålderdom på en lägre ekonomisk nivå än om hon hade satsat på karriär. Avtalspensioner, som tillfaller fler män än kvinnor, förstärker mönstret. (Se *Kvinnor, män och inkomster. Jämställdhet och oberoende*, SOU 1997:87.)

Ett annat exempel är föräldraledigheten. Kvinnor och män har rätt till samma procentuella ersättning vid föräldraledighet, men eftersom män tjänar mer än kvinnor, och oftare passerar taket där ersättningsnivåerna inte höjs längre, kommer det att drabba familjeekonomin hårdare att mannen är ledig.

Om beslutet om vem som ska vara föräldraledig bara var en ekonomisk fråga skulle en 100-procentig inkomstersättning vid föräldrapenning kunna vara en lösning – familjen skulle inte förlora på delad föräldraledighet – men forskningen visar att det inte är så enkelt. Att mammorna i de flesta fall är hemma med barnen har även andra orsa-

ker än de ekonomiska. (Se t.ex. *Hemmet, barnen och makten: Förhandlingar om arbete och pengar i familjen*, SOU 1997:139.)

Ett tredje, och lite mer svårförklarligt, exempel är socialbidragen. Män får socialbidrag över normen oftare än kvinnor. De får t.ex. mer pengar till möbelinköp. Varför det är så vet man inte. Är män mer påstridiga gentemot socialbyrån? Slår de sönder sina möbler och måste ha nya? Är de frånskilda män som inte fått med sig några möbler vid separationen?

De förändringar som pågår i kommunerna just nu, där ansvaret för social verksamhet flyttas från kollektiva system till de enskilda familjerna, får olika effekter för kvinnor och män. Gamla som har en dotter som bor i närheten riskerar att få sämre service av kommunen än de som har en son. Om en kommun slutar servera gratis lunch till gymnasieeleverna kommer många mammor (men inte pappor) att göra i ordning matlådor och smörgåspaket på morgnarna.

Och om gamla krassliga mamma, som inte orkar städa själv, får sin hemtjänst indragen – vem kommer att städa hos henne?

Om den enda busslinjen till stadsdelen dras in – vilka kommer att få minskad rörlighet? Männen eller kvinnorna?

Effekterna är inte bara olika för kvinnor och män. Klasskillnaderna kommer också att öka när det kommunala/statliga/offentliga ansvaret försvinner.

På arbetsmarknaden får besluten också olika effekt för män och kvinnor. Om sjukhuset eller affären lägger om sitt schema så att deltidstjänsterna blir kortare och timmarna mer utspridda över arbetsveckan – vilka kommer att drabbas? Även i de branscher där män deltidarbetar visar forskningen att de har lättare att öka sin arbetstid. (Se *Män passar alltid? Nivå- och organisationspecifika processer med exempel från handeln*, SOU 1998:4.)

Samtidigt är ”neutralitet” och ”likställighet” honnörsord i svensk lagstiftning. Behovet av en faktisk neutralitet och likställighet ökar dessutom när resurserna minskar. I en hårt ansträngd kommunal budget är det ännu viktigare för medborgarna att veta att pengarna faktiskt används på rätt sätt, och går till dem som bäst behöver dem.

Statens och kommunernas främsta uppgift är att, så rättvist som möjligt, använda och fördela våra gemensamma medel.

Att så mycket av den fördelningen sker utan analys av effekterna är inte bra. Effekterna handlar både om pengar och om tid. Att städa hos gamla mamma eller göra smörgåspaket till gymnasisten kanske inte kostar så mycket pengar, men en ökad arbetsbelastning i hemmet påverkar också kvinnornas ekonomi, det har belagts gång på gång i denna utredning.

Det är svårt, kanske olämpligt, att statligt styra kommunala beslut. Men staten kan påverka normer och regelverk i landsting och kommuner. Det är viktigt att kunskapen om mäns och kvinnors olika villkor genomsyrar dessa regelverk.

För kommuner och landsting borde det dessutom vara viktigt att göra en ordentlig könsanalys inför viktiga beslut. Redan idag gör kommunerna miljögranskningar, t.ex. inför större trafik- eller exploateringsbeslut. Att göra en analys av hur nedskärningar inom t.ex. barnomsorg, skola eller äldrevard drabbar män och kvinnor, föräldrar och barn, borde vara lika viktigt. Det är en kvalitetsfråga för det kommunala beslutsfattandet, och något som skulle öka medborgarnas insikter om hur de knappa resurserna fördelas. De insatser som redan gjorts, t.ex. i Kommunförbundets JämKom-projekt, är värda uppmärksamhet och stöd.

- Redan idag har alla statliga utredningar och kommittéer i uppdrag att granska de effekter som deras förslag kan få för kvinnor och män. Mitt förslag är därför att beslut som berör kommunal eller statlig verksamhet föregås av en granskning av hur kvinnor och män påverkas. Konsekvensanalysen bör göras på alla nivåer i samhället, från barnomsorgsförändringar i enskilda kommuner till beslut om statsbudgetens fördelning. Kunskap som kan underlätta granskningen finns bland annat i denna utredning.

Jämställdhetsmärkning

Som människor kan vi utöva makt i olika roller; som medborgare, som anställda eller företagare eller som påtryckare via organisationer.

En allt viktigare maktposition är rollen som konsument.

På miljöområdet är konsumentmakten idag oomtvistad. Ett vanligt exempel är det klorblekta papperet som lagstiftare länge försökt komma åt när konsumenterna, genom att konsekvent välja oblekt papper, i princip lade ner all klorblekning i Sverige. I allt större utsträckning handlar svenska konsumenter idag med hjärtat. Vi köper miljövänliga produkter, undviker sportskor som tillverkats av barnarbetare och sparar i "etiska" aktiefonder.

Min övertygelse är att många – både manliga och kvinnliga – konsumenter skulle vara intresserade av att låta sina värderingar styra konsumtionen även när det gäller jämställdhet.

Att till exempel vara "den jämställda banken" borde innebära en konkurrensfördel om bankkunderna kunde vara säkra på att epitetet hade täckning i verkligheten, att certifieringen betydde att banken uppfyllt vissa grundkrav, och att banken hade förbättrad jämställdhet bland sina mål.

Både bankkunder, aktieägare och arbetsökande inom banksektorn skulle kunna fatta sina beslut med ledning av certifieringen. Bankföretag skulle kunna slå på stora trumman för att locka jämställdhetsintresserade kunder, och på köpet få ett mer rationellt företag där både kvinnors och mäns kompetens tas till vara. Ett kvalitetshöjt företag som bättre utnyttjar sina resurser.

Det är svårt att komma åt företagsinterna kulturer som drabbar kvinnor. Lagar och avtal täcker en bit, men inte hela vägen. Jämställdhetslagens regler om "aktiva åtgärder" fungerar bra på de arbetsplatser som redan vill, men bara marginellt mot de arbetsgivare som struntar i jämställdhet.

Samtidigt uttalar sig ledande företagsledare ointresserat eller nonchalant, till exempel vad gäller andelen kvinnliga chefer (se *Ledare, makt och kön*, SOU 1997:135).

Min tro är att en jämställdhetsmärkning av företag och organisationer skulle kunna skapa det konsumenttryck som får fler att inse värdet av lika villkor för kvinnor och män.

Hur jämställdhetsmärkningen ska gå till är en stor och svår fråga som just nu är föremål för en förstudie på uppdrag av statsrådet Ulrica Messing. I väntan på förstudiens resultat vill jag bara peka på några möjligheter.

Märkningen kan läggas på olika nivåer, riktad mot olika företag och organisationer. Att jämställdhetsmärka enskilda produkter är antagligen svårt, men företag och arbetsplatser kan certifieras som "Jämställt företag". Detsamma gäller universitet och andra offentliga institutioner. Modeller för att jämställdhetsmärka kommuner kan se delvis annorlunda ut. Där kan jämställdheten studeras både ur medborgarnas och de anställdas perspektiv.

Kriterier för att bli certifierad som jämställt företag eller arbetsplats kan bland annat vara:

- små eller inga löneskillnader mellan kvinnor och män, och en plan för hur eventuella skevheter ska rättas till
- kvinnliga chefer i relation till andelen kvinnliga anställda
- jämställda utvecklingsmöjligheter för de anställda t.ex. i form av vidareutbildning

- blandade arbetslag och grupper
- möjligheter att förena yrkesarbete med föräldraskap (uppmuntran av pappaledighet t.ex.) och åtgärder mot sexuella trakasserier
- kompetensutveckling för företagsledning och alla arbetsledare i ämnet jämställdhet
- klara och mätbara mål för jämställdhetsarbetet och en utvecklingsplan för att nå målen

Viktigt är också att kraven höjs år från år. Den som certifierats 1999 måste genomgå en ny prövning om några år, och då har ribban höjts.

Jag tänker mig att jämställdhetsmärkningen sker på två nivåer:

1) På företagets eget initiativ. Förhoppningen är att certifieringen ska bli ett så starkt kommersiellt argument att företagen själva anmäler sig för att bli kartlagda och certifierade, på egen bekostnad.

2) Genom fri granskning av tillgängliga källor. Denna kan inte bli lika detaljerad som den frivilliga certifieringen, där företagen hjälper till med all information. Viss information finns i årsredovisningar och andra öppna källor, granskningen kan också ske i samarbete med de företag som är villiga att lämna ytterligare uppgifter. En sådan granskning kan t.ex. ske branschvis. Avsikten bör vara att ge offentlighet åt uppgifterna i populär och lättillgänglig form.

En årligen utkommande bok kan peka ut de mest – och minst – jämställda företagen. (Boken *The feminist dollar* finns redan i USA.) Press, radio och TV skulle säkert intressera sig för en sådan lista. Med hjälp av ny teknik kan man t.ex. uppdatera och förändra listan när något händer.

Kommuner, landsting och länsstyrelser kan genom sina prioriteringar och beslut bidra till eller försvåra jämställdhet. Kommunerna och länen skulle kunna utvärderas med avseende på jämställdhet med ledning av offentliga uppgifter och egen medverkan (vilket inte hindrar att enskilda kommunala och statliga arbetsplatser också kan ansöka om certifiering). Faktorer som påverkar medborgarna i jämställdhetshänseende i en kommun är barnomsorgens och äldreomsorgens utbyggnad, fördelningen av kultur och fritidsutgifter, hur skolan arbetar (se avsnittet Skolan), andelen kvinnliga politiker och företagare, andelen kvinnor och män i köns-otypiska yrken, fördelningen av arbetslöshet, inkomster och förmögenheter mellan kvinnor och män osv. Av Gunnel Forsbergs artikel "Rulltrapperegioner och social infrastruktur" i rapporten *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*, SOU 1997:83, framgår att kommuner och regioner i Sverige fungerar mycket olika för kvinnor i olika delar av Sverige.

Arbetet med kommunala eller länsvisa jämställdhetsstrategier skulle på detta sätt kunna stramas upp och fördes med enhetliga frågescheman som sedan värderas och belönas.

En utmärkelse till "Mest jämställda kommun" eller "Mest jämställda län" varje år skulle kunna fungera som konsumentinformation till de människor som tänker flytta eller byta jobb, och utgöra ett stöd för jämställdhetsarbetet i regionen. Det skulle också kunna användas av kommunerna och länen i arbetet med att dra till sig nya företag och investeringar.

Ett centrum för att driva detta arbete behöver skapas, till att börja med statligt stöd. Det är viktigt att "Märkningscentrum" blir trovärdigt och utan bindningar. På sikt borde Märkningscentrum kunna bli självförsörjande, genom att ta betalt för de frivilliga certifieringarna, konsult hjälp, utbildning osv.

Kopplingar till andra kvalitetssystem som ISO 9000 och ISO 14000 bör undersökas, liksom de kvalitetsmodeller som utarbetats inom EU. Ett mer jämställt arbetsliv är ett kvalitetshöjt arbetsliv.

Möjligheten att styra med hjälp av offentlig upphandling i stat och kommun bör också undersökas. Redan idag vill Växjö kommun se jämställdhetsplanerna från de företag som vill göra affärer med kommunen. Vissa kritiker säger att lagen om offentlig upphandling förbjuder alla andra hänsyn än rent affäremässiga eller tekniska. Om så är fallet bör lagen skrivas om. Hela samhället går mot mer av "etiska" principer i affärslivet. Det vore olyckligt om inte samhällets organ kunde stödja en sådan utveckling.

Utvecklingen – lärandet, processen – har en viktig roll vid utformandet av kriteriekraven. Det viktigaste är inte att vara utan fel utan att veta hur man ska rätta till de fel som uppstår.

- Mot bakgrund av ovanstående föreslår jag att regeringen tar initiativ till jämställdhetsmärkning av företag, organisationer och regioner i Sverige. Försöksverksamheter och den nu pågående förstudien kan, tillsammans med de principer jag skissat ovan, ge underlag för beslutet.

Jämställdhet i skola och högskola

En orsak bland många till den starkt segregerade arbetsmarknaden är att pojkar och flickor redan tidigt väljer olika utbildningsvägar.

Skolan skall enligt skollagen och läroplanerna främja jämställdhet mellan könen. Det arbetet har ofta fokuserat på de starkt könsuppdelade ämnesvalen. Åtskilliga försök har gjorts för att påverka ungdomars, framförallt flickors, programval, men effekterna har blivit kortvariga. Utbildningsvalen i skolan är i stort sett lika könsuppdelade idag som för trettio år sedan. Det bäddar för en fortsatt könssegregerad arbetsmarknad.

Min uppfattning är att en könsneutral skola är en könsblind och därmed könsdiskriminerande skola. Tar vi inte hänsyn till flickors och pojkars skilda erfarenheter och intressen riskerar vi att det ena könet gynnas på det andras bekostnad. Liksom arbetslivet i övrigt behöver skolan genomsyras av ett genusperspektiv. Det gäller såväl organisatoriskt som kunskaps- och innehållsmässigt.

Skolans sätt att organisera inläringen, med strikt tids- och ämnesinriktad undervisning, skiljer sig allt mer från det moderna arbetslivet, där flexibilitet, kreativitet och självständighet värderas högt.

Eleverna och läroprocessen bör vara utgångspunkten för skolans organisation. Med ett mer flexibelt arbetssätt får skolan och lärarna bättre möjligheter att hantera pojkars och flickors skilda och likvärdiga behov och därmed fullfölja sitt samhällsuppdrag i jämställdhetens tjänst.

Det är viktigt att skolans personal är medveten om att barn och ungdomar formar sina könsidentiteter och därmed sina uppfattningar om kvinnligt och manligt under åren i skolan. De föreställningarna sätter gränser för den egna utvecklingen, t.ex. vilka yrkesval som sedan framstår som möjliga.

Skolan är inte en könsneutral arbetsplats, vare sig för elever eller lärare. Åtskillig forskning har visat att flickor och pojkar behandlas olika, att skolans arbetsformer, läromedel och undervisningens uppläggning privilegierar pojkar och att flickors erfarenheter undervärderas.

Jämställdhet i skolan är en pedagogisk fråga. Därför behöver varje lärare kunskap om flickors och pojkars olika förutsättningar. Endast genom insikt och erkännande av att könsskillnader existerar, att lärandet inte är en könsneutral process och att kunskapsinnehållet inte kan betraktas som könsneutralt kan läraren motverka diskriminering i undervisningen.

Universitet och högskolor bör sträva efter att genusperspektiv integreras i alla utbildningar. Speciellt bör detta beaktas i de program

som utbildar studenter för en yrkesverksamhet som är inriktad mot personal och organisation.

I den pedagogiska utbildning som erbjuds högskolans lärare bör likaså genusperspektiv integreras. Kurserna bör ges ett meritvärde vid rekrytering till lärartjänster.

- Jag stödjer Skolkommitténs förslag (SOU 1997:121) att avskaffa grundskolans timplan och införa garanterad undervisningstid.
- Kunskaper om hur manligt och kvinnligt konstrueras i vårt samhälle, om "pojks- och flickkultur", bör därför spridas till skolornas personal.
- Jämställdhet som pedagogik bör finnas med i all lärarutbildning. Skolorna bör ge utrymme för reflektion och utvärdering av det pedagogiska jämställdhetsarbetet.
- Även på högskolenivå bör genusperspektivet finnas med i all utbildning.

Kunskap

Det finns knappast något annat samhällsområde där man i debatten kan möta så många personliga invändningar och märkliga reaktioner som i diskussionen om kvinnors och mäns villkor ("Det behöver du inte berätta för mig, hemma hos oss är det jag som dammsuger").

När det gäller jämställdhet är det accepterat att vara privat och oreflekterad. Vem skulle i en diskussion om skattesatser säga "Min fru tycker inte vi ska höja kommunalskatten"? Sådant händer ideligen i jämställdhetsdiskussioner.

Jämställdhet är inte bara en åsiktsfråga utan i hög grad en fråga om kunskap.

Det finns idag mängder av forskning och kunskap som skulle kunna göra verkligheten mer begriplig, både i hemmen och på arbetsplatserna. Kunskap som skulle kunna användas för att förutse effekterna av planerade politiska eller andra beslut, och i efterhand analysera vad som hände.

Till denna utredning har ett hundratal forskare bidragit med nära hundra kortare eller längre rapporter i sammanlagt 13 volymer. Min

uppfattning är att denna resurs borde användas på ett genomtänkt och systematiskt sätt för att höja kunskapsnivån.

Det finns olika metoder att sprida kunskap, allt fler i vårt medie-intensiva samhälle. Det viktiga är att mediet och budskapets utformning passar dem som ska nås av informationen. Därtill behövs en genomtänkt kommunikationsstrategi.

Mitt förslag är att regeringen, med utgångspunkt från det forskningsmaterial som finns i denna utredning, gör en plan för spridande av kunskap om kvinnors och mäns ekonomiska makt och ekonomiska resurser.

Planen bör innehålla följande frågor:

- 1) Vilka grupper efterfrågar redan idag kunskap och information?
- 2) Vilka grupper efterfrågar *inte*, men skulle för att kunna agera mer rationellt och jämställt behöva kunskapen?
- 3) Vilka skulle efterfråga kunskapen om den var tillgänglig och praktiskt orienterad?
- 4) Vilka sätt finns att nå allmänheten?
- 5) Hur kommunicera med dessa olika grupper?

Svaren kan tänkas bli ungefär:

1) Kvinnogrupper, fackförbund, eldsjälar, politiska partier osv efterfrågar redan idag information. Detsamma gäller i viss mån medierna. Problemet gentemot den gruppen är inte att övertyga dem om värdet i informationen, utan att sammanfatta och "översätta" forskningsmaterialet så att det blir lätt att förstå och ta till sig.

