

Genusarbetsdelning – exploatering av kvinnors arbetskraft

Birgitta Jordansson, Line Holth & Lena Gonäs

Inledning

Historiskt har kvinnor och män utfört olika typer av arbete med många variationer beroende på tid, plats, ålder, klass och civilstånd. Det är en arbetsdelning som kan följas på ett strukturellt plan och som bygger på föreställningar om passande uppgifter och områden för kvinnor respektive män. Ett analytiskt begrepp för att fånga detta är genusarbetsdelning. Med utgångspunkt i den seglivade kontinuiteten av genusarbetsdelningen vill vi påvisa att denna utgör själva grundmekanismen för kvinnors underordning i arbetslivet och att dagens könssegregerade arbetsmarknad har sitt avstamp i historien.

I denna artikel kommer vi att göra nedslag dels vid industrialiseringsprocessens början och dels under de senaste decennierna med kvinnors ”massinträde” på arbetsmarknaden. Det är en tidsaxel som fångar både förändring och kontinuitet och där motsatsförhållanden mellan könen har varit givna utgångspunkter. Särartänkande baserat på olikhet mellan könen fick fotfäste i Sverige med den moderniseringsprocess som inleddes under industrisamhällets framväxt under den senare delen av 1800-talet. Detta tänkande var grundat i föreställningar som kan föras tillbaka till Rousseaus syn på mannen som människa och kvinnan som kvinna. Han menade att det av naturen var bestämt att kvinnan skulle ta hand om hemmet och familjen och i ett samhällsperspektiv vara underkastad mannen (1762/1978). Under lång tid gick dessa föreställningar hand i hand med verkligheten, det vill säga mannen definierades utifrån samhället och kvinnan utifrån hemmet och familjen. Under senare delen av 1900-talet har detta tankesätt gradvis förändrats och jämställdhetspolitik och jämställdhetsarbete har fokuserat på att alla lika rätt till både arbete och privatliv. Vårt syfte är att belysa de sega strukturer som trots politiska intentioner om jämställdhet, upprätthåller en genusarbetsdelning där huvudansvaret för hem och familj fortsatt vilar på kvinnor och

där arbetslivet präglas av en uppdelning där män och kvinnor befinner sig inom olika genuskodade sektorer, yrken och arbetsuppgifter. Mannen som samhällsvara och kvinnan som "omsorgsvara" har en kontinuitet som tycks vara svår att bryta. När vi tidsmässigt närmar oss det sena 1900-talet och början av 2000-talet, leder det vanligen till diskussioner kring hur kvinnor och män ska lyckas kombinera arbetsliv och familjeliv. För kvinnor handlar det i hög grad om anpassningar till en arbetsmarknad och ett arbetsliv som formats utifrån manliga förutsättningar och män ska, på motsvarande sätt, "ta plats" i hemmet och i familjen. Detta, menar vi, är en följd av det sätt som ansvarsfördelningen mellan arbetsliv och privatliv formades med övergången till industrisamhället.

Teoretiska redskap för belysande av det tudelade arbetslivet

Mot denna bakgrund vill vi diskutera den genusarbetsdelning som fortfarande idag är så påtaglig. Sverige framhålls som ett av världens mest jämställda länder men har också en av världens mest segregerade arbetsmarknader då det kommer till kön och genus. Vi menar att förståelsen av arbete och villkoren i arbetslivet är präglade av den genusordning som fick sina första konturer för mer än hundra år sedan, samt av en könsblind syn på själva arbetet och att detta har fått konsekvenser för den situation vi befinner oss i idag. Genom att "fylla" begreppet arbete med både kvinnor och män vill vi öppna upp för en problematisering. Synen på arbete får även betydelse för det sätt som jämställdhet diskuteras, vilket denna problematisering ger utrymme för att kommentera. Några teoretiska redskap hjälper oss i analysen.

Genussystemet eller genusordningen är ett sådant redskap. Hirdman (2001) beskriver det som en ordningsstruktur av kön som bygger på och upprätthålls av två principer. Den första är en dikotomi som innebär ett isärhållande av kvinnor och män som köns kategorier och som inte bör blandas. Det är en logik som är framträdande när det gäller arbetsdelning, egenskaper och föreställningar om det manliga och det kvinnliga. Den andra principen i detta system är hierarki, det vill säga den är uppbyggd utifrån mannen som norm. Konsekvensen blir att det "kvinnliga" ges en lägre betydelse än det "manliga". Detta blir uppenbart på arbetsmarknaden då det traditionellt manliga arbetet anses "bättre" än det traditionellt kvinnliga, vilket ytterst visar sig i löneskillnader mellan kvinnor och män. Dessa principer kan spåras långt tillbaka i historien och de får olika konkreta utformningar beroende på tid och sammanhang.