2) Enkönade manliga grupper står inte i kö för jämställdhetskunskap. Stora delar av det privata näringslivet har till exempel visat ett måttligt intresse. Samtidigt skulle näringslivet, vilket inte minst denna utredning visat, kanske ha mest att vinna på ny kunskap som kan leda till nya strategier. Att kvinnors kompetens konsekvent underutnyttjas är misshushållning med resurser - och okänt för många. Här krävs andra modeller för överförande av kunskap, speciella kommunikationsstrategier för att nå in i den manliga maktens slutna rum.

Hösten 1995 etablerades Stiftelsen Näringslivets Ledarskapsakademi som ett resultat av betänkandet *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*, SOU 1994:3. Stiftelsens ändamål är att ge kunskap om organisations- och ledarskapsfrågor ur ett makt- och könsperspektiv, genom informations-spridning, opinionsbildning och förändringsarbete. Verksamheten är under upp- och utbyggnad och kan aktivt bidra med kunskapsförmedling till viktiga makthavare.

3) Många vill agera jämställt, men kan inte riktigt. Med denna utrednings förslag att införa till exempel konsekvensanalyser av politiska beslut följer nya kunskapsbehov. Forskningen kan hjälpa till med

en konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv, men den måste vara lätt tillgänglig och praktiskt användbar.

Kartläggningar av arbetsplatser ur jämställdhetsperspektiv kräver kunskap. Enkla scheman med frågor för att undersöka förhållandena i företaget skulle kunna hjälpa de arbetsgivare som vill bli bättre i jämställdhet. En jämställdhetsmärkning av arbetsplatserna, som jag föreslagit tidigare kräver ökad kunskap och medvetenhet i företag och organisationer. Där finns mycket att hämta i denna utrednings rapporter och annan forskning.

Medierna efterfrågar lätt tillgänglig, samlad information, gärna med namn på forskare och andra källor till ytterligare kunskap.

4) Allmänheten kan nås via traditionella massmedier, men även via skolor och universitet, med hjälp av pocketutgåvor av sammanfattade forskningsrapporter osv.

5) Dessa, och andra, målgrupper kräver olika typer av information, i olika urval och med användande av olika tekniker. Det bästa sättet att nå näringslivets innersta kretsar är sannolikt att erbjuda de organisationskonsulter som redan finns där utbildning i arbetslivets genusaspekter. Eller att utbilda de studenter på t.ex. personaladministrativa högskolelinjer som kommer att bli framtidens personalchefer. De kvinnliga eldsjälarna i fack och politik som skaffar sig grundkunskapen av eget intresse kanske bara behöver ett bra overhead-material för att sedan själva stå för vidare spridningen. Information om en föränderlig värld kan spridas regelbundet via Internet. CD-rom-skivor kan innehålla ett stort informationsmaterial där olika vägar som leder till olika resultat kan prövas i teorin innan beslut fattas i praktiken. Billighetsutgåvor av böcker, broschyrer och tidningar är beprövade instrument att nå allmänheten. Specialseminarier för journalister en annan möjlighet.

De olika målgrupperna bör betala för materialet, så att verksamheten kan bli självfinansierande.

Det finns många aktörer för jämställdhet i kommunerna, på länsstyrelserna och inom centrumbildningar både centralt och ute i länen. Dessa är viktiga resurser i arbetet för att sprida kunskap och medvetandegöra allmänhet, näringsliv och organisationer om jämställdhetsfrågorna.

- Mitt förslag är att regeringen gör en kommunikationsplan för spridning av forskning från Kvinnomaktutredningen och påbörjar en aktiv spridning av kunskap i frågan om kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt och ekonomiska resurser.

Att få livet att gå ihop

När Alva och Gunnar Myrdal skrev sin berömda *Kris i befolkningsfrågan* 1934 födde den svenska kvinnan i genomsnitt 1,8 barn. Då ledde de låga födelsetalen till stor oro i politiska kretsar.

Idag föds färre barn än någonsin i Sverige. Födelsetalen för 1997 kommer att hamna på 1,5 barn/kvinna. Det är den lägsta nativitet som någonsin redovisats i befolkningsstatistiken.

Idag är det få som oroar sig. Idag konstaterar debattörerna snarare belåtet att ”svenska kvinnor är kloka och skaffar inte barn om de inte har arbete eller utbildning.”

Att unga människor utan fast förankring på arbetsmarknaden väntar med att skaffa barn är kanske ett klokt val, individuellt. Utan föräldrapenning eller ett arbete att gå tillbaka till är det svårt, för att inte säga omöjligt, att få ekonomin att gå ihop. Det är framför allt kvinnor utan arbete eller med korta, osäkra anställningar och låg utbildning som väljer bort barn.

Samtidigt blir det svårare och svårare för *alla* att vara förvärvsarbetande föräldrar. Arbetsmarknadens krav växer. Att kombinera barn och förvärvsarbete blir allt mer komplicerat. Arbetsgivarna agerar kollektivt som om de inte inser att dagens barn är morgondagens arbetskraft. Att produktion och ”reproduktion” – återskapande av människokraft – måste följas åt.

Ett tungt skäl för kvinnors deltidsarbete – och därmed lägre lön och sämre karriärmöjligheter – är att det är svårt eller omöjligt att förena barn med heltidsarbete.

Föräldraledigheter hindrar karriären och försvårar för den enskilde att få vidareutbildning och utveckling i arbetet. Detta drabbar ansvarstagande pappor hårdare än mammor. De verkliga förlorarna på svensk arbetsmarknad är ensamstående föräldrar, både pappor och mammor.

Att vara ensamstående förälder är i Sverige idag inget ovanligt. I takt med att skilsmässorna ökar kommer allt fler vuxna, åtminstone under någon period av sitt liv, att vara ensamstående pappa eller mamma.

I Sverige har vi varit stolta över våra höga födelsetal. När statistikerna 1990 gjorde en jämförelse i Europa ledde Irland med 2,2 barn per kvinna med Sverige som god tvåa med 2,1 barn per kvinna. Vi har jämfört Sverige med länder med låg nativitet som Tyskland och Italien och sagt: ”Hos oss är det möjligt att förena yrkesarbete med familj. De höga födelsetalen visar att vår jämställdhetspolitik har lyckats.”

Kanske är det för tidigt att tala om en ”ny kris i befolkningsfrågan”, befolkningstal har svängt förr åt båda hållen men siffrorna borde mana till eftertanke.

På 30-talet gick födelsetalen ner på grund av att människor inte gifte sig. Det fanns många orsaker. Fattigdom var en. Kvinnors svårigheter att kombinera yrkesarbete med äktenskap var en annan. Vissa kvinnor födde inga barn alls medan andra födde många.

Idag flyttar vi ihop och separerar som aldrig förr, men barn skaffar vi inte förrän vi verkligen vill. Det handlar om ett medvetet val. Det är inte kärleken eller äktenskapet vi väljer bort, utan just barnen.

Ett samhälle där nativiteten snabbt går ner är inget friskt samhälle. Mängder av individuellt kloka beslut blir tillsammans ett samhälleligt problem. Idag föds färre människor i Sverige än de som dör. Utan invandringen skulle vi ha ett minusresultat i befolkningstillväxt. I ett välfärdssamhälle måste människorna i produktiv ålder vara tillräckligt många för att de mycket unga och de mycket gamla ska få ett värdigt liv.

För makarna Myrdal var den låga nativiteten ett argument för uppbyggnaden av välfärdsstaten. Med utgångspunkt från barnens behov föreslog de stora förändringar i barnomsorg, skola, hälsovård, bostadsbyggande osv. Barn hade egna rättigheter till god skola, goda bostäder, näringsriktig kost – oavsett föräldrarnas ekonomi. Stora delar av välfärdsbygget motiverades med samhällets ansvar för barnens uppväxt.

Idag är det mycket som är annorlunda jämfört med det 30- och 40-tal då idéerna bakom välfärdsstaten formulerades. De tankar som kan få 90-talets ekonomiska kris att övergå i stabil utveckling kan möjligen anas men inte mycket mer. Och framförallt råder det inte en utbredd enighet om vägen dit.

Det tydligaste uttrycket för ett samhälle i obalans är, nu som då, arbetslösheten. Arbetslösheten är inte bara ett ekonomiskt och socialt problem utan också ett hot mot jämställdheten. Arbetslösheten drabbar särskilt dem med kort utbildning eller svag förankring på den svenska arbetsmarknaden.

Vi står inför hotet av en ihållande och svärbemästrad arbetslöshet samtidigt som behoven av många människors arbete växer.

Den skattefinansierade offentliga sektorn fungerade länge som en sluss mellan de värden som uppstod i den teknikintensiva exportindustrin och de mänskliga behov som fanns av vård, omsorg och utbildning med mera.

I den arbetsintensiva och ofta mycket lokala tjänstesektorn, som vänder sig till individer eller hushåll finns stora och otillfredsställda behov. Dessa behov skulle kunna utföras av hushållen själva om tiden

räckte till, av offentlig sektor om skatterna kunde öka eller av individer på en privat marknad om priset på arbetet var tillräckligt lågt.

Idag när den offentliga sektorn är stor, tillväxten inte så hög och de internationella beroendena starka fungerar inte överföringen från högteknologisk industri till mänskliga behov längre. Utan skattefinansiering finns det inte tillräckligt många som vill eller kan betala för att alla ska få arbete.

Cirka en halv miljon svenskar är idag utan arbete. Ytterligare några hundra tusen är förtidspensionerade och drygt 300 000 är deltid-arbetslösa, dvs. skulle vilja arbeta mer än de gör. De arbetslösas självkänsla far nästan alltid mycket illa, och deras barn påverkas. Vissa arbetslösa skaffar en utbildning som de har önskat och kan ha nytta av, andra förstår inte vad de arbetsmarknadspolitiska åtgärder de deltar i ska vara bra för.

Arbetslösheten skadar människor och kostar samhället enorma belopp. Det finns en grundläggande enighet i vårt samhälle om att alla människor har rätt till en rimlig levnadsstandard. Alltså betalar vi idag ut stora summor till människor som inte förväntas – ibland inte ens får – göra samhällsnyttiga insatser.

En annan ojämnt fördelad resurs är tiden. Vissa sliter nästan ihjäl sig för att hinna. De som har arbete arbetar ofta övertid. I växande utsträckning till och med obetald övertid. De hinner inte, springer, jäktar, försummar sina barn, släktingar och vänner, sover dåligt, far illa. Andra har oceaner av tid och blir allt mer handlingsförlamade.

Bristen på tid är också ett hot mot demokratin. Hur ska man hinna följa med och bry sig om samhälle och politik när hela livet är en kamp för att hinna med allt betalt och obetalt arbete?

Kvinnors och mäns vilja att leva och arbeta jämställt skulle kunna bli den hävstång som behövs för att vi på allvar ska ta itu med de verkligt stora frågorna: Hur byggs ett samhälle där alla behövs? Hur organiseras arbetsliv och samhälle så att den livsviktiga reproduktionen kan förenas med den nödvändiga produktionen?

Skälen för att tänka nytt och annorlunda är många:

Stora grupper, både kvinnor och män riskerar att hamna utanför den ordinarie arbetsmarknaden.

Kvinnors kompetens och kraft behövs i arbetslivet, på alla nivåer. Den arbetsfördelning som råder i hemmen upplevs av framförallt kvinnorna som orättvis. Den är samhällsekonomiskt ineffektiv, eftersom den hindrar kvinnors kompetens att komma till uttryck på alla områden och nivåer.

Männen behövs i hemmen, både för barnens och den uthålliga kärlekens skull – kvinnor som lever i ojämslidda förhållanden är mindre nöjda än de som lever i jämslidda.

Under de ekonomiskt framgångsrika efterkrigsåren byggdes Sverige ut sektorsvis, helheten och sambanden stod inte i förgrunden. Det är nu, när ekonomin sviktat som sprickorna i välfärdsbygget blir synliga.

Under senare tid har också allt fler röster höjts mot brådskan och fragmentiseringen i den politiska beslutsfattandet. Med raska snitt skärs bitar av välfärdskakan bort utan att effekterna fullt ut har analyserats. Det är förmodligen inte en magrare version av den gamla välfärdsmodellen som är lösningen, utan en delvis annorlunda modell, bygga om istället för att skära ned.

Departement och myndigheter är organiserade efter sektorsprincipen, helhetssynen tvingas ofta lämna plats för ett kortsiktigt detaljtänkande. Många enskilda lönsamheter kan tillsammans leda till stora samhällseliga kostnader.

Ekonomisk jämställdhet bestäms i arbetslivet. Denna utredning konstaterar att arbetslösheten slår hårdast mot lågutbildade, invandrade och ensamstående föräldrar. Kvinnor och män är arbetslösa i ungefär samma utsträckning men den arbetslösa man som söker och får ett jobb, får ett heltidsjobb, medan den arbetslösa kvinna med samma önskemål ofta får nöja sig med deltidsarbeten eller lösare anknytning till arbetsmarknaden. Svag efterfrågan på arbetskraft drabbar dem som har svårast att göra sig gällande på arbetsmarknaden. Småbarnsmammor har sämst chans att få alla typer av arbeten, de är till och med missgynnade när det gäller att komma i åtnjutande av arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Tillverkningsindustrin producerar allt mer men behöver allt färre människor. Det är inom den stora och mycket varierade tjänstesektorn som de nya arbetena finns. Men också den rationaliseras i snabb takt, traditionella kvinnojobb som sekreterare, telefonist, bank- och försäkringstjänsteman fortsätter att minska i snabb takt.

Andra uppgifter är svårare att ersätta med ny teknik eller organisation. Dit hör traditionella kvinnoyrken inom vård, omsorg, kultur och utbildning. Kommer det att bli till kvinnornas fördel? Vi blir allt äldre, och kommer därmed att behöva allt mer vård. Kommer männen att ta över inom vården när deras traditionella arbetsmarknader krymper? Utvecklingen på det medicinska området skapar nya behov, och nya kostnader. Frågan om vem som ska betala är olöst. Det offentliga ansvaret krymper. Vilken fördelning skall gälla mellan offentligt, gemensamt ansvar och privat? Många oroar sig för en framtid där barnen antingen tar hand om sin gamla mamma själva eller betalar mycket ur egen (eller mammas) plånbok för att få någon annan att göra det. Det enda som verkar klart är att så som arbetsfördelningen

ser ut idag, kommer ett ökat familjeansvar att axlas främst av familjernas kvinnor – mödrar, hustrur, döttrar och svärdöttrar.

Olika personer kommer att efterfråga olika tjänster: resor, städhjälp, restaurangbesök, bussresor, musik, färdiglagad mat, undervisning, barnomsorg, miljövänlig sopsortering m.m.

Idag kostar en, till följd av tekniken, högproduktiv montör av mobiltelefoner procentuellt sin arbetsgivare lika mycket i arbetsgivaravgift som vårdbiträdet som sköter gamla eller tonåringen som klipper gräsmattor. Är det rimligt? Den s.k. pig-debatten blev snabbt inflammerad och omöjligjorde en sansad diskussion. Debatten om skatteväxling, dvs. att minska skatten på arbete för att öka den på andra skattebaser är lågmäld, nästan obefintlig hösten 1997. Frågan återstår att besvara: Hur byggs ett samhälle där allas arbetskraft och arbetsvilja tas till vara? Eller annorlunda uttryckt, hur ska framtidens tjänster – i hemmen och i servicehusen – betalas? Är det arbetskraften som ska beskattas, eller något annat? Kan man ha olika skattesystem för olika typer av arbete? Vilken roll ska egen organiserad omsorg få ha, vare sig den sker privat eller i kooperativ form? Hur ska den finansieras?

Missförhållanden inom den offentliga sektorn, i vård, skola och barnomsorg t.ex., handlar ofta om brist på människor. Alla barn borde ha rätt att få god omsorg med ett pedagogiskt och åldersanpassat innehåll, även de som har arbetslösa föräldrar. Omsorgen ska vara till för barnen, inte föräldrarna. Många bostadsområden, offentliga lokaler och grönområden skulle behöva upprustning. Om vi tittar oss omkring ser vi mängder av samhällsnyttiga uppgifter som behöver utföras.

I andra länder pågår långtgående försök att skapa nya jobb genom kortare arbetstider. Men effekterna av generella arbetstidsförkortningar på sysselsättningen är omdebatterad. Frågan är genomgripande och effekterna bestäms av hur, för vilka och på vilka villkor arbetstiden förkortas. Kortare arbetstid skulle kunna bidra till bättre balans mellan tid för lönearbete och tid för hemarbete. Men det är långt ifrån självklart att en sänkning av arbetstiden för heltidsarbetande män skulle ge de ofrivilligt deltidssarbetande kvinnorna längre betald arbetstid. Inte heller är det säkert att fördelningen av hemarbetet skulle bli mer rättvis. Frågan om arbetstiden är viktig och kräver en ordentlig genomlysning, gärna också fler försöksverksamheter.

Kvinnomaktutredningen slår fast att kvinnors och mäns ekonomiska makt framför allt bestäms av arbetslivets och ekonomins utveckling. Men även om full sysselsättning vore möjlig att uppnå skulle det inte leda till lika makt och resurser mellan män och kvinnor. Starka krafter verkar i segregering och diskriminerande riktning. Denna utrednings forskningsrapporter visar att den ekonomiska makten och de

ekonomiska resurserna är mycket ojämnt fördelade mellan kvinnor och män.

I en värld med stark teknisk och ekonomisk omvandling där många jobb försvinner för att aldrig återuppstå är det nödvändigt att ha långsiktiga strategier för framtiden. Hur se till att kvinnor – och barn – inte blir framtidens förlorare?

Arbetslivets inre omvandling kommer att förändra maktrelationerna i samhället. Ju större ansvar som läggs på de enskilda individerna desto större inflytande kan de ha över sitt eget arbete. I stora delar av arbetslivet växer frihetsgraderna, allt fler kan själva styra var, när och hur arbetet utförs. Kraven på flexibilitet växer, andra honnörsord är kreativitet och social förmåga.

Det kan mycket väl vara så att denna utveckling visar sig vara till kvinnornas fördel. Samtidigt betyder den starka betoningen på kompetens och individuella färdigheter att klasskiktningen ökar. De starka blir allt starkare och de svaga riskerar att bli allt svagare. Både klass och kön skiktar och låser in människor – om inte samhället skapar motkrafter som kan stötta och frigöra.