Den hierarkiska ordningen mellan kvinnor och män kan därför sägas bygga på en kategoriell ojämlikhet (kategorin kvinna ställs mot kategorin man). Tilly (2000) har utvecklat ett teoretiskt redskap för att förstå hur denna ojämlikhet tenderar att bli bestående. Han lokaliserar inneboende mekanismer som hjälper till att föra ojämlikheten vidare och som vi, som individer själva är med om att återskapa. Långvariga och systematiska obalanser i livschanser skapar mer eller mindre stabila skillnader som institutionaliseras. De som har tillgång till värdeskapande resurser gör vad de kan för att exploatera eller behålla kontrollen över de möjligheter som dessa medför. Underordnade grupper kommer i hög grad att anpassa sig till de villkor som råder. Genom efterlikning bidrar denna anpassning dessutom till att den systematiska obalansen generaliseras. Tillys

analyser och begreppsliga orientering omfattar en mängd olika sociala organiseringar där kön är en kategori som förstärker de ojämlika relationerna. Vi ser en poäng i att använda hans redskap för att diskutera genusarbetsdelningen och försöken att, via jämställdhetspolitiska åtgärder, bryta den. Anpassning till ett könsblint sätt att se på arbete och det sociala erkännande som detta innebär, får konsekvenser som kan fångas via Tillys begreppsapparat.

Exploatering i arbetslivet är traditionellt kopplat till ekonomisk exploatering och till den marxistiska terminologins relation mellan arbete och kapital, där maktrelationen innebär att arbetaren per definition underordnas kapitalägaren. Genom kärlekskraftsteorin, fångar Jonasdottir (2003), på liknande sätt grunden för kvinnors underordnade ställning utifrån könsrelationer. Mäns exploatering av kvinnor kopplas till begreppet kärlek, på ett sätt som anknyter till den marxistiska terminologin, där kärlek blir liktydigt med arbete. Kvinnor *ger* och män *tar emot* kärlek och omsorg, vilket ger upphov till en maktrelation som förklarar kvinnors underordning och mäns överordning i samhället. Det är processer som ständigt pågår, både i arbetsliv och i familjeliv, och som reproducerar det historiska manssamhälle som vi lever i. Denna reproduktion av könsmaktstrukturer har sin utgångspunkt i det socialt konstruerade könet och i sociala praktiker som talar om för oss vad som är kvinnligt och manligt och vilka karaktärsdrag och beteenden som förväntas inom dessa kategorier.

Maskuliniteter och femininiteter är konstruerade som varandras motsatser, där den ena representerar det den andra inte är och som även verkar ömsesidigt utslutande då vi vanligen legitimerar våra val genom att vi knyter dem till egenskaper. Genom denna könspräglade dikotomi associeras män exempelvis med tekniska yrken och maskinentusiasm, där teknisk kompetens är en del av vad det är att vara man och av maskulinitet. Kvinnor, å andra sidan, associeras exempelvis med vårdyrken utifrån en omsorgs-, behovs- och relationsinriktad rationalitet, där vårdandet är en del av att vara kvinna. Detta kan ses som en version av den kulturella distinktionen mellan kvinnlig känslomässighet och manlig instrumentalitet och som genom konstruktionen av motsatspar, samtidigt ger en dualistisk bild av kvinnan som tekniskt inkompetent och mannen med brist på mänskligt intresse (Ahl 2008). Denna dualism leder till att kvinnor och män fortfarande väljer ”könsmärkta” utbildningar och yrken och kan metaforiskt uttryckas som en pågående ”fostran till kön” eller fostran till ansvarstagande utifrån föreställningar om könsspecifika kompetenser (jfr Jordansson 1998). Begreppet ”kompetens” är könsmissigt överladdat; mäns förmåga räknas som en inlärdd kompetens, medan kvinnors förmåga är ”medfödd” och behöver därför inte uppskattas i form av lön eller mer intressanta arbetsuppgifter (Berner 1999).

Arbete och familj i industrialiseringens framväxt - en historisk återblick

Industrisamhället byggdes upp kring en manlig enkönsmodell. Mot bakgrund av föreställningarna om de olika könsbestämda ansvarsområdena sågs det naturligt att han stod för familjens ekonomiska försörjning medan hon tog ansvar för hem och familj. En familjeförsörjarprincip utvecklades och denna hade brett stöd både ur ett fackligt och politiskt perspektiv. Den levde länge som ett ideal där