Stora problem kräver stora lösningar. Helhetslösningar kräver en helhetssyn. Mitt förslag är att regeringen tillsätter en utredning, med uppgiften att analysera beroenden och samband mellan livets olika delar – välfärdens organisation och finansiering, arbetslivets möjligheter och produktionens krav. Huvuduppgiften skulle vara att skapa förutsättningar för ett liv där det finns en rimlig chans att få det hela att gå ihop. Där man kan leva med barn och arbete – samtidigt. Där samhället kan utvecklas både ekonomiskt och socialt och skapa den trygghet som gör att unga människor vågar skaffa barn, och där kvinnors och mäns fulla kompetens utnyttjas. Ett samhälle där tid finns för engagemang och personlig växt.

Kritiken mot snabbheten i det politiska beslutsfattandet, och de hastiga utredningar som föregår besluten, har varit kraftfull den senaste tiden. Kritikerna menar att det svenska utredningsväsendet, som genom årtionden varit en garant för att frågor blir väl genomlysta och besluten väl grundade, har försvunnit till förmån för en ytlig, ibland felaktig verklighetsbeskrivning och snabba ryck.

Att rita upp en karta över framtiden – att formulera en vision – är att ta ett steg mot målet. En möjlig karta ökar chansen att hitta rätt. Ju fler människor som omfattar samma vision desto säkrare är framgången.

Det borde inte vara omöjligt att nå en bred enighet om att

- Samhälle och ekonomi bör fungera så att alla medborgare blir delaktiga och behövda.

- Män och kvinnor har samma värde och bör tillmätas samma värde.
- Barnens behov måste stå i centrum

En utredning som hittar gemensamma värderingar och letar efter helhetslösningar kan överleva även politiska maktskiften, och därmed skapa stabilitet och ge möjligheter till bättre styrning av en osäker framtid.

- Jag föreslår att en parlamentarisk utredning tillsätts. Den bör ges gott om tid att diskutera och föreslå de förändringar som behövs för att skapa ett samhälle som präglas av balans mellan å ena sidan produktionens krav och möjligheter och å den andra individernas välfärd och livskvalitet. I utredningens arbete bör olika modeller för ett nytt arbetsliv och välfärd kunna prövas i mindre skala, för att sedan utvärderas och utvecklas.

Utredningen föreslås få namnet Arbete, Liv och Välfärd åt Alla – arbetsnamn ALVA.

Framtida forskning

Det är angeläget att forskningen på jämställdhets- och genusområdet fortskrider. Den forskning som utförts inom Kvinnomaktutredningen har bidragit med åtskillig ny kunskap, samt identifierat frågor och områden som bör belysas i framtiden.

Familjen

- Hur utvecklas jämställdheten i familjerna? Den forskning om maktstrukturer i familjen som inletts i Kvinnomaktutredningen bör följas upp regelbundet. Vi behöver fördjupa våra kunskaper om föräldraförsäkringens inverkan på arbetsfördelningen i familjen. Vi behöver också veta mer om varför fäder tar ut en så förhållandevis liten andel av föräldradigheten, varför mödrar deltidsarbetar i så hög grad och hur föräldrarna förhandlar om ansvaret för barnen.
- Hur vill svenska familjer att omsorgen om barnen ska organiseras?

Förslag till åtgärder

- Hur påverkas barnen av frånvarande fäder, respektive av att mödrar slits mellan vårdansvar och yrkesambitioner?
- Studier av vilka värderingar som förmedlas till blivande och nyblivna mödrar och fäder i mödravård och på barnavårdscentraller.
- Stämmer det att samhället lägger över allt mer omsorgsansvar på familjerna? Vilka uppgifter i så fall? Vad händer t.ex. när kommunerna sätter daghemsavgifter efter hur många timmar barnen är på daghemmet? När hemtjänsten för gamla blir allt mindre tillgänglig? Hur påverkar sådana förändringar de yrkesarbetandes lönearbete och planeringsarbetet i hemmen?

Arbetsmarknaden

- Hur ser ett arbetsliv ut som svarar mot kraven på jämställdhet? Hur kan arbetslivet utvecklas så att kvinnor och män kan delta på lika villkor?
- Det råder fortfarande en stark obalans mellan kvinnor och män på chefsbefattningar i arbetslivet. Forskning behövs för att belysa konsekvenserna av mäns överrepresentation på maktpositioner. Vilken betydelse har t.ex. mäns enkönade ledningssammanhang för utveckling och utövande av ledarskap, och vilken betydelse får mansdominansen för kvinnors möjligheter att rekryteras till chefsbefattningar?
- Det är angeläget att tidsanvändningsstudier görs regelbundet, t.ex. vart tionde år. Sådan statistik är ett nödvändigt underlag för att vi ska få kunskap om hur avlönat och oavlönat arbete fördelas mellan kvinnor och män.
- Kvinnomaktutredningen visar att anställningsförmåner av ekonomiskt och materiellt slag ökar inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män. Vi behöver veta mer om sidoförmånernas omfattning och utbredning.
- Deltidsarbete är en utbredd svensk företeelse. I vilken utsträckning är deltid arbetet en könsstrukturerande faktor på den svenska arbetsmarknaden?
- Arbetsvärdering har förts fram som ett medel mot könslöneskillnader. Vi behöver mer forskning för att utveckla instrument för arbetsvärdering. Vi behöver också undersöka effekterna av tillämpningen av dessa instrument.
- Kvinnomaktutredningen redovisar detaljerade undersökningar av löneskillnader i privat sektor. Liknande undersökningar inom offentliga sektorn är önskvärda.
- Kvinnomaktutredningen ser en tendens till att offentliga sektorn blivit mindre "familjevänlig" under 1990-talet. Hur ser i så fall

förändringarna ut? Förstärker offentliga sektorn könsstereotyp beteende mer än privat sektor gör?

- Vilken betydelse har det om chefen är man eller kvinna för kvinnors och mäns löneutveckling? Internutbildning? Befordran? Föräldraledighet?
- Studier av hur löner sätts på arbetsplatserna. Resultaten i Kvinnomaktutredningen tyder på att det har betydelse om det är kvinnor eller män som sätter lönerna. Hur påverkas löneutvecklingen för kvinnor och män när lönerna blir alltmer individuella och sätts på allt lägre nivåer i organisationerna?
- Kan arbetsrotation motverka förekomsten av *dead end jobs* i arbetslivet?
- Kartläggningar av jämställda sektorer i samhället: universitet och högskolor, arbetsplatser, kommuner, regioner. Vilka faktorer gynnar jämställdheten?

Välfärdsstaten

- Samhället subventionerar en rad offentliga tjänster. Hur fördelar sig de subventionerna på kvinnor och män?
- Kvinnors och mäns individuella inkomster måste kunna jämföras. Den forskning som inletts i Kvinnomaktutredningen bör följas upp och fördjupas.
- De tidigare reglerna om bidragsförskott har ersatts av regler för underhållsstöd, där den förälder som inte bor med barnet har betalningsansvar. De ändrade reglerna förväntas ge besparingar i statens budget. Jag föreslår att konsekvenserna för både den betalande och den mottagande föräldern analyseras; ekonomiska såväl som sociala förändringar, liksom förhållandet mellan föräldrarna.

Makt

- Jämställdhet är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle. På vilket sätt motverkar inbyggda strukturer (könsordning och könsrollerna) demokratin?
- Under senare år har många folkvalda avsagt sig sina politiska uppdrag. Har kvinnor gjort det i större utsträckning än män, och i så fall varför? Vilka erfarenheter har kvinnliga politiker av politiskt arbete i kommuner och riksdag?
- Vilka maktstrategier föds i slutna, enkönade grupper? Hur verkställs de?
- Vilken betydelse har ekonomins inbyggda sätt att fungera för maktförhållandena mellan män och kvinnor?

Litteratur

- Agarwal, B. (1997) "Bargaining' and Gender Relations: Within and Beyond the Household". *Feminist Economics*, Vol. 3, No. 1, Spring.
- Ahrne, Göran & Roman, Christine (1997) *Hemmet, barnen och makten*. SOU 1997:139. Stockholm: Fritzes.
- Albrecht, James W., Edin, Per-Anders, Sundström, Marianne & Vroman, Susan B. (1997) "Kvinnors och mäns löner – förvärvsavbrottens betydelse." i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Alvesson, Mats (1997) "Kvinnor och ledarskap. En översikt och problematisering." i *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:135. Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- Ambjörnsson, Ronny (1974) *Samhällsmodern. Ellen Keys kvinnouppfattning till och med 1896*. Avhandling. Göteborgs universitet, Institutionen för idé- och lärdomshistoria.
- Andersson, Gunnar (1997) "Karriär, kön, familj." i *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:135. Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- Arai, Mahmood & Thoursie, Anna (1997) "Individ- och yrkesskillnader mellan kvinnor och män: Hur påverkar de lönen?" i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Artæus, Irene (1992) *Kvinnorna som blev över. Ensamstående stadskvinnor under 1800-talets första hälft – fallet Västerås*. Studia Historica Upsaliensia 170, Historiska Institutionen vid Uppsala Universitet.
- Aurell, Marie (kommande) *Arbetsfördelning och löneskillnader inom ett dagligvaruföretag*. Tema T-rapport. Linköping: Linköpings universitet.
- Becker, Gary (1964) *Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Becker, Gary (1971) *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary (1981) *A Treatise on the Family*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Becker, Gary (1985) "Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor." *Journal of Labor Economics*. Vol. 3. s. 33.
- Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas (1979) *Kungskapssociologi: hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. ALMA-serien 101. Stockholm: Wahlström & Widstrand.

- Bergqvist, Christina (1994) *Mäns makt och kvinnors intressen*. Uppsala: Acta Univ. Ups., Skr. Utg. av Statsvetenskapliga föreningen i Uppsala, nr 121.
- Bergqvist, Christina (1997) "Korporatismens nedgång – kvinnornas framgång?" i *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:135. Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- Berner, Boel (1996) *Sakernas tillstånd. Kön, klass, teknisk expertis*. Stockholm: Carlssons.
- Bernhard, J. (1972) *The future of marriage*. Bantam Books.
- Billing, Yvonne Due (1997) "Är ledarskap manligt, kvinnligt eller något annat?" i *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:135. Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- Björklund, A. & Fritzell, J. (1992) *Inkomstfördelningens utveckling*. Bilaga 8 till Långtidsutredningen 1992. Stockholm: Finansdepartementet
- Björklund, A. (1992) "Långsiktiga perspektiv på inkomstfördelningen" i *Inkomstfördelningens utveckling. Bilaga till Långtidsutredningen 1992*. Stockholm: Finansdepartementet.
- Björnberg, Ulla & Kollind, Anna-Karin (1997) "Lojalitet, tid och pengar. Hur kvinnor och män argumenterar om jämställdhet i familjer" i *Familj, makt och jämställdhet*. SOU 1997:138. Ahrne, Göran & Persson, Inga (red.). Stockholm: Fritzes.
- Björnberg, Ulla (1997) "Mödrar på nittioalets arbetsmarknad." i *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Bladh, Christine (1997) "Kvinna med eget företag – från 1700-talets mitt till 1800-talets slut" i *Mot halva makten – elva essäer om kvinnors strategier och mäns motstånd*. SOU 1997:113. Hagman, I. (red.) Stockholm: Fritzes.
- Blom, Agneta P. (1997) "Strukturers betydelse för framgång – diskussion utifrån en studie av kvinnliga och manliga förvaltningschefer i landstingen." i *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:135. Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- Bolin, Kristian (1997) "Familj, makt och ekonomiska resurser – Den nya familjeekonomin" i *Familj, makt och jämställdhet*. SOU 1997:138. Ahrne, Göran & Persson, Inga (red.). Stockholm: Fritzes.
- Borchorst, A. & Siim, B. (1987) "Women and the advanced welfare state – a new kind of patriarchal power?" i *Women and the State*. Showstack Sassoon, A. (red.). London: Hutchinson.
- Brandth, B. & Kvande, E. (1991) "När likhet blir ulikhet. Foreldres forhandlinger om barneomsorg" i *Nye Kvinner, nye menn*. Oslo: Ad Notam.
- Brodin, J-A. (1997) *Jämställda? – intervjuer med unga par om arbetsfördelning, ekonomi och framtid*. Rapport inom projektet "Makten i familjen". Kvinnomaktutredningen. Sociologiska institutionen. Stockholms universitet.
- Business Week (1996) "Pengar & Passioner". *Dagens industri*. 9 maj.
- Calleman, Catharina (1991) *Kvinnors anställningsskydd*. Stockholm: Nordstedts juridikförlag.
- Carlsson Wetterberg, Christina (1997) "Med eller utan fäder och bröder? – kvinnor i 1900-talets politiska liv." i *Mot halva makten – elva historiska essäer om kvinnors strategier och mäns motstånd*. SOU:1997:113. Hagman, Ingrid (red.). Stockholm: Fritzes.

Litteratur

- Carlsson, Christina (1986) *Kvinnosyn och kvinnopolitik. En studie av svensk socialdemokrati 1880–1910*. Lund: Arkiv.
- Carlsson, S. (1966) "Den sociala omgrupperingen i Sverige efter 1866" i *Samhälle och riksdag*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- Chadeau, A. (1994) "OECD information network on non-market household production." i *International Conference on the Measurement and Valuation of Unpaid Work: Proceedings*. Ottawa: Statistics Canada.
- Cockburn, Cynthia (1991) *In the Way of Women. Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. London: MacMillan Press.
- Connell, R. (1995) *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Cornwall, Andrea & Lindisfarne, Nancy (1994) *Dislocating masculinity – comparative ethnographics*. London och New York: Routledge.
- Dahlbom-Hall, Barbro (1996) *Lära kvinnor chefa män*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Duncan, S. (1996) "The Diverse Worlds of European Patriarchy" i *Women of the European Union. The Politics of Work and Daily Life*. García-Ramon, M.D. & Monk, J. (red.). London och New York: Routledge.
- Edin, Per-Anders & Richardson, Katarina (1997) "Lönepolitik, lönespridning och löneskillnader mellan män och kvinnor." i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Edvinsson, A. (1996) "Lätt att bli pappa, svårt att vara" i *Nord Nytt*, nr 63.
- Ely, R. (1995) "The power in demography: women's social constructions of gender identity at work". *Academy of Management Journal*. Vol. 38, No. 3, s. 589–634.
- England, P. (1993) "The Separative Self: Androcentric Bias in Neoclassical Assumptions" i *Beyond Economic Man*. Ferber, M.A. & Nelson, J.A. (red.). Chicago: University of Chicago Press.
- Esping-Andersen, Gösta (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esseveld, Johanna (1997) "Om kvinnliga förtroendevalda, makt och könsrelationer i fackföreningar." i *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:135. Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- Ferber, Marianne A. (1993) *Beyond economic man – feminist theory and economics*. Ferber, Marianne A. & Nelson Julie A. (red.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Flood, Lennart & Gråsjö, Urban (1997) "Tid för barn, tid för arbete. En undersökning av svenska hushålls tidsanvändning" i *Familj, makt och jämställdhet*. SOU 1997:138. Ahrne, Göran & Persson, Inga (red.). Stockholm: Fritzes.
- Florin, Christina (1990) *Kampen om katedern: feminiserings- och professionaliseringsprocessen inom svenska folkskolans lärarkår 1860–1906*. Serie, Aktuella sammanfattningar från kvinnoforskningen. Stockholm: JÄMFO.
- Folbre, Nancy & Hartmann, Heidi (1988) "The Rhetoric of Self-interest: Ideology of Gender in Economic Theory" i *The Consequences of Economic Rhetoric*. Kalmer A., McCloskey D.N. & Solow, R.M. (red.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Fra kvinnehistorie til kjønnshistorie?* Det 22. nordiske historikermøte, Oslo 13.–18. august 1994. Oslo: IKS. Avdeling for historie. Universitetet.

- Frederiksen, I. & Romer, H. (1986) *Kvinder, mentalitet, arbejde. Kvindehistorisk forskning i Norden*. Håndbibliotekets Veninder, Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Fritzell, Johan (1991) *Inte av marknaden allena: Inkomstfördelningen i Sverige*. Institutet för Social Forskning, Stockholm: Almqvist och Wicksell International.
- Fürst, Gunilla (1997) "När kvinnor utvecklar nya lönemodeller." i *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:135. Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- Granqvist, Lena & Persson, Helena (1997) "Karriärer inom varuhandeln – spelar kön någon roll?" i *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Granqvist, Lena (1997) "Sidoförmåner – skillnader mellan kvinnor och män." i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Greiff, Mats (1996) "Lågkonjunkturer och strukturomvandling under 1900-talet" i *Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad*. SOU 1996:56. Slutbetänkande. Stockholm: Fritzes.
- Gustafsson, B. & Uusitalo, H. (1990) "Income Distribution and Redistribution during Two Decades: Experiences from Finland and Sweden" i *Generating Equality in the Welfare State. The Swedish Experience*. Persson, I. (red.). Oslo: Norwegian University Press.
- Gustafsson, Siv S. (1997) "Familjepolitik och yrkesverksamhet bland kvinnor som fött barn – en internationell jämförelse." i *Ljusnande framtid eller ett långt farväl? Den svenska välfärdsstaten i jämförande belysning*. SOU 1997:115. Stockholm: Fritzes.
- Gähler, Michael (1997) "Ekonomiska konsekvenser av skilsmässa – skillnader mellan kvinnor och män." i *Familj, makt och jämställdhet*. SOU 1997:138. Ahrne, Göran & Persson, Inga (red.). Stockholm: Fritzes.
- Göransson, Anita (1988) *Från familj till fabrik. Teknik, arbetsdelning och skiktning i svenska fabriker 1830–1950*. Lund.
- Göransson, Anita (1996) "Från hushåll och släkt till marknad och stat" i *Äventyret Sverige. En ekonomisk och social historia*. Furuhausen, B. (red.). Stockholm: Utbildningsradion och Bokförlaget Bra Böcker.
- Haas, L. (1992) i Sundström & Dufvander 1997. *Equal parenthood and social policy: a study of parental leave in Sweden*. Albany, N.Y.: State University of New York Press.
- Haavio-Mannila, Elina (1983) *Det uferdige demokratiet. Kvinnor i nordisk politik*. Oslo: Nordiska Ministerrådet.
- Hagman, Ingrid (1996) "Ajax Prinsen". *Ottar*, nr 3, s. 82.
- Halleröd, B. (1996) "Generell välfärd eller selektiv fattigvård?" i *Generell välfärd. Hot och möjligheter?* Palme, J. & Wennemo, I. (red.). Välfärdsprojektet. Kunskap. Fakta nr 3. Stockholm: Norstedts.
- Halleröd, Björn (1997) "Lika hushåll, olika ekonomi. Ekonomiska problem bland samboende män och kvinnor." i *Familj, makt och jämställdhet*. SOU 1997:138. Ahrne, Göran & Persson, Inga (red.). Stockholm: Fritzes.
- Hamrin-Thorell, Ruth (1969) "Barriärer som revs" i *Kvinnors röst och rätt*. Hamrin-Thorell, R. Lindström, U. & Stenberg, G. (red.). Stockholm: AB Allmänna Förlaget.