möjligheterna till förverkligande var begränsade, inte minst ur ett ekonomiskt perspektiv. Men det framställdes som ett ideal att sträva mot och under första hälften av 1900-talet bidrog både arbetsmarknads- och socialpolitik till att möjliggöra och att bibehålla dessa ideal (Hirdman 1998). Fram till slutet av 1930-talet fanns en lagstiftning som förbjöd gifta kvinnor att arbeta i statlig tjänst. Först 1971 avskaffades sambeskattningen som innebar att kvinnans lön slogs samman med mannens och skatten drogs från denna sammanslagna summa, vilket gjorde det ekonomiskt olönsamt för gifta kvinnor att arbeta. För att bara nämna några exempel. Trots detta, fanns många kvinnor i arbete även under denna tid. Det är svårt att få uppgifter om antalet eftersom en hel del kvinnoarbete var osynligt i statistik bemärkelse. Det handlade inte minst om hemarbete där hemsömnad utgjorde en stor del av kvinnors arbetsmarknad. Andra arbetsområden som är svåra att mäta handlade exempelvis om tvätt, strykning och matlagning i borgerliga hem. Arbete som utfördes utan anställningskontrakt. Samtidigt fanns kvinnor även på den reglerade arbetsmarknaden, i industrier, i handel och på kontor. De fanns i arbetslivet som ogifta för att försörja sig själva men de fanns där även som gifta för att bidra till försörjningen. Enförsörjarmodellen var därför i långa stycken mera ideal än verklighet. Men i detta sammanhang är den en viktig utgångspunkt eftersom den villkorade kvinnors ställning i arbetslivet.

Kvinnor fanns i arbetslivet på ett slags undantagsvillkor – i ”väntan på giftermål” eller av ekonomiskt nödtvång. Ett talande exempel på detta var att en fabriksarbetande man var arbetare oavsett ålder, medan den fabriksarbetande kvinnan, fortfarande efter många års arbete, kunde omtalas som ”fabriksflickan” (Norlander 2000). Mannen sågs, med andra ord, som den primära arbetskraften och utgjorde normen för arbetsvillkoren, medan kvinnan sågs som en ”avart” i arbetslivet. Det är viktigt att framhålla att det var föreställningar om det ideala som satte ramar för konkreta villkor, och som mål att sträva mot. Men det är mot denna bakgrund som industrisamhällets framväxt ska förstås ur ett genusperspektiv.

Fackets agerande i förhållande till män och kvinnor på arbetsmarknaden ger ytterligare belysning åt detta synsätt. Det fanns fackföreningar som vid slutet av 1800-talet utestängde kvinnliga medlemmar. Skrädderiarbetarförbundet är ett sådant exempel (Schmitz 1982). Nattarbetsförbudet som infördes i Sverige 1909 är ett annat exempel på hur fackliga strävanden fick olika betydelser för kvinnor och män. I linje med de tidiga arbetarskyddsföreskrifterna infördes en reglering som innebar att kvinnor i industriarbete inte skulle få arbeta nattetid (Karlsson & Wikander 1986). Ett ytterligare exempel var skillnaderna i lön i syfte att få till stånd den familjeförsörjarprincip som innebar att mannens lön skulle kunna försörja hela familjen. LO hade visserligen antagit ett principbeslut om lika lön för kvinnor och män i industriarbete redan 1909, men verkligheten såg annorlunda ut. Kvinnor tjänade i allmänhet mellan hälften och två tredjedelar av vad deras manliga arbetskamrater gjorde. Att även de kvinnor som fanns i industriarbetet ofta också hade försörjaransvar, spelade inte någon roll i dessa sammanhang och villkoren fastställdes utifrån en genusordning som inte speglade vardagsverkligheten. Detta synsätt präglade fackföreningsrörelsen under lång tid därefter (Hirdman 1998; Waldemarsson 1998).

Vid sidan av detta utvecklades en särskild ”kvinnlig arbetsmarknad”. Det kunde framställas som något som var nödvändigt för den som ”dragit en nit i äkten-skapslotteriet”, såsom det uttrycktes 1859, i *Tidskrift för hemmet*. Tilltagande försörjningsproblem inom de borgerliga grupperna är en förklaring till att nya arbetsområden öppnades upp. Andelen ogifta kvinnor ökade kraftigt och var som störst under denna period. Även internationellt förorsakade detta stora försörjningsproblem, eftersom dessa kvinnor fortsatt försörjdes av fäder eller andra manliga släktingar. Problemet kom att definieras under begrepp som *pauvres honteux*, det vill säga fattiga som tidigare haft ett välstånd, och en mängd filantropiska verksamheter utvecklades för att bland annat understödja dessa kvinnor (Jordansson 1998). Förutom att arbetsuppgifterna ansågs ligga inom specifikt kvinnliga kompetensområden var de även kombinerade med ett behov av arbetskraft inom nya, framväxande eller föränderliga yrkesområden. Folkskolestadgan med krav på skolundervisning för alla barn, samt ett framväxande sjuksköterskeyrke är exempel på yrken som ställde krav på utbildad arbetskraft inom yrkesområden som enkelt kunde inordnas under så kallat kvinnliga kompetensområden. Detta möjliggjorde en argumentation för att kvinnor kunde arbeta, utan att det bröt mot de ideala föreställningarna om kvinnlighet, då arbetsuppgifterna låg inom de omvårdande och fostrande områdena, det vill säga områden som kvinnor av tradition ägnade sig åt inom familjen. Denna specifikt kvinnliga arbetsmarknad kan även ses ur ett klassperspektiv. Det var kvinnor med en viss utbildning som också kunde bidra i professionaliseringen av dessa yrken som fick möjligheter att arbeta här (Florin 1987; Emanuelsson 1990).

En horisontell genusarbetsdelning var tydlig genom denna specifika kvinnliga arbetsmarknad. Men denna uppdelning fanns även inom industrin, där män dominerade kraftigt inom den så kallade, tunga industrin, medan de kvinnliga arbeterskorna främst fanns inom den lätta industrin, såsom textil-, konfektions- och livsmedelsindustrin. Detta byggde även på föreställningar om manlig styrka respektive kvinnlig spädhet. Det är emellertid en myt att arbetsdelningen mellan kvinnor och män skulle ha besparat kvinnor tungt arbete. Kvinnor har genom historien alltid haft tunga arbeten i såväl hemmen, vården, jordbruket som i industrin.

Den vertikala genusarbetsdelningen var än mer påtaglig, med regleringar på olika områden som innebar att män hade exklusivt tillträde till arbetsområden som krävde utbildning och att kvalificerade yrkesutbildningar var stängda för kvinnor. En ung kvinna sökte in på Kungliga tekniska högskolan i Stockholm 1892, men fick avslag med motivet att utbildningen var till för ”unga män” och det skulle dröja ända till 1921 innan kvinnor fick formellt tillträde. Vera Sandberg hette den första kvinna som kom in på ingenjörsutbildning på Chalmers och året var 1915. Hon beskrev sina känslor inför detta, i en dikt (Berner 2003):

*En gång jag kom på Chalmers in
Med kvinnslogik och kvinnligt sinn
Men nu jag tänker klart
Och klokt jag tala kan
Och sorg uti mitt hjärta brinn
Jag är ej kvinna och jag är ej man*

Hennes ambivalens är tydlig; glädjen av att ha kommit in på utbildningen och en förhoppning över vad hon ska komma att åstadkomma med ”kvinnologik och kvinnligt sinn”, samtidigt som hon genom ”jag är ej kvinna och jag är ej man” uttrycker den frustration som hon känner i förhållande till sin könstillhörighet.

Även för de kvinnor som utbildade sig vid denna tidpunkt fanns det hinder som satte gränser för yrkesutövningen. Först med behörighetslagen 1923 öppnades offentliga, statliga tjänster även för kvinnor. Lagen trädde i kraft 1925 men först 60 år senare kan den sägas vara fullt genomförd. Kvinnor nekades rätten att bli präster fram till 1958 och fortfarande in på tidigt 1980-tal kunde biskopar vägra prästviga kvinnor. Från 1980 inleddes en förändring som innebar att även militära tjänster gjordes tillgängliga för kvinnor.

Inom den högre utbildningen har det inom vissa utbildningsprogram, exempelvis ingenjörsprogram, varit mycket få kvinnliga studenter. Inte förrän på 1970-talet blev de kvinnliga studenterna på dessa utbildningar fler än tio procent och vissa ingenjörsprogram har än i dag väldigt få kvinnor (Berner 2003).

Kvinnor och män på arbetsmarknaden under senare delen av 1900-talet och under tidigt 2000-tal

Välfärdsstatens utveckling under efterkrigstiden har gått hand i hand med kvinnors ökade förvärvsarbete. Från att kvinnor inte har haft någon fast förankring på arbetsmarknaden utgör de idag ungefär hälften av arbetskraften (SCB 2010). En bidragande orsak till denna kvantitativa jämlikhet har varit utvecklingen av välfärdsstaten, de politiska kraven på en förbättrad levnadsstandard och ett demokratiserat utbildningsväsende. Till detta kom arbetskraftsbrist som ledde till att kvinnor kom att utnyttjas som reservarbetskraft (Kyle 1979). Exempel på detta är de kvinnor som rekryterades till ingenjörsyrket på 70-talet, då det var brist på tekniker och ingenjörer i svensk industri (Berner 2003).