Litteratur

- Haavind, Hanne (1985) "Förändringar i förhållandet mellan kvinnor och män". *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3, s. 17–27.
- Hedlund, Gun (1997) "Kön, makt, organisation och ekonomi i svenska kommuner." i *Styrssystem och jämställdhet. Institutioner i förändring och könsmaktens framtid*. SOU 1997:114. Jónasdóttir, Anna G. (red.). Stockholm: Fritzes.
- Heen, H. (1995) "Money, Gifts and Gender" i *Labour of Love. Beyond the self-evidence of everyday life*. Borchgrevink, Tordis & Holter, Øysten Gullvåg (red.). Aldershot: Avebury.
- Hernes, Helga (1987) *Welfare State and Women Power*. Oslo: Norwegian University Press.
- Hirdman, Yvonne (1990) "Genussystemet" i *Demokrati och makt i Sverige*. SOU 1990:44. Maktutredningens huvudrapport. Stockholm: Allmänna förlaget.
- Hoem, B. (1995) *Kvinnors och mäns liv. Del 1 Sysselsättning från 17 års ålder*. Örebro: SCB.
- Hoem, B. (1997) "Barn minskar risken för separation – bara de första 18 månaderna". *Välfärdsbulletinen*, nr 5.
- Holgerrsson, Charlotte & Höök, Pia (1997) "Chefsrekrytering och ledarutveckling" i *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:135. Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- Holmquist, Carin (1997) "Den ömma bödeln. Kvinnliga ledare i åtstramningstider." i *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*. SOU 1997:83. Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- Holter, Øystein Gullvåg & Aarseth, H. (1993) *Menns Livssammenheng*. Oslo: Ad Notam.
- Holter, Øystein Gullvåg (1980) *Sjekking. Kjærlighet og kjønnsmarked*. Oslo: Pac.
- Hultbom, Christina (1997) "Makt och ledarskap i börsbolagen." i *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:135. Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- Hultin, Mia & Szulkin, Ryszard (1997a) "Chefernas kön och de anställdas lön – en studie av könsdiskriminering på svenska arbetsplatser." i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Hultin, Mia & Szulkin, Ryszard (1997b) "De lågavlönade på arbetsmarknaden – en analys av kvinnor och män under två decennier." i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Hörnqvist, Martin (1997) "Familjeliv och arbetsmarknad för män och kvinnor." i *Familj, makt och jämställdhet*. SOU 1997:138. Ahrne, Göran & Persson, Inga (red.). Stockholm: Fritzes.
- Höög, Jonas (1997) "Kvinnors och mäns utträde ur arbetslivet." i *Glastak och glasväggar? Den könssegrerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Isacson, M. (1994) *Vardagens ekonomi. Arbete och försörjning i en mellansvensk kommun under 1900-talet*. Stockholm: Gidlunds.
- Jansson, K. & Sandqvist, A. (1993) *Inkomstfördelningen under 1980-talet. Bilaga 19 till Långtidsutredningen 1992*. Stockholm: Finansdepartementet.
- Johannisson, Karin (1990) *Den mörka kontinenten. Kvinnan, medicinen och fin-de-siècle*. Stockholm: Norstedts.

- Johansson, Stina (1997) "Hälsoprofessioner i välfärdsstatens omvandling." i *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*. SOU 1997:83. Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- Johansson, Vicki (1997) "Omsorgens organisering och jämlikheten mellan könen" i *Styrssystem och jämställdhet. Institutioner i förändring och könsmaktens framtid*. SOU 1997:114. Jónasdóttir, Anna G. (red.). Stockholm: Fritzes.
- Jónasdóttir, Anna G. (1991) *Love Power and Political Interests. Towards a Theory of Patriarchy in Contemporary Western Societies*. Högskolan i Örebro: Örebro Studies 7. Även publicerad något reviderad som *Why Women Are Oppressed*. Philadelphia: Temple University Press.
- Jónasdóttir, Anna G. (1994) *Why women are oppressed*. Philadelphia: Temple University Press.
- Jonsson, Jan O. (1997) "Hur skall vi förklara könsskillnader i utbildningsval? En empirisk prövning av hypoteser om rationella val och könsrollmodeller." i *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Jonung, Christina (1995) "Unga kvinnor på en könssegregerad arbetsmarknad." *Framtider*, nr 4, s. 28–31.
- Jonung, Christina (1997) "Yrkessegregering mellan kvinnor och män." i *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Jörberg, L. (1981) *Kvinnliga arbetare inom svensk industri 1872–1912*. Meddelande från Ekonomisk-historiska institutionen, nr 28. Lunds universitet.
- Kanter, Rosabeth, Moss (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Karlsson, Lynn (1997) "I gruva och på kontor – genusstämpling av arbete" i *Mot halva makten – elva historiska essäer om kvinnors strategier och mäns motstånd*. SOU 1997:113. Hagman, I. (red.). Stockholm: Fritzes.
- Kollontay, Alexandra (först publicerad 1925, 1973) *Kvinnans ställning i den ekonomiska samhällsutvecklingen*. Stockholm: Gidlunds.
- Kvinnohistoria* (1994) Utbildningsradion, Stockholm.
- le Grand, Carl (1997) "Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige." i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Lewis, J. (1993) "Introduction: women, work, family and social policies in Europe" i *Women and Social Policies in Europe: Work, Family and the State*. Lewis, J. (red). Aldershot: Edward Elgar.
- Lindgren, Gerd (1996) "Broderskapets logik." *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 1, s. 17.
- Lindstedt, H. (1921) "De kvinnliga arbetarnas numeriska roll inom Sveriges storindustri före landets industrialisering", *Tiden*.
- Lindvert, Jessica (1997) "Förändrad skolorganisation – makt och möjligheter." i *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*. SOU 1997:83. Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- LO (1996) *Who are the low income earners and who are the high income earners*. Report from the Swedish Trade Union Confederation, Stockholm.
- Lommerud, K-E. (1997) "The battle of the Sexes" i *Economics of the Family Policies*. Routledge.

Litteratur

- Losman, Beata (1987a) "Kvinnooorganisering och kvinnorörelse i Sverige" i *Handbok i svensk kvinnohistoria*. Kyle, G. (red.). Stockholm: Carlssons.
- Losman, Beata (1987b) "Kvinnoliv på landet" i *Handbok i svensk kvinnohistoria*. Kyle, G. (red.). Stockholm: Carlssons.
- Lundgren, B. (1993) "Den bekönade kulturen" i *Kultur och erfarenhet. Aktuella teman i svensk etnologi*. Ehn, B. (red.) Stockholm: Carlssons.
- Löfström, Åsa (1993) *Ju fler kvinnor desto lägre lön? En test av crowdinghypotesen*. Umeå: Umeå universitet.
- Lövkrona, I. (1990) Nyckelknippans semiotik. Den starka bondekvinnan – myt eller verklighet? i *Nordisk etnologi och folkloristik under 1980-talet*. Gustavsson, A. (red.). Uppsala: Etnologiska institutionen.
- Magnusson, L. (1996) *Sveriges ekonomiska historia*. Stockholm: Tiden Athena.
- Meyerson Eva M. & Petersen, Trond (1997) "Lika lön för lika arbete. En studie av svenska förhållanden i internationell belysning." i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Meyerson, Eva M. & Petersen, Trond (1997) "Finns det ett glastak för kvinnor? En studie av svenska arbetsplatser i privat näringsliv 1970–1990." i *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Mincer, J. & Polachek, S. (1974) "Family investment in human capital: earnings of women." *Journal of Political Economy*. Vol. 82, s.76–82.
- Månadens affärer*, mars 1994–juni 1996.
- Nairobi Forward Looking Strategies for the Advancement of Women*. (1987) London: Home Office.
- Nationalencyklopedien* (1991) Höganäs: Bokförlaget Bra Böcker.
- Nermo, Magnus (1994) "Den ofullbordade jämställdheten" i *Vardagens villkor*. Fritzell, J. & Lundberg, O. (red.). Stockholm: Brombergs förlag.
- Nilsson Schönnesson, Lena (1985) *Hennes och hans äktenskap?* JÄMFO.
- Nilsson, B. (1996) *Kvinnor i statens tjänst – från biträden till tjänstemän. En aktörsinriktad undersökning av kvinnliga statstjänstemäns organisering, strategier och kamp under 1900-talets första hälft*. Avhandling. Historiska institutionen. Uppsala universitet.
- Nordenmark, Mikael (1997) "Arbetslöshet, kön och familjeliv" i *Familj, makt och jämställdhet*. SOU 1997:138. Ahrne, Göran & Persson, Inga (red.). Stockholm: Fritzes.
- Nyberg, Anita (1985) *Kvinnors arbete i industri och hem 1870–1910*. Tema T. Arbetsnotat 14, Tema Teknik och social förändring. Linköpings universitet.
- Nyberg, Anita (1987) "Vad är förvärvsarbete?" i *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 1, s. 54–65.
- Nyberg, Anita (1989) *Tekniken – kvinnornas befriare? Hushållsteknik, köpevaror, gifta kvinnors hushållsarbets-tid och förvärvsdeltagande 1930-talet–1980-talet*. Linköping Studies in Arts and Science 45. Linköpings universitet.
- Nyberg, Anita (1995) *Konjunktur och jämställdhet*. Tema T. Arbetsnotat 135. Linköping: Linköpings universitet.
- Nyberg, Anita (1996) "Arbetsstider ur jämställdhets- och familjesynpunkt" i *Arbets-tid, längd, förläggning och inflytande*. Bilagedel. SOU 1996:145. Stockholm: Fritzes.

- Nyberg, Anita (1996) "In i självtjänstesamhället – eller på väg ut?" i *Från symaskin till cyborg. Genus, teknik och social förändring*. Sundin, Elisabeth & Berner, Boel (red.). Stockholm: Nerenius & Santérus förlag.
- Nyberg, Anita (1996a) "Arbetstider ur jämställdhets- och familjesynpunkt" i *Arbetstid, längd, förläggning och inflytande. Bilagedel*, SOU 1996:145. Stockholm: Fritzes.
- Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.) (1997) *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:82. Stockholm: Fritzes.
- Nyberg, Anita (1997) *Kvinnor, män och inkomster. Jämställdhet och oberoende*. SOU 1997:87. Stockholm: Fritzes.
- Nyberg, Anita (1997) "Makt, kön och BNP" i *Familj, makt och jämställdhet*. SOU 1997:138. Arne, Göran & Persson Inga (red.). Stockholm: Fritzes.
- Nyman, Charlott (1997) "Mitt ditt eller vårt? Familjers interna fördelning av pengar." i *Familj, makt och jämställdhet*. SOU 1997:138. Ahrne, Göran & Persson, Inga (red.). Stockholm: Fritzes.
- Nyström, P. (1955) *Stadsindustriens arbetare före 1800-talet*. Akademisk avhandling. Stockholm.
- Näsman, Elisabeth (1992) *Parental leave in Sweden – a workplace issue?* Stockholm Research Reports in Demography 73. Demografiska avdelningen. Stockholms universitet.
- Ohlander, Ann-Sofie & Strömberg, Ulla-Britt (1996) *Tusen svenska kvinnoår. Svensk kvinnohistoria från vikingatid till nutid*. Stockholm: Rabén Prisma.
- Ohlander, Ann-Sofie (1997) "Ekonomisk makt och ekonomiskt ansvar – två skilda storheter." i *Mot halva makten – elva historiska essäer om kvinnors strategier och mäns motstånd*. SOU:1997:113. Hagman, Ingrid (red.). Stockholm: Fritzes.
- Ohlsson, Jörgen & Öhman, Joachim (1997) "Kvinnliga och manliga chefer – finns det ett glastak?" i *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Ohlsson, Rolf (1997) "Generationsräkenskaper – den offentliga sektorn ur ett ekonomiskt-demografiskt perspektiv." i *Välfärdens genusansikte*. SOU 1998:3. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Ott, N. (1995) "Fertility and division of work in the family: A game theoretic model of household decisions" i *Out of the Margin: Feminist perspectives on economics*, s. 80–99. Kupier, E. & Sap, J. (red.). London and New York: Routledge.
- Ottar (1995) "Vägen till kvinnans hjärta", nr 2, s. 53.
- Palme, Sven Ulric (1969) "Vid valurnan och i riksdagen under femtio år." i *Kvinnors röst och rätt*. Hamrin-Thorell, Ruth, Lindström, Ulla & Stenberg, Gunborg (red.). Stockholm: Allmänna Förlaget.
- Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.) (1997) *Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Stockholm: Fritzes.
- Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.) (1997) *Kvinnor och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Stockholm: Fritzes.
- Persson, S. (1994) "Föräldrars föreställningar om barn och barnomsorg". *Socialvetenskaplig Tidskrift*, Årg. 1, nr 2–3.
- Qvist, Gunnar (1974) *Statistik och politik. LO och kvinnorna på arbetsmarknaden*. Stockholm: Prisma/LO.

Litteratur

- Qvist, Gunnar (1977) "Ett perspektiv på den s.k. kvinnoemancipationen i Sverige", *Historisk Tidskrift*, 97, s. 145–179.
- Regeringens proposition 1996/97:1*. Stockholm: Riksdagen.
- Richardson, Katarina (1997) "Familjeförhållanden och löneutveckling." i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Riksdagens Årsbok* (1994/95) Stockholm: Riksdagens tryckeri.
- Ringqvist, M. (1996) *Om den offentliga sektorn. Vad den ger och vad den tar*. Stockholm: Publica.
- Sainsbury, Diane (red.) (1994) *Gendering Welfare States*. London: Sage.
- Sainsbury, Diane. (1996) *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sanday, P. (1973) "Toward a theory of women" i *American Anthropologist*, 75.
- Sander, Å. & Holmer, J. (1996) "Lågkonjunktur eller systemkris – vad betyder det för jobben" i *Bidrag genom arbete – en antologi*. SOU 1996:151. Storstadskommittén. Stockholm: Fritzes.
- Sandvik, H. (1994) "Kjønnsperspektiv på tidlig moderne tids økonomi – med vekt på arbeid og økonomisk rådighet i familieøkonomien" i *Rapport III Fra kvinnehistorie til kjønns historie?* Det 22. nordiske historikermøte, Oslo 13.–18. august 1994. Oslo: IKS. Avdeling for historie. Universitetet.
- SCB (1992) *Tidsanvändningsundersökningen 1990/91. Levnadsförhållanden*. Rapport 80. Tabeller. Stockholm.
- SCB (1996) *Arbetskraftsundersökningarna AKU*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- SCB (1997) *Kvinnor och män på toppen*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- Siaroff, A. (1994) "Work, Welfare and Gender Equality: A New Typology" i *Gendering Welfare States*. Sainsbury, D. (red.). London: Sage.
- SIFO (1991) *Arbetsmiljöfonden, Tabellrapport*. Kista: SIFO
- Siim, Birte (1990) "Feministiska tolkningar av samspelet mellan kvinnor och välfärdsstaten". *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 11(2), s. 13–25.
- Sjöberg, Mats (1996) *Att räkna framtidens skördar. Barndom, skola och arbete. Bolstads pastorat 1860–1930*. Linköping: Tema, Linköpings universitet.
- Smeeding, T. Rainwater, L., Rein, M., Hauser, R. & Schäber, G. (1990) "Income poverty in seven countries: initial estimates from the LIS database" i *Poverty, Inequality and Income Distribution in Comparative Perspective*. Smeeding, T., O'Higgins, M. & Rainwater, L. (red.). Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- SNA (1993) *Systems of National Accounts*, prepared under the auspices of the Inter-Secretariat Working Group on National Accounts; Commission of the European Communities – Eurostat, International Monetary Fund, Organisation for Economic Co-operation and Development, United Nations – Department for Economic and Social Information and Policy Analysis – Statistical Division, World Bank. Brussels, Luxembourg, New York, Paris, Washington D.C.
- Socialdepartementet (1996) *Ensamföräldrarna – en utsatt grupp?* Välfärdsprojektet. Skriftserien: Fakta/kunskaper nr 2. Stockholm: Regeringskansliets offsettryckeri.
- Sommestad, Lena (1992) *Från mejerska till mejerist. En studie av mejeriyrkets maskuliniseringsprocess*. Lund: Arkiv.

SOU 1998:6 *Betänkande från Kvinnomaktutredningen*

- SOU 1990:44 *Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport.* Maktutredningen. Stockholm: Allmänna förlaget.
- SOU 1996:56 *Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad.* Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:17. *Skatter, tjänster och sysselsättning. Betänkande.* Stockholm: Fritzes
- SOU 1997:83 *Om makt och kön. I spåren av offentliga organisationers omvandling.* Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:87 *Kvinnor, män och inkomster. Jämställdhet och oberoende.* Nyberg, Anita. Stockholm: Fritzes.
- SOU 1995:104 *Skattereformen 1990–1991 – en utvärdering. Betänkande.* Kommittén för utvärdering av skattereformen. Stockholm: Allmänna förlaget.
- SOU:1997:113 *Mot halva makten – elva historiska essäer om kvinnors strategier och mäns motstånd.* Hagman, Ingrid (red.). Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:114 *Styrsystem och jämställdhet. Institutioner i förändring och könsmaktens framtid.* Jónasdóttir, Anna G. (red.). Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:115 *Ljusnande framtid eller ett långt farväl?* Stark, Agneta (red.). Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:135 *Ledare, makt och kön.* Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:136 *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:137 *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden.* Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:138 *Familj, makt och jämställdhet.* Arne, Göran & Persson Inga (red.). Stockholm: Fritzes
- SOU 1998:3 *Välfärdens genusansikte.* Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- SOU 1998:4 *Män passar alltid? Nivå- och organisations specifika processer med exempel från handeln.* Sundin, Elisabeth. Stockholm: Fritzes.
- Stadin, Kekke (1980) "Den gömda och glömda arbetskraften. Stadskvinnor i produktionen under 1600- och 1700-talen" i *Historisk tidskrift*, nr 3.
- Strassman, D. (1993) "Not a Free Market: the Rhetoric of Disciplinary Authority in Economics" i *Beyond Economic Man*. Ferber, M.A. & Nelson, J.A. (red.). Chicago: University of Chicago Press.
- Ståhlberg, Ann-Charlotte & Tegle, Stig (1998) "Det offentliga ålderspensionssystemet ur ett genusperspektiv." i *Välfärdens genusansikte.* SOU 1998:3. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.) Stockholm: Fritzes.
- Sundin, Elisabeth (1997) "Det typiska ledarskapet – på låg nivå och kvinnlig?" i *Ledare, makt och kön.* SOU 1997:135. Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- Sundin, Elisabeth (1998) *Män passar alltid? Nivå- och organisations specifika processer med exempel från handeln.* SOU 1998:3. Stockholm: Fritzes.
- Sundström, Eva (1997) "Bör kvinnor förvärvsarbeta? Attityder till kvinnors förvärvsarbete i Sverige, Tyskland och Italien" i *Familj, makt och jämställdhet.* SOU 1997:138. Ahrne, Göran & Persson, Inga (red.). Stockholm: Fritzes.
- Sundström, Marianne (1987) *Study in the Growth of Part-time Work in Sweden.* Stockholm: Arbetslivscentrum.

Litteratur

- Sundström, Marianne & Dufvander, Ann-Zofie (1997) "Föräldraförsäkringen och jämställdheten mellan kvinnor och män" i *Välfärdens genusansikte*. SOU 1998:3. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Svensson, Lars (1997) "En historia om löneutjämning – kvinnors och mäns löner i långsiktigt perspektiv" i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Persson, I. & Wadensjö, E. (red.). Stockholm: Fritzes.
- Swedberg, R. (1987) "Ekonomisk makt" i *Maktbegreppet*. Petersson, O. (red.). Stockholm: Carlssons
- Särskilda folkräkningen 1935/36 VIII. s. 33, 34.
- Södling, Maria (1997) "Hemmet är vårt kall – en kyrklig kvinnokongress 1920" i *Mot halva makten – elva historiska essäer om kvinnors strategier och mäns motstånd*. SOU 1997:113, Hagman, I. (red.). Stockholm: Fritzes.
- Tegle, Stig (1985) *Part-Time Employment. An economic analysis of weekly working hours in Sweden 1963–1982*. Lund: Lund Economic Studies nr 35.
- Thomas, J.J. (1992) *Informal Economic Activity*. London: LSE Handbooks in Economics.
- Thorsen, L.E. (1986) "'Arbejdsom og driftig' Kjønsarbejdsdeling og jentesosialisering i jordbruksmiljø 1920–1950" i *Kvinder Mentalitet Arbejde. Kvindehistorisk forskning i Norden*. Frederiksen, I. & Romer, H. (red.). Håndbibliotekets Veninder. Aarhus Universitetsforlag.
- Thoursie, Anna (1997) "Kvinnors och mäns vägar ut ur arbetslöshet – likheter och skillnader." i *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Tyrkkö, A. (1997) "Anpassning mellan arbetsliv och familjeliv i Sverige" i *Dilemmaet arbetsliv – familjeliv i Norden*. Bonke, J. (red.). Socialforskningsinstitutet 95:5. Nordisk Ministerråd TemaNord.
- UN (1995) Report of the United Nations' Fourth World Conference on Women. Beijing, September 4–15.
- Växjö Kommun, 1996
- Wadensjö, Eskil (1997) "Arbetsinkomster för kvinnor med längre utbildning." i *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.). Stockholm: Fritzes.
- Wahl (1996) "Företagsledning som konstruktion av manlighet." *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 1, s. 17.
- Wahl, Anna (1997) "Ledarstil, makt och kön." i *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:135. Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (red.). Stockholm: Fritzes.
- Walby, S. (1994) "Methodological and theoretical issues in the comparative analysis of gender relations in western Europe". *Environment and Planning*, A 26.
- Wikander, Ulla (1988) *Kvinnors och mäns arbeten. Gustafsberg 1880–1980. Genusarbetsdelning och arbetets degradering vid en porslinsfabrik*. Serie: Det svenska arbetets historia 4. Lund: Arkiv i samarbete med Arbetemiljöfonden och Ekonomisk-historiska institutionen vid Uppsala universitet.
- Wikander, Ulla (red.) (1994) *Det evigt kvinnliga. En historia om förändring*. Stockholm: Tidens förlag.
- Wilensky, H. & Lebeaux, C.N. (1958) *Industrial Society and Social Welfare*. New York: The Free Press.
- Wilensky, H., (1975) *The Welfare State and Equality*. Berkeley: University of California Press.

- Wrong, D.H. (1995) *Power. Its Forms, Bases, and Uses*. Tredje upplagan. New Brunswick (USA) och London (UK): Transaction Publishers
- Wägerud, Lena (1997) "Ekonomisk politik: ett manligt maktområde i riksdagen." i *Styrssystem och jämställdhet. Institutioner i förändring och könsmaktens framtid*. Jónasdóttir, Anna G. (red.). Stockholm: Fritzes.
- Åström, Lizzie (1990) *Fäder och söner*. Stockholm: Carlssons.
- Öberg, Lisa (1994) "Privatpraktiserande barnmorska – ett yrke som försvann" i *Det evigt kvinnliga. En historia om förändring*. Wikander, U. (red.). Stockholm: Tidens förlag.
- Östberg, Kjell (1997) *Efter rösträtten – kvinnors utrymme efter det demokratiska genombrottet*. Eslöv: B. Östlings bokförlag Symposium.

Kommittédirektiv

Utredning om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

Dir. 1994:102

Beslut vid regeringssammanträde den 15 september 1994

Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare skall tillkallas med uppdrag att kartlägga och analysera fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.

Bakgrund

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Ett delmål är därvid att det skall finnas samma möjligheter för kvinnor och män till ekonomiskt oberoende. I propositionen – Delat makt delat ansvar – om jämställdhetspolitiken (prop. 1993/94:147, 1993/94 AU 17, rskr. 1993/94:290) – behandlar regeringen frågor om fördelningen av ekonomiska resurser och ekonomisk makt mellan kvinnor och män. Där konstateras (s. 31) att det inte finns någon samlad bild av kvinnors respektive mäns tillgång till ekonomiska resurser och hur detta påverkar kvinnors och mäns makt i familjen och i samhället. I propositionen anmäler regeringen sin avsikt att tillkalla en särskild utredare för att få dessa frågor ordentligt belysta.

Makten över de ekonomiska regelsystemen

Enligt Maktutredningen äger mycket av maktutövningen rum inom bestämda regelsystem. Makten över regelsystemen definieras som "möjligheten att skapa, upphäva eller ändra regler som styr människors handlande" (SOU 1990:44 s. 20).

I äldre tider fanns legala begränsningar i kvinnors möjligheter att lönearbeta och utöva ekonomisk makt såväl inom familjen som i samhället i stort. En första förutsättning för att kvinnor skulle få lika möjligheter som män till ekonomiska resurser och ekonomisk makt var därför att den negativa

särbehandlingen av kvinnor i lagar och bestämmelser upphävdes. Numera finns inga rättsliga begränsningar av kvinnors tillgång till ekonomiska resurser och ekonomisk makt. Av äktenskapsbalken framgår exempelvis att "varje make råder över sin egendom och svarar för sina skulder" (1 kap. 3 §) samt att "makar skall fördela utgifter och sysslor mellan sig" (1 kap. 4 §).

I dag påverkas människors handlande i stället i stor utsträckning av de ekonomiska regelsystemen bestående av skatter, transfereringar, regler för lönesättning m.m. Dessa utgör sammantaget den ekonomiska incitamentsstruktur inom vars ramar enskilda individer fattar sina beslut och som därmed är av avgörande betydelse för hur kvinnor och män fördelar sin tid mellan betalt och obetalt arbete och därigenom också för kvinnors och mäns tillgång till ekonomiska resurser och ekonomisk makt. Hur de ekonomiska regelsystemen utformas är därför av stor betydelse för den ekonomiska jämställdheten.

Vilka som har makt att påverka de ekonomiska regelsystemen är ett område som knappast berörts, varken i den allmänna debatten eller i forskningen. Närmare analyser av t. ex. kvinnors ekonomiska makt i det privata näringslivet, i offentlig sektor, i de fackliga organisationerna, i olika slags fonder m.m. saknas nästan helt.

Följande uppgifter förtjänar dock att nämnas i detta sammanhang. Andelen kvinnor i riksdagen uppgår till 33 procent och i kommun- och landstingsfullmäktige till 34 respektive 43 procent. I 20 av 181 börsnoterade företag (11 procent) fanns det åtminstone en ordinarie kvinnlig styrelseledamot år 1993, i resterande 161 ingen alls. De 1 419 styrelseplatserna innehades av 1 005 olika individer. Av dessa var 33 kvinnor (3,3 procent). Av Svenska arbetsgivareföreningens (SAF) 35 ordinarie styrelseledamöter är ingen kvinna; däremot finns två kvinnliga suppleanter. Inom banker och finansinstitut arbetade år 1993 61 procent kvinnor, på chefsnivå var 8 procent kvinnor och i styrelserna 5 procent. Kvinnorna utgör ca hälften av arbetskraften, 45 procent av LO:s medlemmar, 58 procent av TCO:s och 41 procent av SACO:s (1993). Men ju högre upp i hierarkierna desto färre kvinnor. I centralorganisationernas styrelser har LO 13 procent, TCO 22 procent och SACO 33 procent kvinnor. På förbunds nivå har LO två kvinnliga förbundsordförande av 21 (10 procent), TCO fyra av 19 (21 procent) och SACO sex av 25 (24 procent).

Ett viktigt mål för jämställdhetspolitiken är en jämnare fördelning av inflytande mellan kvinnor och män på olika arenor i samhället. Med en ökad kvinnorepresentation ökar förutsättningarna för ett bättre beslutsunderlag i olika samhällsfrågor. En kvinnorepresentation i beslutande organ som står i proportion till kvinnors andel av befolkningen är också en viktig demokratisfråga. För att faktisk jämställdhet skall uppnås måste kvinnor delta på alla samhällsområden på basis av sina egna kvalifikationer och erfarenheter. Detta gäller även i de fora där de ekonomiska regelsystemen utformas. En kartläggning av var i samhället beslut fattas som påverkar den ekonomiska incitamentsstrukturen och i vilken utsträckning kvinnor deltar i dessa kan utgöra startpunkten för ett aktivt arbete för att öka kvinnors representation, stärka kvinnors inflytande i samhället och förskjuta maktbalansen mellan könen till kvinnors förmån. När kvinnors inflytande stärks bör detta kunna bidra till att de beslut som fattas får en bredare erfarenhetsgrund och därigenom gynnar alla grupper i samhället.

En kartläggning och analys behöver göras för att öka kunskapen om i vilken utsträckning kvinnor har makt att påverka de ekonomiska regelsystemen. Hittills har representationsstudier varit det vanligaste sättet att angripa detta område. Detta innebär en förenkling. Det är dock också angeläget att finna metoder för att göra det möjligt att kontinuerligt följa och synliggöra utvecklingen av andelen kvinnor bland ekonomiska makthavare.

De ekonomiska regelsystemens konsekvenser för fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

I ett historiskt perspektiv är kvinnors möjligheter att inneha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende en sentida företeelse. Detta gäller särskilt gifta kvinnor. Kvinnors möjligheter att arbeta har däremot aldrig begränsats. De har arbetat i hushållet, i ladugården, på åkrarna och i arbetsmarknadens utkanter som "självförsörjande" och med osäkra, lågt betalda arbeten. Det var inte kvinnors möjligheter att arbeta som begränsades, utan deras möjligheter att bli ekonomiskt oberoende av män genom att de formellt utestängdes från utbildningar, näringsgrenar, yrken, tjänster och anställningar och genom att de inte var myndiga.

I dag är kvinnors formella möjligheter till ekonomiskt oberoende lika stora som mäns och de ekonomiska regelsystemen har under de gångna decennierna förändrats i en riktning som stimulerat kvinnors yrkesarbete. I detta sammanhang kan särskilt nämnas särbeskattningsreformen år 1971, föräldraförsäkringens införande år 1974 och inkomstbortfallsprincipen vad gäller socialförsäkringarna. Stigande löner och en löneutjämning i förhållande till männen har gjort en omfördelning av tid från hushållsarbete till yrkesarbete lönsam för kvinnor. Kortare förvärvsarbetsstider för männen innebär att deras möjlighet att delta i arbetet med hem och familj ökat, utbyggnaden av offentligt subventionerad barnomsorg har ökat tillgången och minskat relativpriset på alternativ till barnomsorg i hemmet.

De ekonomiska regelsystemens utformning är av mycket stor betydelse för ekonomisk jämställdhet. Ett ökat ekonomiskt oberoende för kvinnor och ett ökat ansvarstagande för vård av barn och hem av männen förutsätter att de ekonomiska regelsystemen är utformade så att de skapar positiva incitament för kvinnor och män att fördela sin tid och sina arbetsinsatser i förvärvsarbete respektive arbete med hem och barn någorlunda jämnt.

Förändringarna i de ekonomiska regelsystemen har frambringat en ny ordning med ökat arbetsmarknadsdeltagande för kvinnor och därmed minskat ekonomiskt beroende av enskilda män. Dock har inte genussystemet, dvs., segregeringen och hierarkiseringen mellan könen, eliminerats. Det tar sig dock nya uttrycksformer. Har detta ett samband med de ekonomiska regelsystemens utformning? Minskar de kvinnors ekonomiska beroende av män, samtidigt som de uppmuntrar kvinnor till lönearbete på deltid och män till lönearbete på heltid? Fördelar de genom sin konstruktion männen till de inflytelserika, ledande och högt betalda positionerna på arbetsmarknaden och kvinnorna till de underordnade, okvalificerade och lågt betalda? Stimulerar de kvinnor att utnyttja föräldraledigheten och hämmar de mäns utnyttjande osv.?

Medvetenheten om att olika ekonomisk-politiska reformer kan ha olika effekter för kvinnor och män finns. Regeringen anser att det är angeläget att

reformer övervägs och utvärderas ur ett jämställdhetsperspektiv, både i det utredningsarbete och annat beredningsarbete som föregår regeringens förslag och i den uppföljning och utvärdering av reformer och av användning av offentliga resurser som kommer att bli ett alltmer väsentligt inslag i statsmakternas uppgift. Kommittéer m.m. som tillsätts för att belysa frågor av betydelse för samhällets jämställdhetsmål har till uppgift att analysera berörda frågor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Förbättrade kunskaper behövs också i fråga om hur de fördelningssystem som finns eller som är under övervägande återverkar på kvinnor respektive på män.

Kvinnors och mäns tillgång till ekonomiska resurser

Trots att kvinnor och män arbetar lika mycket om hänsyn tas till såväl betalt som obetalt arbete, är det stora skillnader i kvinnors och mäns tillgång till ekonomiska resurser. År 1991 hade närmare hälften av kvinnorna en årsinkomst på mindre än 100 000 kronor, medan detta endast gällde en dryg fjärdedel av männen. Å andra sidan hade 7,4 procent av de manliga inkomsttagarna en årsinkomst på 300 000 kronor eller mer, i jämförelse med 1,5 procent av de kvinnliga. Medelinkomsten för kvinnor uppgick till 108 700 kronor och för män till 162 600 kronor.

Den viktigaste inkomstkällan för såväl kvinnor som män är inkomst av förvärvsarbete. Andelen sysselsatta kvinnor är i dag nästan lika hög som andelen män, men kvinnor förvärvsarbetar i stor utsträckning deltid. Detta är en av förklaringarna till kvinnors lägre inkomster. En annan förklaring är att kvinnor har lägre lön än män även om de förvärvsarbetar lika lång tid. Skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner är större bland tjänstemän och akademiker än bland arbetare. TCO-kvinnorna har lägre löner än LO-männen och SACO-kvinnorna har lägre löner än TCO-männen. En förklaring till att kvinnor har lägre löner än män är att kvinnor och män återfinns inom olika yrken. Det finns ett starkt samband mellan genomsnittslönen i ett yrke och andelen män i yrket. Ju större andel män, desto högre är medellönen.

En annan förklaring är att kvinnor och män finns på skilda hierarkiska nivåer. Knappt 10 procent av cheferna är kvinnor inom privat sektor och 30 procent inom offentlig sektor. Ju högre upp i hierarkin desto färre är kvinnorna.

År 1991 var löneskillnaden per timme mellan kvinnor och män 21 procent. Tar man hänsyn till utbildningens längd, arbetslivserfarenhet, yrkesposition och sektorstillhörighet minskar löneskillnaderna, men uppgår ändå till 13 procent, vilket är en marginell ökning jämfört med år 1981. Beräkningar tyder på att kvinnor under det senaste decenniet fått lägre avkastning på sitt humankapital än män, vilket inte var fallet tidigare.

Kvinnors och mäns inkomster består emellertid inte enbart av förvärvsinkomster, därtill kommer inkomster från kapital och transfereringar. Statistiska uppgifter uppdelade på kvinnor och män finns i begränsad utsträckning publicerade. En systematisk analys av kapitalinkomster och transfereringar ur ett könsperspektiv saknas.

Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män visas också i det sparande som finns i olika former. Sparandet eller nettoförmögenheten

har betydelse såväl för tryggheten som för möjligheten att kunna välja mellan olika handlingsalternativ. Kvinnors innehav av bankmedel uppgick år 1991 genomsnittligt till 58 600 kronor medan männens låg på 65 400 kronor. En större andel män än kvinnor innehade värdepapper och aktier och värdet på innehaven var högre för männen. För de ensamstående kvinnorna respektive männen var andelen med eget hem inte speciellt särskiljande; mellan 10 och 11 procent av både kvinnor och män ägde eget hem och 6-7 procent av båda könen ägde fritidshus. För samböende var gemensamt ägande av det egna hemmet det vanligaste (56,5 procent). I övriga fall var det ungefär tre gånger så vanligt att endast mannen stod som ägare jämfört med fall där endast kvinnan stod som ägare. Av de privata personbilarna var 70 procent registrerade på män.

Ökad kunskap behövs om kvinnors och mäns tillgång till ekonomiska resurser, hur stora dessa är, från vilka källor de kommer (lön, kapitalinkomster, socialförsäkringar, andra transfereringar), huruvida detta förändras över livscykeln, skiljer sig åt mellan olika kohorter, mellan utlandsfödda och svensfödda personer, mellan olika regioner och om inkomstkällorna skiljer sig åt för kvinnor respektive män med lika stora inkomster.