När det gäller den offentliga sektorns expansion under efterkrigstiden blev de gifta kvinnorna den snabba reserven, och tanken var att de skulle kunna gå ut på arbetsmarknaden utan någon större utbildningsinsats (Hirdman 1998). I praktiken fanns minst två olika grupper av kvinnor som bidrog till den snabba ökningen av kvinnors förvärvsarbete från 1960-talet och framåt. De unga, som lämnade utbildningssystemet fick nya och fler möjligheter att arbeta samt de gifta, som till en början uppmanades att arbeta deltid, vid sidan om ansvaret för hemmet.

Det tidiga 1900-talets familjeförsörjareprincip ersattes nu av föreställningar om att kvinnor skulle bidra till försörjningen. Ett nytt begrepp infördes under 1960-talet och man talade om den dubbelarbetande hemmafrun. Redan på 1970-talet hade retoriken och praktiken förändrats och tvåförsörjarsystemet blev ett vedertaget begrepp. Införandet av särbeskattning 1971 är en viktig markör i detta sammanhang. Det är också nu som jämställdhet växer som politiskt område. Till en början med fokus på kvinnors rätt till arbete, men även med uttalade krav på mäns ansvar för hem och familj. Detta betyder inte att genusarbetsdelningen på arbetsmarknaden försvinner, utan den snarare förstärks, vilket inte minst berodde på att kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande i hög grad innebar att arbetsuppgifter som legat inom familjen flyttades ut i offentlig sektor som betalt arbete.

Kvinnorna på arbetsmarknaden var nu dels de som efter ett avbrott i förvärsarbetet återinträdde i arbetslivet, och dels de som i princip aldrig lämnade arbetsmarknaden när de bildade familj och födde barn. Istället har de svenska kvinnorna gått ner i arbetstid när de återvänt efter föräldraledighet, vilket är en av anledningarna till att arbetstidsuttaget skiljer sig mellan kvinnor och män. En annan anledning är att kvinnor i hög grad erbjuds deltidsarbete inom vissa kvinnodominerade sektorer och yrkesområden, som vård, omsorg och detaljhandel. Trots den förändring som varit så betydelsefull under 1900-talet finns det en kontinuitet. Föreställningar om vem som bör ha det huvudsakliga ansvaret för familjen har kvarstått och kvinnor och män befinner sig fortfarande i hög grad inom olika sektorer och inom olika yrkesområden. Idag finns närmare 25 procent av alla sysselsatta kvinnor inom yrken där 90 till 100 procent av samtliga sysselsatta är kvinnor (SCB 2010). Motsvarande andel för män bland de starkast mansdominerade yrkena var 30 procent. Sverige har en fortsatt tudelad arbetsmarknad, där fördelningen av kvinnor och män på näringsgrenar och sektorer visar att omkring 80 procent av samtliga kvinnor har en anställning inom offentlig eller privat tjänsteverksamhet. Motsvarande andel för män är 43 procent.

Segregationsmönstren har naturligtvis förändrats allteftersom arbetsmarknadens struktur och efterfrågan på arbetskraft förändrats (Tyrkkö & Westberg 2001). Nya yrken har tillkommit och gamla har försvunnit, samtidigt som det skett förskjutningar i den könsvisa sammansättningen av olika yrkesgrupper. Flera yrken som kräver akademisk utbildning har fått en jämnare könsfördelning (Löfström 2009). Idag förväntas både kvinnor och män förvärsarbeta efter sin utbildning. Heltid och under 40 år av sin livstid är lönearbetsnormen för både kvinnor och män (Emerek & Holt 2008). I realiteten är denna norm fortfarande enbart tillämplig på män. I de nordiska välfärdsstaterna kan kvinnors sysselsättningsmönster idag karaktäriseras som ett livscykelanpassat arbetstidsuttag inom ramen för ett livslångt arbetsmarknadsdeltagande (Rubery et al 1999; Employment in Europe 2009). Med detta menas att det finns ett generellt mönster där kvinnor stannar kvar på arbetsmarknaden under den barnafödande perioden på samma sätt som män, men att de sänker sitt arbetstidsuttag när de får barn. Från och med det första barnet börjar skillnaderna i arbetstidsuttag att framträda mellan kvinnor och män (Bernhardt et al 2008). Detta kan ställas mot situationen i andra länder i Europa. I de kontinentala länderna har kvinnors arbetsmarknadsdeltagande över livscykeln karaktäriserats av förvärsavbrott och i vissa länder i södra Europa av att de lämnat arbetsmarknaden för gott i och med barnafödandet. Skillnaderna i arbetsmarknadsdeltagande håller på att utjämnas mellan olika länder, inte minst genom de sjunkande födelsetalen i Sydeuropa. Länder som till exempel Tyskland, har infört betald föräldraförsäkring efter svensk modell och har samtidigt byggt ut barnomsorgen. Kvinnor som arbetskraftsresurs har varit en drivkraft bakom införandet av dessa samhällspolitiska åtgärder.

I den feministiska diskussionen om strukturomvandling och kvinnors lönarbete från 1960-talet, fanns tre hypoteser rörande kvinnors framtida lönearbete; a) kvinnor som buffert eller arbetskraftsreserv, b) som substitut för män genom lägre löner eller i enlighet med c) segregationshypotesen, att kvinnor är en idealarbetskraft inom vissa specifika sektorer och yrken (Humphries 1988; Rubery & Keagan 1988; Forsberg 1989). Fürst (1988) beskrev exempelvis utvecklingen i

termer av *från reserv till reservat*, med direkt referens till verkstadsindustrin. Forsberg (1989) använde begreppen i en studie av utvecklingen för kvinnorna inom livsmedelsindustrin i Sverige och Gonäs (1989) pekade på hur kvinnorna inom telekommunikationsindustrin kom att fungera som en buffert under 1970- och 1980-talen i väntan på den nya tekniken i produktionsprocessen. Den hit-tillsvarande utvecklingen pekar på att reserv- eller bufferhypotesen är mindre tillämplig idag som förklaringsgrund för att analysera kvinnors arbetsmarknadsposition. Det finns en stabilitet i kvinnors arbetskraftsdeltagande över tid som motsäger reservtanken. Att kvinnor skulle vara ett substitut för män som arbetskraft därför att de har lägre löner är inte heller så tydligt. Likalönsprincipen, lagstiftningen om lönekartläggning och granskning av osakliga löneskillnader gör att löneskillnaderna inte är så direkta. De är i allmänhet strukturellt betingade och beroende av utbildningsnivå, sektorstillhörighet och position. En slutsats rörande de tre hypoteserna förefaller idag vara att det är den tredje hypotesen, segregationshypotesen, som bäst beskriver kvinnors position efter ett antal omvandlingsperioder. Segregationen ser ut att ha garanterat dem en viss sysselsättningsmässig trygghet, dock till priset av jobb i låglönesektorer, ofta dåliga arbetsvillkor och en mer påfrestande total arbetsbelastning (se t ex Ruberby et al 1999; Härenstam & Beijerot 2001; Hammarström & Hensing 2008).

Även om vi ser att kvinnors roll som arbetskraft ser ut att vara väl stabiliserad på den svenska arbetsmarknaden, så innebär könssegregeringen och könsmärkningen av arbetsuppgifter och yrken (Westberg-Wohlgemuth 1996) fortfarande en underordning och exploatering. Vi ser en dubbelhet i rollen som arbetskraft för kvinnor i dag, å ena sidan tillgången till arbetsmarknaden och välfärdsstatens arrangemang för att uppfylla rollen som löntagare och familjeförsörjare och å andra sidan begränsad tillgång till de bra och välbetalda jobben. Crompton, Lewis och Lyonette (2007) pekar på att skillnader i institutionella förhållanden har betydelse för kvinnors och mäns arbetsliv och familjeliv och graden av exploatering. Låga löner och dåliga arbetsvillkor är legio inom områden som kvinnor av tradition söker sig till. Den ”glidande könsarbetsdelningen” på arbetsplatsnivå är ett begrepp som Emerek och Holt (2008) använder för att beskriva de sammantagna processer som återskapar könsuppdelningen. Begreppet speglar de processer som gör att även om kvinnor och män har samma utbildning och startar med samma arbetsuppgifter på en arbetsplats, så halkar kvinnorna successivt efter. Det är inte en, utan flera processer i samverkan som ger detta resultat (rapport från Nordiska Brytprojektet i Ahlgren et al red 1989). En sådan process har samband med könsstereotypa förväntningar på könen som dagligen bidrar till konstruktion av kön, både på arbetsplatser och i familjeliv. En annan är organisationsstrukturen och de skilda möjligheter som finns för kvinnor och män att komma fram till intressanta och prestigefyllda jobb (jfr Bergman 2004). Arbetsplatskulturen spelar roll. Både det faktiska förhållandet att kvinnor utnyttjar föräldraförsäkringen, men också uttalade förväntningar att de även i framtiden kommer att använda sig av föräldraförsäkringen, i större utsträckning än män. Detta kan leda till att de inte blir erbjudna utvecklande arbetsuppgifter (Emerek & Holt 2008; Hochschild 1997). Förväntningarna på att yngre generationer kommer att upprätthålla tidigare generationers beteenden ligger här som en konserverande mekanism som bidrar till bevarande av existerande segregations-