Tillgång till ekonomiska resurser som förutsättningar för makt i familjen

Ett par vanliga utgångspunkter i maktforskningen är att betrakta tillgången till resurser som en förutsättning för makt samt att makt är en relation mellan två eller flera aktörer. Detta synsätt kan också anläggas på familjen. Familjen kan betraktas som en arena för förhandlingar. Familjen uppfattas då inte som en enhet med gemensamma intressen utan som bestående av ett antal individer som kan ha olika mål och förväntningar och som konkurrerar om resurser. Förhandlingarna i familjen kan gälla fördelningen av såväl pengar och tid som av betalt och obetalt arbete, t.ex. vem som skall stanna hemma för att vårda sjukt barn.

En vanlig definition av begreppet makt är att "A kan förmå B att göra något som B inte vill". Makt studeras då i öppna konfliktsituationer. Vid öppna konflikter kan man avgöra vad A:s och B:s intressen är och vem som har makten. Inom familjen tar sig emellertid inte alltid maktutövningen uttryck i öppna konflikter utan också i tystnad. Kvinnoforskare föredrar ofta en definition av makt som betonar självbestämmande, autonomi och självförverkligande framför en definition baserad på tvång.

I slutet av 1800-talet och början av 1900-talet hade män som individer och grupp formell makt att begränsa kvinnors tillgång till ekonomiska resurser. Även om en kvinna hade tillgång till ekonomiska resurser var det mannen som hade rätt att fatta beslut om hur de skulle användas. Särskilt gifta kvinnor hade få rättigheter. Även om en gift kvinna var missnöjd kunde hon ofta inte göra sin röst hörd, protestera och söka få till stånd en förändring. Att utmana mannen kunde vara kostsamt. Hustruns möjligheter att finna ett arbete för att kunna försörja sig och eventuella barn var mycket begränsade. Vetskapen om att hon inte heller kunde förvänta sig mycket stöd från de ekonomiska regelsystemen gjorde att hon fick lov att finna sig.

I dag är kvinnors möjligheter att försörja sig själva och eventuella barn mycket större. Drygt en tredjedel av de ensamstående kvinnorna med barn mottar emellertid socialbidrag. Detta tyder på att kvinnors ekonomiska

standard sjunker vid en skilsmässa, men det pekar också på de ekonomiska regelsystemens betydelse för kvinnors möjligheter att göra sin röst hörd, att protestera, och om detta inte leder till en förändring, att ha möjlighet att lämna ett förhållande.

Vad innebär tillgång till ekonomiska resurser för maktfördelningen i familjen? Påverkar skillnader i inkomst mellan kvinna och man arbetsfördelningen i familjen? Påverkas fördelningen av vård av barn och olika hushållsarbetsuppgifter inklusive vem som sköter ekonomin? Tar fäder i familjer där föräldrarna har lika höga inkomster i större utsträckning ut föräldrapenningdagar? Vem betalar vad i familjen? Vem konsumerar vad? För att få bättre underlag för fortsatta jämställdhetsåtgärder behöver vi få ökade kunskaper om dessa frågor.

Uppdraget

Utredarens uppgift är att kartlägga och analysera fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.

Utredaren skall

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

Utredaren är oförhindrad att belysa även andra aspekter av betydelse för uppdraget samt föreslå de åtgärder som kan föranledas av utredningen.

För utredarens arbete gäller kommittédirektiven till samtliga kommittéer och särskilda utredare om att pröva offentliga åtaganden (dir. 1994:23), beakta EG-aspekter i utredningsverksamheten (dir. 1988:43) samt redovisa regionalpolitiska konsekvenser (dir. 1992:50).

Uppdraget skall redovisas dels genom löpande delrapporter, dels genom en slutrapport i juni 1996.

(Socialdepartementet)

Rapporter till Kvinnomaktutredningen

SOU 1997:83

Om makt och kön

– i spåren av offentliga organisationers omvandling

REDAKTÖR: ELISABETH SUNDIN

Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling

ELISABETH SUNDIN

Rulltrapperegioner och social infrastruktur

GUNNEL FORSBERG

Hälsoprofessioner i välfärdsstatens omvandling

STINA JOHANSSON

Lokala utfall av den offentliga sektorns omvandling

LENA GONÄS, SUSANNE JOHANSSON & INGERT SVÄRD

Den ömma bödeln. Kvinnliga ledare i åtstramningstider

CARIN HOLMQUIST

Förändrad skolorganisation – makt och möjligheter

JESSICA LINDVERT

Städerskor inom offentlig sektor – en fallstudie

GUNILLA HÄRNSTEN

Kvinnoyrken i omvandling

Om ändrade gränser och relationer i sjukvården

KERSTIN SAHLIN-ANDERSSON

Dubbla rationaliteter

– en diskussion kring två studier om barnstugor med resultatansvar

LILLEMOR WESTERBERG

Den offentliga sektorns paradoxala maskuliniseringstendenser

ULLA JOHANSSON

Kroppsräkning, konstruktion av kön och offentliga organisationer

MATS ALVESSON

Den offentliga sektorns omvandling

och kvinnor och mäns företagande inom typiskt kvinnliga sektorer

ELISABETH SUNDIN

Diskrimineras vi likadant?

Om det sociala könet, lokala kulturer och förändringar i den offentliga sektorn

BARBARA CZARNIAWSKA

SOU 1997:87

Kvinnor, män och inkomster. Jämställdhet och oberoende.
Women, men and income. Equality and independence. (Publ. 1998)

ANITA NYBERG

Ekonomiskt oberoende och ekonomisk jämställdhet
Studier av hur inkomster fördelas
Könsarbetsdelning och inkomster
Inkomstbildningen
Jämställda, kvinno- respektive mansdominerade inkomster
Fler "kvinnotimmar" och färre "manstimmar"
Kvinnors och mäns löneinkomster
Kvinnors och mäns arbetsinkomster
Kvinnors och mäns inkomster från välfärdsstaten
Är kvinnor mer beroende av välfärdsstaten än män?
Minskar välfärdsstaten inkomstskillnaderna ...?
Kvinnors och mäns inkomster åren 1975 och 1994
Sammanboende kvinnors ekonomiska oberoende
Kvinnors och mäns pensioner
Går vi mot en fattigdomens feminisering?
Är män rikare än kvinnor?
Kvinnliga och manliga företagares inkomster
Mäns beroende av kvinnors oavlönade hushålls- och vårdarbete
Kvinnor, män och inkomster

SOU 1997:113

Mot halva makten – elva historiska essäer
om kvinnors strategier och mäns motstånd

REDAKTÖR: INGRID HAGMAN

Ekonomisk makt och ekonomiskt ansvar – två skilda storheter
ANN-SOFIE OHLANDER

Den aktive mannen och den passiva kvinnan
– föreställningar kring kön och makt i historien
ÅSA BERGENHEIM

Med eller utan fäder och bröder? – kvinnor i 1900-talets politiska liv
CHRISTINA CARLSSON WETTERBERG

Konsten att överleva – kvinnors liv och hälsa under 1900-talet
GUNILLA CARLSTEDT

Vad bör kvinnor kunna?
– Utbildning som kulturellt kapital och symboliskt våld
ULLA JOHANSSON

I gruva och på kontor – genusstämpling av arbete
LYNN KARLSSON

Mannakraft och stöttepinnar
– reformistiskt identitetsskapande på 1940-talet
EVA BLOMBERG

SOU 1998:6 Bilaga 2

Kvinna med eget företag – från 1700-talets mitt till 1800-talets slut
CHRISTINE BLADH

Hemmet är vårt kall! – en kyrklig kvinnokongress 1920
MARIA SÖDLING

Prostitutionens vålnad – om sexualitet och ekonomisk ojämlikhet
ELISABETH ELGÅN

Vad konstituerar maktlöshet? – läsövning i textilens text
LOUISE WALDÉN

SOU 1997:114

Styrsystem och jämställdhet.

Institutioner i förändring och könsmaktens framtid.

REDAKTÖR: ANNA G. JÓNASDÓTTIR

Institutioner i förändring och jämställdhetens framtid
ANNA G. JÓNASDÓTTIR

Ekonomisk politik: ett manligt maktområde i riksdagen
LENA WÄNGNERUD

Kön, makt, organisation och ekonomi i svenska kommuner
GUN HEDLUND

Omsorgens organisering och jämlikheten mellan könen
VICKI JOHANSSON

Handlingssystem, makt och frigörelse?
– en rättsociologisk studie av normativa uppfattningar hos kvinnor och män
ELLINOR PLATZER

Män som hindrar och män som främjar jämställdhetsarbete
INGRID PINCUS

Jämlikhetslogiken i EG-rätten

En feministisk analys av kvoteringsmålet Kalanke
KARIN LUNDSTRÖM

Att arbeta, att äga, att bidra. Demokrati på 1990-talet
CAROLE PATEMAN

SOU 1997:115

Ljusnande framtid eller ett långt farväl?

Den svenska välfärdsstaten i jämförande belysning

REDAKTÖR: AGNETA STARK

Ljusnande framtid eller ett långt farväl?
Den svenska välfärdsstaten i jämförande belysning
AGNETA STARK

I nedskärningarnas tecken. Välfärdsstaten och jämställdheten
DIANE SAINSBURY & MARGRETH NORDGREN

Arbete – vem behöver, vem utför, vem betalar?
En analysmodell med genusperspektiv
AGNETA STARK & ÅSA REGNÉR

Har det svenska folket råd med alla sina barn?
INGEGERD MUNICIO LARSSON

Familjepolitik och yrkesverksamhet bland kvinnor som fött barn
– en internationell jämförelse
SIV S. GUSTAFSSON

Kön och missgynnande:
Svensk jämställdhetspolitik speglad i EG-domstolens policy
BARBARA HOBSON

SOU 1997:135

Ledare, makt och kön

REDAKTÖRER: ANITA NYBERG & ELISABETH SUNDIN

Inledning
ANITA NYBERG & ELISABETH SUNDIN

Chefsrekrytering och ledarutveckling
CHARLOTTE HÖLGERSSON & PIA HÖÖK

Makt och ledarskap i börsbolagen
CHRISTINA HULTBOM

Karriär, kön, familj
GUNNAR ANDERSSON

Ledarstil, makt och kön
ANNA WAHL

Är ledarskap manligt, kvinnligt eller något annat?
YVONNE DUE BILLING

Kvinnor och Ledarskap. En översikt och problematisering
MATS ALVESSON

Strukturers betydelse för framgång – diskussion utifrån en studie av
kvinnliga och manliga förvaltningschefer i landstingen
AGNETA P. BLOM

Korporatismens nedgång – kvinnornas framgång?
CHRISTINA BERGQVIST

Om kvinnliga förtroendevalda, makt och könsrelationer i fackföreningar
JOHANNA ESSEVELD

Det typiska ledarskapet – på låg nivå och kvinnligt?
ELISABETH SUNDIN

Kvinna och chef i ett tekniskt arbetsområde
– om konstruktion av kvinnligt ledarskap
LENA PETERSSON

När kvinnor utvecklar nya lönomodeller
GUNILLA FÜRST

Kvinnliga eldsjälur i lokalt utvecklingsarbete och i bypolitisk verksamhet
MARIANNE BULL

SOU 1997:136

Kvinnors och mäns löner – varför så olika?

REDAKTÖRER: INGA PERSSON & ESKIL WADENSJÖ

Vad vet vi – vad behöver vi veta mer om?
INGA PERSSON & ESKIL WADENSJÖ

En historia om löneutjämning
– kvinnors och mäns löner i långsiktigt perspektiv
LARS SVENSSON

Kön, lön och yrke – yrkessegregering
och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige
CARL LE GRAND

Lönepolitik, lönespridning och löneskillnader
mellan män och kvinnor
PER-ANDERS EDIN & KATARINA RICHARDSON

Lika lön för lika arbete.
En studie av svenska förhållanden i internationell belysning
EVA M. MEYERSON & TROND PETERSEN

Individ- och yrkesskillnader mellan kvinnor och män:
Hur påverkar de lönen?
MAHMOOD ARAI & ANNA THOURSIE

Chefernas kön och de anställdas lön
– en studie av könsdiskriminering på svenska arbetsplatser
MIA HULTIN & RYSZARD SZULKIN

Sidförmåner – skillnader mellan kvinnor och män
LENA GRANQVIST

Arbetsvärdering i teori och praktik
ÅSA LÖFSTRÖM

Familjeförhållanden och löneutveckling
KATARINA RICHARDSON

Kvinnors och mäns löner – förvärvsavbrottens betydelse
JAMES W. ALBRECHT, PER-ANDERS EDIN, MARIANNE SUNDSTRÖM
& SUSAN B. VROMAN

Arbetsinkomster för kvinnor med högre utbildning
ESKIL WADENSJÖ

De lågavlönade på arbetsmarknaden
– en analys av kvinnor och män under två decennier
MIA HULTIN & RYSZARD SZULKIN

SOU 1997:137

Glastak och glasväggar?

Den könssegregerade arbetsmarknaden

REDAKTÖRER: INGA PERSSON & ESKIL WADENSJÖ

Den könssegregerade arbetsmarknaden – en introduktion
INGA PERSSON & ESKIL WADENSJÖ

Hur skall vi förklara könsskillnader i utbildningsval?
En empirisk prövning av hypoteser om rationella val och könsrollsmodeller
JAN O. JONSSON

Yrkessegregeringen mellan kvinnor och män
CHRISTINA JONUNG

Yrkessegregering efter kön – ett internationellt perspektiv
MAGNUS NERMO

Finns det ett glastak för kvinnor?
En studie av svenska arbetsplatser i privat näringsliv 1970–1990
EVA M. MEYERSON & TROND PETERSEN

Kvinnliga och manliga chefer – finns det ett glastak?
JÖRGEN OHLSSON & JOACHIM ÖHMAN

Karriärer inom varuhandeln – spelar kön någon roll?
LENA GRANQUIST & HELENA PERSSON

Invandrarkvinnornas arbetsmarknad
ESKIL WADENSJÖ

Mödrar på nittioalets arbetsmarknad En jämförelse mellan gifta och ensamstående
ULLA BJÖRNBERG

Kvinnors och mäns vägar ut ur arbetslöshet – likheter och skillnader
ANNA THOURSIE

Atypiska jobb och atypisk arbetslöshet – typiska för kvinnor?
INGA PERSSON

Kvinnors och mäns utträde ur arbetslivet
JONAS HÖÖG

SOU 1997:138

Familj, makt och jämställdhet

REDAKTÖRER: GÖRAN AHRNE & INGA PERSSON

Bör kvinnor förvärvsarbeta?
Attityder till kvinnors förvärvsarbete i Sverige, Tyskland och Italien
EVA SUNDSTRÖM

Lojalitet, tid och pengar
Hur kvinnor och män argumenterar om jämställdhet i familjer
ULLA BJÖRNBERG & ANNA-KARIN KOLLIND

Familj, makt och ekonomiska resurser – den nya familjeekonomin
KRISTIAN BOLIN

Makt, kön och BNP
ANITA NYBERG

Lika hushåll, olika ekonomi.
Ekonomiska problem bland samboende män och kvinnor
BJÖRN HALLERÖD

Mitt ditt eller vårt? Familjers interna fördelning av pengar
CHARLOTT NYMAN

Tid för barn, tid för arbete.
En undersökning av svenska hushålls tidsanvändning
LENNART FLOOD & URBAN GRÅSJÖ

Familjeliv och arbetsmarknad för män och kvinnor
MARTIN HÖRNQVIST

Ekonomiska konsekvenser av skilsmässa
– skillnader mellan kvinnor och män
MICHAEL GÄHLER

SOU 1998:6 Bilaga 2

Invandrarkvinnor utmanar männens roll.
Maktfördelning och konflikter i iranska familjer i Sverige
MEHRDAD DARVISHPOUR

Arbetslöshet, kön och familjeliv
MIKAEL NORDENMARK

SOU 1997:139

Hemmet, barnen och makten.
Förhandlingar om arbete och pengar i familjen

GÖRAN AHRNE & CHRISTINE ROMAN

Förhandlingar i familjen

Hushållsarbetets fördelning

Fördelningen mellan förvärvsarbete och hemarbete

Kontrollen och fördelningen av pengarna

Missnöje, konflikter och upplösning

Omförhandlade genuskontrakt: mellan patriarkat och jämställdhet

SOU 1998:3

Välfärdens Genusansikte

REDAKTÖRER: INGA PERSSON & ESKIL WADENSJÖ

Välfärdens genusansikte – en introduktion
INGA PERSSON & ESKIL WADENSJÖ

Generationsräkenskaper

– den offentliga sektorn ur ett ekonomiskt-demografiskt perspektiv.

ROLF OHLSSON

Kvinnors och mäns syn på välfärdsstaten

STEFAN SVALLFORS

Subventioner av offentliga tjänster – en fördelningsanalys av könsskillnader

JOHAN FRITZELL

Föräldraförsäkringen och jämställdhet mellan kvinnor och män

MARIANNE SUNDSTRÖM & ANN-ZOFIE DUFVANDER

Sjukförsäkringen ur ett genusperspektiv

PER JOHANSSON

Sjukpenningförsäkringen, arbetsskadeförsäkringen, förtidspensionen
och efterlevandeskyddet ur perspektivet kvinna–man.

ANN-CHARLOTTE STÅHLBERG

Den nuvarande och den nya ålderspensionen

– hur omfördelar dessa mellan kvinnor och män?

ANN-CHARLOTTE STÅHLBERG & STIG TEGLE

Kvinnors och mäns avtalspensioner

ANN-CHARLOTTE STÅHLBERG & STIG TEGLE

SOU 1998:4

Män passar alltid? Nivå- och organisations specifika processer med exempel från handeln.

ELISABETH SUNDIN

Inledning med en argumentation för organisationsfokus

Svensk arbetsmarknad och svenska organisationer ur ett könsperspektiv

Organisationer i centrum

Handeln

Studie 1. Traineeprogram segregering och hierarkisering – Fall T

Studie 2. Första linjens chefer

– minskad segregering och hierarkisering i B-företaget

Studie 3. Den lägsta nivån

– tydlig segregering och medföljande hierarkisering i D-företaget

Analys

SOU 1998:5

Vårt liv som kön

Kärlek, ekonomiska resurser och maktdiskurser

ANNA G. JÓNASDÓTTIR

Kvinnomaktutredningens forskningsuppgift som problem

Makt – *ett* i grunden omtvistat eller flera olika begrepp?

Vad handlar det ekonomiska om?

Kärlek som resurs och nationalekonomin som maktdiskurs

Talet om kärlek i företagsledningsfilosofin

Avslutning: Sådan diskurs – sådan kärlek

Om författarna

GÖRAN AHRNE

är professor i sociologi vid Stockholms universitet. Han arbetade inom den första svenska levnadsnivåundersökningen och skrev en rapport om kvinnors hushållsarbete och dubbelarbete. Han har bedrivit forskning om social skiktning och arbetsförhållanden i ett internationellt jämförande perspektiv och om relationer mellan medborgare och myndigheter. Under senare år har han forskat om maktrelationer och social interaktion i familjer och andra organisationer.