mönster och till att reproducera desamma. Olika omgångar av strukturomvandling har visat hur de med kortast anställningstid och mest osäkra kontrakt förlorat förankringen på arbetsmarknaden under lång tid (Gonäs, Hallsten & Spånt 2006), vilket drabbat kvinnor i högre grad än män. Kvinnor i alla samhällsklasser är därmed utsatta för exploatering. För arbetarklassens kvinnor handlar det om en inordning i ett arbetsliv som kräver att de accepterar en position längst ned i arbetslivets hierarki och de är därför, både genom sin klassmässiga position och genom sin könstillhörighet, utsatta för en dubbel exploatering (Hartmann 1976). För de högutbildade kvinnorna är det fråga om att inordna sig i en genusordning som fortsatt baseras på ojämlika villkor och förutsättningar (Hirdman 2001), där man ska följa den manliga karriärlogikens spelregler, samtidigt som ansvaret för familjen fortfarande i hög grad är deras (Halrynjo 2010).

Jämställdhetspolitik som en förutsättning för ett hållbart arbets- och familjeliv

Lönearbetets realitet för kvinnor har underlättats av ett välfärdssystem som har genomgått stora politiska förändringar de senaste 40 åren i syfte att öka jämställdheten mellan könen. Utgångspunkten för jämställdhetspolitik och antidiskrimineringslagstiftning har varit lika villkor och möjligheter som förutsättningar för ett utvecklande och stimulerande arbetsliv. Den norska statsvetaren Hernes (1987) myntade begreppet statsfeminism för att ringa in den institutionalisering av feministiska och jämställdhetspolitiska intressen som ägde rum under 1970-talet. Begreppet fångar de politiska åtgärder som integrerat kvinnor på arbetsmarknaden och i statliga institutioner. Det rymmer även de nya allianserna som upprättats mellan kvinnor och stat och kan därför användas för en analys av relationen dem emellan (Skjeie & Teigen 2003). En viktig del av statsfeminismen som idé, och de politiska visionerna av ett jämställt samhälle, har varit idén om ”dubbel emancipation”, där män skall ta sitt reproduktiva ansvar och kvinnor skall ut på arbetsmarknaden (Klinth 2002). Genom detta har det länge funnits en ambition att reformera könsroller genom att ingripa i familjerelationer och bryta den traditionella genusordningen. En generell vision var, och är fortfarande, att den manliga emancipationen ska uppnås genom ett aktivt faderskap, där ”pappapolitik” har blivit en viktig del i jämställdhetspolitiken. Föräldraförsäkringen, som infördes 1974 och som gradvis har förstärkts med pappamånader, var en unik reform där männen tilldelades ett reproduktivt ansvar. Internationellt beskrevs detta som ”ett experiment i social ingenjörskonst” (Lamb & Levine 1983:39). Svenska aktiva fäder lyfts ofta fram i föredömligt syfte i internationell jämställdhetsforskning (Haas 1992; Hobson & Morgan 2002). I Sverige har pappapolitiken inte sällan mötts med kritiskt perspektiv och med argument som att det är ”jämställdhet på mannens villkor” (Åström 1990). Ett argument har varit att en barnorienterad maskulinitet inte nödvändigtvis behöver ha samband med ett jämställt omsorgsansvar och delat ansvar mellan arbetsliv och familjeliv (Bekkengen 2006). Föräldraförsäkringen har emellertid varit avgörande för att tvåförsörjarmodellen skulle kunna få ett genomslag i praktiken. Den ger både kvinnor och män möjlighet till ett arbetsliv utan förvärvsavbrott under de barnafödande perioderna av livscykeln.

Hemmets genusarbetsdelning - avgörande för arbetslivets möjligheter

Men trots dessa jämställdhetssträvanden är vi långt ifrån ett delat och jämlikt föräldraskap i Sverige (SCB 2010). Män har inte utökat sitt engagemang för familjesfären i samma utsträckning som kvinnorna har etablerat sig på arbetsmarknaden, exempelvis under 2010 var andelen män som tog ut föräldraledighet cirka 20 procent. Med andra ord har kvinnorna fortfarande huvudansvaret för hem och barn, även om de återfinns i arbetskraften i nästan samma utsträckning som män (SCB 2010). Denna utveckling ser vi även i övriga Europa och trots tvåförsörjningsideal är det snarare ”en och en halv” eller ”en och trekvarts” försörjningsmodeller som har blivit praktik. Männen arbetar fortfarande heltid och kvinnorna i varierande grad deltid, med ett fortsatt huvudansvar för en stor del av familjens omsorgsarbete. Den moderna kvinnans arbetsbörda går under benämningar som den ”dubbla bördan” eller det ”andra skiftet”. Livspussel och *work life balance* har blivit begrepp för att fånga problematiken kring arbetsliv och privatliv där både kvinnor och män idag kan uppleva ”dubbla lojaliteter” mellan arbetsliv och familjeliv. På ett individplan utgör familjelivet i allt större utsträckning en arena för förhandling, där man kan närma sig varandra, men också en källa till konflikter. Detta gäller inte minst förhandlingen om hushållsarbetet. Hos heltidsarbetande kvinnor med småbarn, är det hela 40 procent som vill förkorta sin arbetstid. Betydligt färre män vill detsamma, trots att även de anser att det är ansträngande att förena arbetsliv och familjeliv (Nordenmark 2004). En förklaring är att lönearbete fortfarande värderas högre än omsorgsarbete för män (Holter 2007).