JAMES W. ALBRECHT

är professor i nationalekonomi vid Georgetown universitetet i Washington. Han bedriver forskning inom områdena arbetsmarknadsekonomi och mikroekonomisk teori och är särskilt intresserad av teoretiska och empiriska modeller för arbetslösheten. För närvarande arbetar han med modeller för s.k. strukturell arbetslöshet, dvs. arbetslöshet som inträffar när de anställdas kunskaper blir föråldrade.

KARIN ALFREDSSON

är frilansjournalist i Stockholm. Hon har tidigare varit anställd som reporter på Aftonbladet, chefsredaktör på Journalisten, redaktör på Aktuellt/ Sveriges Television, och projektledare för Rapports morgonprogram. Hon föreläser om kvinnor i media och leder mentorprogram för kvinnliga ledare i media.

MATS ALVESSON

är professor i företagsekonomi vid Lunds universitet. Alve:ssons forskningsområde är främst kulturstudier av organisationer och arbetsplatser.

GUNNAR ANDERSSON

är FD i sociologi och verksam vid Lunds universitet. Han är intresserad av relationer mellan arbetsliv och familjeliv, speciellt för kvinnor och män med karriärer. För närvarande är han tillsammans med docent Johanna Esseveld engagerad i en internationell och jämförande studie av kvinnliga respektive manliga chefer på högsta nivå inom näringslivet och politiker i ledande roller.

MAHMOOD ARAI

är t.f. professor i nationalekonomi vid Stockholms universitet. Hans forskning rör i huvudsak interna arbetsmarknader, lönebildning och löneskillnader. Han har publicerat ett flertal artiklar om dessa forskningsområden i vetenskapliga, internationella tidskrifter.

ÅSA BERGENHEIM

är lektor i idéhistoria vid Umeå universitet. Hon är särskilt intresserad av forskning kring kön och sexualitet, samt synen på sexuella övergrepp mot barn. För närvarande arbetar Åsa Bergenheim med projektet "Övergrepp, önsknningar eller fantasier: Om synen på incest och sexuella övergrepp mot barn under perioden 1850–2000".

CHRISTINA BERGQVIST

är FD i statsvetenskap och nu verksam som universitetslektor vid Uppsala universitet och forskare vid Arbetslivsinstitutet. Hennes forskningsområde rör främst frågor om kön och makt i politiska institutioner samt könsaspekter på samhällets organisering av arbete och välfärd.

YVONNE DUE BILLING

är lektor i sociologi vid Köpenhamns universitet. Hennes forskningsintressen omfattar bl.a. hur kön konstrueras i organisationer.

ULLA BJÖRNBERG

är professor i sociologi, med inriktning på kön och familj, vid Göteborgs universitet. Hon forskar om familjeliv med särskild tonvikt på familjepolitikens och förvärvsarbetets betydelse för relationer mellan könen i familj och hushåll. I sina senaste studier har hon samarbetat med forskare i Öst- och Västeuropa och jämfört förändringar i olika familjetypers villkor. För närvarande leder hon ett forskningsprogram inriktat på familjesociologisk teori- och metodutveckling.

CHRISTINE BLADH

är universitetslektor i kvinnoforskning med historisk inriktning vid Forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning, Linköpings universitet, samt forskare vid Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet. Bladh arbetar för närvarande med projekten *Kvinnors liv och arbete i Stockholm 1750–1860* och *Människouppfattningarnas historia*, delprojektet om *Könsrelationer och människouppfattningar*.

AGNETA P. BLOM

är FD i statsvetenskap. Blom är verksam som universitetslektor och forskare vid Högskolan i Örebro. Blom är inriktad på forskning om förvaltningspolitik och särskilt intresserad av demokrati- och ledarskapsfrågor. För närvarande arbetar hon med forskningsprojektet *Chefskap & kön*, på uppdrag av Landstingsförbundet.

EVA BLOMBERG

är forskarasistent vid historiska institutionen vid Stockholms universitet. Hon har nyligen påbörjat ett forskningsprojekt om hur organisationer och myndigheter använt filmmediet 1930–1980 för att skapa medborgaren och organisationsmedlemmen.

KRISTIAN BOLIN

är FD i nationalekonomi och arbetar vid nationalekonomiska institutionen vid Lunds universitet. Hans forskning behandlar familjen ur olika perspektiv. Han har exempelvis skrivit teoretiska arbeten kring tidsallokering och äktenskapskontrakt, men också genomfört empiriska studier bl.a. av familjens stabilitet.

MARIANNE BULL

är sociolog och konsult verksam i Göteborg. Hennes intresse är speciellt fokuserat kring landsbygdsutveckling i Sverige och Afrika. Hon har utifrån ett lokalt perspektiv genomfört ett antal studier med fokus kring kvinnors verksamhet. För närvarande utvärderar hon EU-strukturfonders verksamhet riktade mot lands- och glesbygd (5b) samt vidareutvecklar studien kring byapolitisk verksamhet och förnyelse av kommunal demokrati.

CHRISTINA CARLSSON WETTERBERG

är docent i historia och för närvarande verksam vid Kvinnovetenskapligt forum, Lunds universitet. Hon arbetar för närvarande med en biografisk studie över Frida Stéenhoff samt med en komparativ studie kring kvinnorörelse och välfärdsstat.

GUNILLA CARLSTEDT

är legitimerad läkare. Hon har tidigare arbetat främst inom psykiatri och allmänmedicin. Från början av 1980-talet aktiv inom medicinsk kvinnoforskning, med särskild inriktning mot kvinnors livsvillkor och hälsa. Nu är hon forskningsläkare vid avdelningen för Genus och Teknik, institutionen för Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet. Hon arbetar för närvarande tillsammans med kollegan Annika Forssén med forskning om kvinnor födda på 1910- och 20-talen. I fokus står ett livsloppsperspektiv på arbete, liv och hälsa.

BARBARA CZARNIAWSKA

är professor i företagsekonomi vid GRI (Gothenburg Research Institute), Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Hon har studerat komplexa organisationer i flera länder och är intresserad av styrprocesser, genusskapande i organisationer samt kunskapsöverföring. Czarniawska är för närvarande ansvarig för forskningsprogrammet *Managing the Big City* vid GRI.

MEHRDAD DARVISHPOUR

är doktorand i sociologi vid Stockholms universitet. Han håller på att skriva sin avhandling om invandringens effekt på förändringar av maktrelationer

och konflikter bland iranska familjer i Sverige. Han har tidigare skrivit om familj och kvinnans situation i Iran.

ANN-ZOFIE DUFVANDER

är doktorand i demografi och sociologi. Hon är verksam vid demografiska avdelningen samt sociologiska institutionen vid Stockholms universitet. För närvarande arbetar hon på en licentiatavhandling om samboende och äktenskap i Sverige. Den behandlar hur demografiska faktorer, attityder till familjen och giftermålsplaner påverkar övergången från samboende till giftermål.

PER-ANDERS EDIN

är professor i arbetsmarknadsrelationer vid Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet. Hans forskning är huvudsakligen inriktad på arbetsmarknadsfrågor, främst frågor kring lönestruktur och arbetslöshet. För närvarande arbetar han bland annat med ett projekt om lönepolitik, strukturomvandling och rörlighet på den svenska arbetsmarknaden sedan 1960.

ELISABETH ELGÁN

är FD i historia och forskare vid Historiska institutionen vid Uppsala universitet. Hon är bosatt i Paris och är ofta engagerad som föreläsare för politiker och kvinnoföreningar, främst i Frankrike, som vill veta mer om svensk jämställdhetspolitik. Hennes nuvarande forskning berör Europas politiska historia ur ett kvinnoperspektiv. Hennes avhandling behandlade sexualitetens politiska historia i Sverige och Frankrike under 1900-talets början.

JOHANNA ESSEVELD

är bitr. professor i sociologi vid Lunds universitet och verksam som lektor vid Sociologiska institutionen. Hon har framförallt fokuserat metodologiska och kunskapteoretiska frågor men även utfört ett antal konkreta studier om bl.a. generationer, arbetsmarknad och fackföreningar utifrån ett feministisk perspektiv. För närvarande deltar hon (tillsammans med Gunnar Andersson) i ett stort internationellt projekt om ledarskap där hon ansvarar för den del av projektet som rör politiska ledare i Sverige.

LENNART FLOOD

är professor i ekonometri vid Göteborgs universitet. Han har även varit anställd som sakkunnig på Finansdepartementet. Hans huvudsakliga forskningsområde har varit arbetsutbud och skatter, och han har även sedan flera år varit delaktig i insamlingen av ekonomiska data.

GUNNEL FORSBERG

är docent i kulturgeografi vid Uppsala universitet. Hon är intresserad av kvinnors och mäns olika villkor och ser det som en mycket angelägen forskningsuppgift att utveckla förståelsen av hur dessa skillnader tar sig uttryck och vad som påverkar dem. För närvarande forskar hon om regionala skillnader i relationerna mellan kvinnor och män och vad som betraktas som kvinnlighet och manlighet i olika regioner. Dessutom studerar hon tillsammans med

några andra forskare den förändring av befolkning och bebyggelse som sker på landsbygden.

JOHAN FRITZELL

Johan Fritzell är docent och t.f. professor i sociologi verksam vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet. Han är projektledare för 1991 års levnadsnivåprojekt. Hans forskning avser främst inkomstfördelning, socialpolitik och välfärdsfrågor.

GUNILLA FÜRST

är sociolog och egenföretagare/konsult i Göteborg. Hon är intresserad av frågor kring arbetslivets könsuppdelning och könssegregerande mekanismer. Hon har forskat om vad som händer när kvinnor kommer in på traditionellt mansdominerade yrkesområden. Fürst arbetar nu med ett forskningsprojekt om könsperspektiv på Kommunals nya lönesystem, med stöd från Arbetslivsinstitutets LÖV-program.

LENA GONÄS

är forskningsledare vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm och adjungerad professor i kulturgeografi vid Uppsala universitet. Hennes forskning handlar om strukturomvandling och arbetsmarknadsförändring, samt arbetsmarknadspolitikens betydelse. Från att först ha studerat industriomvandlingen är inriktningen numera fokuserad på den offentliga sektorn och kvinnors framtida sysselsättningsmöjligheter.

CARL LE GRAND

är docent i sociologi och verksam vid Sociologiska institutionen vid Stockholms universitet. Hans övergripande forskningsinriktning är social skiktning och ojämlikhet i arbetslivet, speciellt med inriktning på löneskillnader och lönestruktur. För närvarande sysslar han med jämförande studier av kvinnors arbete i Japan och Sverige.

LENA GRANQVIST

är forskare i nationalekonomi vid Institutet för social forskning vid Stockholms universitet. Hennes huvudsakliga forskningsområden gäller studier av effekter av att utvidga lönemåttet med icke-kontanta anställningsförmåner (fringe benefits), skillnader i ersättningen för arbete mellan män och kvinnor jämte studier av skillnader i karriärrörlighet mellan män och kvinnor.

URBAN GRÄSJÖ

är doktorand vid Nationalekonomiska institutionen vid Göteborgs universitet. Han avser att skriva en avhandling med inriktning mot analys av hushållens tidsanvändning.

SIV S. GUSTAFSSON

är professor i nationalekonomi vid Amsterdams universitet. Hon forskar bl.a. om ekonomiska effekter av familjepolitiken. Konsekvenserna av skattepolitik och subventionerad barnomsorg för kvinnors arbetsmarknadsbeteende i olika länder är några av de politikområden hon analyserat.

MICHAEL GÄHLER

är doktorand i sociologi vid Stockholms universitet och verksam inom levnadsnivåprojektet vid Institutet för social forskning (SOFI). Han arbetar med en avhandling om skilsmässors olika konsekvenser för barn och vuxna. Han har också varit biträdande sekreterare i Utredningen om den sociala snedrekryteringen till högre studier.

INGRID HAGMAN

är frilansjournalist i Stockholm. Hon har varit redaktör för tidskriften Ottar, RFSU. Hon har skrivit om kvinnligt och manligt språk och föreläser om språkets makt och könets betydelse.

BJÖRN HALLERÖD

är docent i sociologi vid Umeå universitet och bedriver forskning om socialpolitik, inkomstfördelning och levnadsstandard. Han är för närvarande ansvarig för projektet "Mitt, ditt eller vårt", vars syfte är att studera hushållens in-terna fördelning av resurser.

GUN HEDLUND

är FD i statsvetenskap. Hon är föreståndare för Kvinnovetenskapligt Forum, Högskolan i Örebro, och undervisar i statsvetenskap och kvinnavetenskap. Hennes forskningsområde är kön och lokal politik. Hon har tidigare forskat om kvinnliga politikers villkor och intressen i politiken och forskar nu om organisationsförändringar i politik och förvaltning.

BARBARA HOBSON

är docent i sociologi, verksam vid Sociologiska institutionen vid Stockholms universitet. Hon har forskat om kön och välfärdsstater, kring teman som kön och medborgarskap, kvinnors maktresurser och välfärdsstaten, samt kvinnors ekonomiska beroende och sociala medborgarskap.

CHARLOTTE HOLGERSSON

är doktorand vid Ekonomiska Forskningsinstitutet, Handelshögskolan i Stockholm. Hon är aktiv inom forskningsprogrammet Organisation och Kön där hon forskar om VD-rekrytering ur ett lednings- och könsperspektiv, med särskild fokus på konstruktioner av VD-skap.

CARIN HOLMQUIST

är docent i företagsekonomi vid Umeå Universitet. Hennes forskning rör organisationer och småföretag. Inom dessa fält arbetar hon för närvarande främst med tre frågor. Den första är kvinnligt företagande, den andra är internationalisering av småföretag och den tredje är kulturella aspekter på organisation och företagande.

CHRISTINA HULTBOM

är EkonD. i företagsekonomi och universitetslektor vid Företagsekonomiska institutionen vid Uppsala universitet. Hennes forskningsintresse är riktat mot stora industriella organisationer och dess marknader. Hon har studerat hur relationer utvecklas mellan aktörer verksamma inom olika enheter i stora företag samt analyserade hur manliga aktörer i nätverk utbyter olika resurser och vilka mekanismer som styr aktiviteter och aktörer.

MIA HULTIN

är doktorand i sociologi vid Stockholms universitet och verksam inom Levnadsnivåprojektet vid Institutet för social forskning. Hennes forskningsområde berör i huvudsak frågor som kvinnors och mäns chanser och belöningar på arbetsmarknaden. Hon har även studerat kvinnors och mäns arbetstillfredsställelse.

GUNILLA HÄRNSTEN

är docent i pedagogik och universitetslektor vid institutionen för specialpedagogik vid Lärarhögskolan i Stockholm. Sammanfattande begrepp som täcker större delen av hennes forskning är *utbildningars sociala funktion eller inlärningens sociala villkor*. Inom dessa områden har hon särskilt intresserat sig för läroprocesser hos underordnade grupper i samhället och även fördjupat sig i metoder och förhållningssätt som kanske utmanar rådande strukturer.

MARIN HÖRNQVIST

är FK i sociologi och arbetar inom levnadsnivåprojektet vid Institutet för social forskning vid Stockholms universitet. Han är även huvudsekreterare i Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO). Hans forskning har rört sig omkring övergången till vuxenlivet och karriärutveckling.

JONAS HÖÖG

är FD, docent och universitetslektor vid institutionen för sociologi vid Umeå universitet. Hans forskningsområden rör arbetsmarknad, arbetsmiljö, personalarbete, ledarskap och organisation och dessas relation till produktivitet arbetstillfredsställelse, hälsa, sjukfrånvaro och förtidspension.

PIA HÖÖK

är doktorand vid Ekonomiska Forskningsinstitutet, Handelshögskolan i Stockholm. Inom forskningsprogrammet Organisation och Kön forskar hon om ledarutveckling med ett könsutjämnande syfte.

PER JOHANSSON

är docent i nationalekonomi vid Umeå universitet och sedan hösten 1997 verksam vid Centrum för Transport- och Samhällsforskning (CTS) Högskolan Dalarna. Hans forskning är främst inriktad på ekonometrisk metodik - bl.a. multivariata räknedata modeller och semiparametriska estimatorer men omfattar även empiriska studier främst inriktade på frågeställningar kring sjukfråvaro och transportekonomi.

STINA JOHANSSON

är docent i sociologi vid Uppsala universitet och universitetslektor vid Linköpings universitet. Hon är forskningsmässigt knuten till Centrum för forskning om människa, teknik och organisation (CMTO). Hon forskar inom det medicinskt-sociologiska fältet, bland annat om hälsoprofessioner.

SUSANNE JOHANSSON

är doktorand vid Kulturgeografiska institutionen, Uppsala universitet. Forskningsintresset liksom avhandlingsarbetet är fokuserat på frågor som rör sambandet mellan välfärdspolitik och kvinnors arbetsmarknad och de lokala skillnader som existerar vad gäller kvinnors och mäns villkor i arbetsliv och samhällsliv, definierat som lokala genuskontrakt.

ULLA JOHANSSON

är docent i pedagogik vid Umeå universitet, och har forskat om den roll som skolan spelat under olika perioder i historien för att återskapa eller omvandla relationer mellan män och kvinnor respektive mellan sociala klasser. För närvarande arbetar hon med ett projekt som handlar om vad som hände efter 1927 då läroverken öppnades för flickor.

ULLA JOHANSSON

är FL och doktorand vid Företagsekonomiska institutionen vid Lunds Universitet. Hon arbetar med en doktorsavhandling om ansvarsbegreppet i organisationsteori. I en fältstudie har hon studerat hur arbetare ser på sig själva och sitt arbete på ett nytt sätt när de blir ansvariga för ett eget område - och hur det förändrar den organisatoriska verkligheten. Ansvar kopplas till begreppen "narrative identity", "organizational sensemaking" och "organisationsförändring genom meningsskapande".

VICKI JOHANSSON

är FD i statsvetenskap och arbetar som lärare i detta ämne på Förvaltningshögskolan vid Göteborgs universitet. I sin forskning är hon speciellt intresse-

rad av hur den samhällseliga organiseringen av omsorg påverkar jämlikheten mellan könen. Vicki Johansson har för avsikt att framöver undersöka om omsorgens organisering även har betydelse för könsrelationerna i lönearbetet och i det politiska arbetet.

ANNA G. JÓNASDÓTTIR

är docent i statsvetenskap och universitetslektor vid Göteborgs universitet samt Högskolan i Örebro. Hon forskar och undervisar främst i samhällsteori och politisk teori och är särskilt inriktad på teorier om maktförhållanden mellan könen.

JAN O. JONSSON

är t.f. professor i sociologi vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet. Forskar om social skiktning och ojämlikhet, främst vad gäller utbildning, yrkeskarriär och arbetsliv. Var huvudsekreterare i utredningen om social snedrekrytering till högre studier. Senare forskning rör skilsmässobarns utbildningschanser och om den sociala rörlighetens förändring över tid.

CHRISTINA JONUNG

är FL och universitetslektor vid Nationalekonomiska institutionen vid Lunds universitet. Hennes forskning rör kvinnors arbetsmarknadssituation och jämställdhetspolitik. Hon arbetar för närvarande med en studie om jämställdhet, segregering och arbetsfördelning efter kön i Sverige åt Institutet för Framtidsstudier.

LYNN KARLSSON

är FL i ekonomisk historia vid Uppsala universitet. Hon har forskat om kvinnor på svensk arbetsmarknad under framförallt 1800-talet. Hon arbetar för närvarande med debatten under 1920- och 1930-talen kring arbetarskyddslagstiftning för kvinnor.

ANNA-KARIN KOLLIND

arbetar som forskare och lärare vid Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet. Efter ett avhandlingsarbete om Freud har hon främst ägnat sig åt familjesociologisk forskning, bl.a. en studie om familjerådgivningens historia. Hon arbetar f.n. i ett familjesociologiskt forskningsprogram med inriktning på teori- och metodutveckling.

JESSICA LINDVERT

är FM och doktorand i statsvetenskap vid Göteborgs universitet. Hennes huvudsakliga intresseområde är jämställdhet på policynivå. Lindverts kommande avhandlingen är en jämförande studie av australiensisk och svensk jämställdhetspolitik under perioden 1960–1990.

KARIN LUNDSTRÖM

är jur. kand. och doktorand i socialrätt sedan 1994. Hennes avhandling, *Jämlikhet mellan kvinnor och män i EG-rätten. En feministisk analys* planeras vara klar under 1998.

ÅSA LÖFSTRÖM

är FD och universitetslektor vid Institutionen för nationalekonomi vid Umeå universitet. Hennes forskning är främst fokuserad på temat kvinnors arbetsmarknad, huvudsakligen frågor rörande kvinnors löner och lönevillkor.

EVA M. MEYERSON & TROND PETERSEN

Meyerson är FD och verksam vid Industriens Utredningsinstitut och Företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet. Petersen är professor och verksam vid Institutet for Sosiologi, Universitet i Oslo och vid W. Haas Business School, University of California, Berkeley. Författarna arbetar för närvarande inom forskningsprogrammet Lön, kön, produktivitet och risk.

INGEGERD MUNICIO LARSSON

är FD och forskarassistent vid Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms universitet. Hon har tidigare forskat om invandrar- och skolpolitik, men arbetar nu med en jämförande studie av familjepolitik i Sverige och i England och Spanien. Hon studerar framför allt hur föräldrar fördelar ansvaret för barnen efter en skilsmässa.

MAGNUS NERMO

är doktorand i sociologi och verksam vid Institutet för social forskning. Avhandlingsarbetet omfattar främst orsaker till och effekter av en könssegregerad arbetsmarknad. Han har tidigare studerat kvinnors och mäns uppdelning av hushålls- och förvärvsarbete, samt gifta kvinnors ekonomiska beroende.

MIKAEL NORDENMARK

är doktorand vid Sociologiska institutionen vid Umeå universitet. Han deltar för närvarande i ett forskningsprojekt om orsaker till och konsekvenser av arbetslöshet. Han arbetar på en avhandling med arbetsnamnet *Unemployment, Employment Commitment and Family Life*.

MARGRETH NORDGREN

är doktorand i statsvetenskap vid Stockholms universitet. Hennes forskningsområde är förändringar i välfärdsstaten med inriktning på kontextuella variationer och historiska processer i transformationen av den medicinska professionen ur ett köns- och maktperspektiv.

ANITA NYBERG

är lektor i nationalekonomi och docent vid tema Teknik och social förändring vid Linköpings universitet. Hennes forskning rör sig inom området avlönat/

oavlönat arbete ur ett genusperspektiv. Hon är huvudsekreterare i Kvinno-
maktutredningen.

CHARLOTT NYMAN

är doktorand på sociologiska institutionen vid Umeå universitet. Hon håller
på med sin avhandling som har arbetsnamnet. *Mine, Yours or Ours: The
Intricacies of Family Economy and Decision-making.*

ANN-SOFIE OHLANDER

är professor i historia vid Högskolan i Örebro. Hon har forskat om bland an-
nat emigration, befolkningspolitik, psykologisk historia, kvinnohistoria.

JÖRGEN OHLSSON

är FL i nationalekonomi. Han är sedan 1990 utredningschef på SACO, och
har tidigare arbetat ett år på OECD i Paris med arbetsmarknads-, utbildnings-
och socialpolitiska frågor. Hans intressen är främst inriktade mot arbets-
marknads-, lönebildnings- och utbildningsfrågor.

ROLF OHLSSON

är professor i ekonomisk historia vid Lunds universitet. Hans huvudsakliga
forskningsområde är ekonomisk demografi och sambandet mellan demogra-
fiska, ekonomiska och sociala variabler. För närvarande leder han ett stort
projekt om generationsaspekter på de offentliga utgifterna i Sverige 1880-
1995.

MÅRTEN PALME

är docent vid Handelshögskolan i Stockholm och verksam vid institutionen
för ekonomisk statistik. Hans forskning är främst inriktad på empirisk offent-
lig ekonomi och arbetsmarknadsekonomi – bl.a. hur ekonomiska incitament
påverkar sjukskrivning och pensionsbeslut, samt frågeställningar kring av-
kastning på utbildning och inkomstfördelning.

CAROLE PATEMAN

är professor vid Department of Political Science, vid University of Califor-
nia, Los Angeles. Hennes forskning rör politisk teori.

HELENA PERSSON

forskar i nationalekonomi vid Institutet för social forskning (SOFI) och har
tidigare bl.a. arbetat som utredare vid arbetsmarknadsdepartementet. Hennes
forskningsområde är främst efterfrågan på arbetskraft där hon bl.a. har stude-
rat skillnader i efterfrågan på män och kvinnor inom handelssektorn och ban-
ker.

INGA PERSSON

är professor i nationalekonomi, särskilt kvinnoforskning, vid Lunds univer-
sitet. Hon tillhörde ledningsgruppen för den svenska maktutredningen 1985-

1990. Hennes forskning har varit inriktad mot arbetslöshet, arbetsmarknads- politik, den svenska välfärdsstaten samt kvinnors ställning i ekonomin.

LENA PETTERSSON

är FD i Teknik och social förändring vid Linköpings universitet. Hon är intresserad av hur kön representeras och reproduceras i samhället, särskilt spelet mellan reproduktion av kön och arbete/teknik. I avhandlingen

INGRID PINCUS

är FK och verksam vid Kvinnovetenskapligt forum, Högskolan i Örebro, och doktorand i statsvetenskap vid Göteborgs universitet. Hon är särskilt intresserad av kvinnors inflytande i staten, utvecklingen av den svenska jämställdhetspolitiken, relationen mellan stat och kommun i fråga om jämställdhetspolitikens genomförande och de manliga ledarnas roll i jämställdhetsarbetets utveckling i organisationer.

ELLINOR PLATZER

är FK och studerar vid Lunds universitets samhällsvetenskapliga fakultet, med rättssociologi och statsvetenskap som huvudämnen. Hon är speciellt intresserad av genusproblematiken och främst då ur ett rättssociologiskt perspektiv.

ÅSA REGNÉR

är FK och arbetar som ämnessakkunnig på Arbetsmarknadsdepartementet med ansvar för arbetsmarknads- och jämställdhetsfrågor. Hon har tidigare bl.a. varit ensamutredare i Utredningen om kvinnors arbetsmarknad.

KATARINA RICHARDSON

disputerade vid Institutet för social forskning vid Stockholms universitet i juni 1997. Avhandlingen, *Essays on Family and Labor Economics*, rör frågor inom familje- och arbetsmarknadsekonomi och gränslandet däremellan. Hon arbetar nu på Finansdepartementet med arbetsmarknadsfrågor.

CHRISTINE ROMAN

är FD i sociologi och innehar en forskarassistenttjänst vid Sociologiska institutionen vid Uppsala universitet. Hennes avhandling handlar om könsuppdelningen inom data- och reklambranschen. Därefter har hon bedrivit forskning om könsrelationernas kontinuitet och förändring inom arbetsliv och familj.

KERSTIN SAHLIN-ANDERSSON

är professor i företagsekonomi vid Stockholms universitet. Hon är också föreståndare för SCORE (Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor). Hennes forskning har berört en rad olika aspekter av den offentliga sektorns omvandling. Hon har bland annat studerat tillkomst och genomförande av stora projekt; införande och effekter av moderna styr- och kontroll-

tekniker samt de professionellas ändrade roll i den omvandlade offentliga sektorn.

DIANE SAINSBURY

är docent i statsvetenskap vid Stockholms universitet. Hennes forskningsområde är välfärdsstaten och socialpolitiken ur ett genusperspektiv. För närvarande arbetar hon med en jämförelse av de nordiska välfärdsstaterna.

AGNETA STARK

är t.f. professor i företagsekonomi vid Högskolan i Örebro (halvtid) och docent i företagsekonomi vid Stockholms universitet. Hennes forskningsområden är redovisning och genusperspektiv på ekonomiska problem. Hon intresserar sig för ekonomisk teori, redovisningsteori, effektivitetsmätning och för jämställdhetsfrågor. Hon arbetar med ett jämförande genusprojekt om hur olika samhällen organiserar mönstret av betalt och obetalt arbete.

ANN-CHARLOTTE STÅHLBERG

är docent i nationalekonomi och universitetslektor. Hon är verksam vid Institutet för social forskning och Socialhögskolan, Stockholms universitet. Hennes forskning rör främst socialförsäkringar och avtalsförsäkringar.

ELISABETH SUNDIN

är docent i företagsekonomi och biträdande professor vid tema Teknik och social förändring vid Linköpings universitet. Hennes forskning rör sig inom området organisation-ekonomi-teknik, ofta sett ur genusperspektiv. Sundin ledde den forskargrupp som följde det så kallade KOM-programmet, den största satsningen någonsin på jämställdhet i svenskt arbetsliv. Hon är nu ansvarig för den del inom Kvinnomaktutredningen som fokuserar makten över, i och genom organisationer.

EVA SUNDSTRÖM

är doktorand vid Sociologiska institutionen, Umeå universitet. Hennes avhandlingsarbete är inriktat på analyser av attityder till arbetsfördelning i familjen och till kvinnors förvärvsarbete i Sverige, Tyskland och Italien.

MARIANNE SUNDSTRÖM

är docent i nationalekonomi och verksam vid demografiska avdelningen, Stockholms universitet. Hennes forskning är inriktad på kvinnors och mäns arbetsmarknadsdeltagande och löner. Hon är särskilt intresserad av hur familjepolitik och andra faktorer påverkar kvinnors och mäns yrkesarbete, familjebildning och löner.

STEFAN SVALLFORS

är docent i sociologi vid Umeå universitet. Hans forskning har framförallt behandlat attityder och opinioner kring välfärdsstaten i svenskt och jämföran-

de perspektiv. Han leder sedan 1992 den svenska delen av International Social Survey Program (ISSP).

LARS SVENSSON

är FD och universitetslektor i ekonomisk historia vid Lunds universitet. Hans forskning är inriktad på svensk arbetsmarknad i ett långsiktigt perspektiv. Särskilt intresse har han därvid ägnat dels kvinnors arbete och löner, dels förhållandet mellan strukturell förändring, löner och lönepolitik.

INGERT SVÄRD

är projektanställd vid Kulturgeografiska institutionen, Uppsala universitet i projektet.. Intresset är främst fokuserat på organisationsförändringarna inom den offentligt organiserade hälso- och sjukvården under 1990-talet och hur förändringar påverkar efterfrågan på kvinnlig respektive manlig arbetskraft på den lokala arbetsmarknaden.

RYSZARD SZULKIN

är docent i sociologi vid Sociologiska institutionen, Stockholms universitet. Hans forskningsområde är i huvudsak organisations- och arbetssociologi och den forskning han bedriver är koncentrerad kring frågor rörande sociala strukturers inverkan på individens arbetsbelöningar och arbetsförhållanden.

MARIA SÖDLING

är doktorand i tros- och livsåskådningsvetenskap vid Teologiska institutionen, Uppsala, och arbetar med en avhandling om synen på "kvinnlighet" och "manligt" i Svenska kyrkan under 1920- och 1930-talen.

STIG TEGLE

är FD och arbetar som ekonom på Vårdförbundet. Han disputerade 1985 på en avhandling om deltidssysselsättningens expansion i Sverige och har sedan dess arbetat som konjunkturbevakare vid TCO och projektledare vid Socialstyrelsen.

ANNA THOURSIE

är doktorand i nationalekonomi vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet, och arbetar med en avhandling om persistensproblem (problem med trögrörlighet) i arbetslöshet. Hon har också vissa uppdrag relaterade till arbetsmarknadsforskning från EU-kommissionen.

SUSAN B. VROMAN

är professor i nationalekonomi vid Georgetown universitetet i Washington. Hennes forskning är inriktad på arbetsmarknadsekonomi och tillämpningar av mikroekonomisk teori. Hon arbetar för närvarande med en modell för s.k. strukturell arbetslöshet, dvs. arbetslöshet som inträffar när de anställdas kunskande blir föråldrat.

ESKIL WADENSJÖ

är nationalekonom, professor i arbetsmarknadspolitik vid Institutet för social forskning vid Stockholms universitet. Han har i sin forskning framför allt behandlat arbetsmarknaden och arbetsmarknadspolitik, bl.a. invandringens effekter och arbetshandikappade, äldres och ungdomarnas ställning på arbetsmarknaden. För närvarande forskar han om de äldres och invandrarnas ställning på arbetsmarknaden.

ANNA WAHL

är ekonomie doktor och forskare på Handelshögskolan i Stockholm. Hon leder där forskningsprogrammet Organisation och kön, där ett flertal projekt med könsperspektiv på organisation och ledarskap ingår.

LOUISE WALDÉN

disputerade 1990 vid Tema Teknik och social förändring, Linköpings universitet och är nu universitetslektor i kulturpedagogik vid Högskolan i Gävle-Sandviken. Hon var med och startade Grupp 8 och var under 1970-talet aktiv i kvinnorörelsen. Sedan slutet av 1960-talet har hon publicerat sig i tidskrifter och antologier i frågor som rör könskulturer, teknik och folkbildning.

LILLEMOR WESTERBERG

är ED och universitetslektor och ansvarar för inriktningen i organisation vid Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet och är sedan hösten 1996 även jämställdhetshandläggare på halvtid. Westerberg är ED och disputerade 1992 på avhandlingen *Föreställningar på arenan*, ett utvecklingsarbete kring barnstugor med eget budgetansvar. Utvecklingsarbetet skedde efter riktlinjer som användes i Arbetsmiljöfondens LOM-program och det är i kölvattnet av utvecklingsarbetet som diskussionen om föreställningar av företagsekonomiska begrepp förs. Tillsammans med forskare i programmet *Tredje sektorn* har hon deltagit i en undersökning om arbetsmiljön på kooperativa barnstugor.

LENA WÄNGNERUD

är doktorand vid statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet. Hennes forskning handlar om kvinnorepresentation i Sveriges riksdag och fokuserar perioden från 1970-talet fram till i dag. I ett flertal artiklar har Wängnerud kartlagt och analyserat förekomsten av könsmonster – systematiska åtskillnader i kvinnligt/manligt – i svensk politik, bland annat när det gäller kvinnors och mäns placeringar i riksdagens utskott.

JOACHIM ÖHMAN

är FK med inriktning mot statistik och nationalekonomi. Han arbetar sedan januari 1997 som utredningssekreterare på SACO.

Illustrationer

Samtliga omslag till Kvinnomaktutredningens rapporter:
Caroline Färnström

Fotografier i denna volym:

- s. 19 (övre) Nordiska muséet.
- s. 19 (nedre) Gunnar Lundh. Nordiska muséet.
- s. 27 (övre) Nordiska muséet.
- s. 27 (nedre) Erik Liljeroth. Nordiska muséet.
- s. 33 Jan Håkan Dahlström. Bildhuset.
- s. 42 Hans Christer Ericson. Mira.
- s. 54 (övre) Ole Beunget. Mira.
- s. 54 (nedre) Matti Niemi. Mira.
- s. 62 Björn Dawidsson. Bildhuset.
- s. 73 Gunnar Smoliansky. Bildhuset.
- s. 79 Anders Petersen. Mira.
- s. 87 Henrik Saxgren. 2maj.
- s. 91 Berno Hjälmrud. Bildhuset.
- s. 105 Hans Christer Ericson. Mira.
- s. 109 (övre) Mikael Andersson. Mira.
- s. 109 (nedre) Tina Enghoff. Bildhuset.
- s. 115 Nina Korhonen. Mira.
- s. 127 Ralph Nykvist. Mira.
- s. 136 Pressens bild.
- s. 146 Anders Petersen. Mira.
- s. 170 Kjell Johansson. Bildhuset.

Grafik i denna volym:

Lou-Lou Pettersson

Statens offentliga utredningar 1998

Kronologisk förteckning

1. Omstruktureringar och beskattning. Fi.
2. Tänder hela livet
– nytt ersättningssystem för vuxentandvård. S.
3. Välfärdens genusansikte. A.
4. Män passar alltid? Nivå- och organisations specifika processer med exempel från handeln. A.
5. Vårt liv som kön. Kärlek, ekonomiska resurser och maktdiskurser. A.
6. Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige. A.

Statens offentliga utredningar 1998

Systematisk förteckning

Socialdepartementet

Tänder hela livet

– nytt ersättningssystem för vuxentandvård. [2]

Finansdepartementet

Omstruktureringar och beskattning. [1]

Arbetsmarknadsdepartementet

Välfärdens genusansikte. [3]

Män passar alltid? Nivå- och organisations specifika processer med exempel från handeln. [4]

Vårt liv som kön. Kärlek, ekonomiska resurser och maktdiskurser. [5]

Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige. [6]





FRITZES

POSTADRESS: 106 47 STOCKHOLM
FAX: 08-690 91 91, TELEFON: 08:690 91 90

ISBN 91-38-20804-0
ISSN 0375-250X