Åter till de teoretiska redskapen

Den genomgång vi har gjort över arbetsmarknadens utveckling och kvinnors intåg på detta tidigare så mansdominerade fält har syftat till att belysa genusarbetsdelningens effekter. Till en början en genusarbetsdelning som omfattade en grundläggande uppdelning mellan arbete och hem/familj men också, och i växande utsträckning, som en uppdelning av arbetsuppgifter och arbetsområden utifrån kön. En viktig beståndsdel i denna arbetsdelning har varit de återkommande kopplingarna till maskuliniteter och femininiteter, det vill säga till föreställningar om vad det är att vara man respektive kvinna. Föreställningarna om kön sätter fortfarande imaginära gränser för de val som görs.

Inledningsvis presenterades några teoretiska redskap för att analysera mekanismerna bakom de villkor som genusarbetsdelningen både bygger på och åter-skapar. De isärhållande principer som Hirdman lokaliserat är ständigt i bruk inom arbetslivet där både kopplingen mellan arbete och män och den kraftfulla segregeringen mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden samt den likaledes starka genuskodningen av själva arbetsuppgifterna och sektorerna på arbetsmarknaden är lika uppenbar idag som för 100 år sedan. Oavsett om vi befinner oss i industrialiseringsprocessens början eller tar en utgångspunkt i det postindustriella samhälle som vi lever i idag är behovet av att tänka i motsatser påtagligt. Kvinna och man är fortfarande själva utgångspunkten då vi talar om villkor, och föreställningar om inneboende förutsättningar samt de förväntningar som

dessa generar är livaktiga kulturella överlagringar som tycks svåra att övervinna. Reproduktionen av dessa genus- eller könsmaktsstrukturer lever inte minst ett aktivt liv i familjen och får dessutom näring av det omsorgsarbete och den kärlek som kvinnor fortsatt förmedlar inom familjens ramar. I själva reproduktionen är således både kvinnor och män delaktiga. Liksom Hartman (1976) sade redan för 35 år sedan kan vi se att den dubbla exploateringen av kvinnor kvarstår; män gynnas direkt av att kvinnor utför den mesta delen av hemarbetet och även tar deras del av detta arbete, men även indirekt genom att det minskar konkurrensen om de attraktiva arbetena på arbetsmarknaden. Försöken att bryta genom att få män att ta större del av detta omsorgsarbete pågår visserligen men frågan är hur långt politiska ingrepp kan nå då det handlar om att lösa upp föreställningar som vilar på djupa traditionella rötter. Den mesta kraften har dessutom lagts på att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden. Det statsfeministiska projektet har satt den svenska arbetsmarknaden på kartan som en av världens mest jämställda, samtidigt som den paradoxalt nog beskrivs som en av världens mest könssegregerade. Trots betydande förändringar, som vi kan avläsa i statistiska redovisningar över kvinnors och mäns likartade deltagande i arbetskraften, så visar studier att kvinnor fortfarande inte bara har större ansvar för familjesfären, utan även har olika arbetsuppgifter, positioner, arbetsvillkor, utvecklingsmöjligheter och arbetsmiljöer, än män. Relationen mellan politik och kvinnors sysselsättningsgrad har haft en tydlig riktning i syfte att utjämna balansen mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden medan fördelningen av hushållsarbetet och ansvaret för hemmet och familjen har överlämnats till enskilda individer att besluta om själva (jfr Sullivan (2000)). Att detta blir problematiskt ur ett jämställdhetsperspektiv kan speglas i de senaste årens diskussioner kring delad föräldraförsäkring där politiska försök att få en utjämning faller på den starka opinionen mot sådana politiska ingrepp – inte minst från kvinnor. Med Tilly (2000) kan vi tala om att de stabila skillnaderna som bygger på långvariga och systematiska obalanser i livschanser har institutionaliserats och därmed också givits en grund som tycks vara svår att förändra. Genom att både kvinnor och män i så hög grad anpassar sig till de förutsättningar som anses givna och genom att vi på olika sätt i stor utsträckning bidrar genom att efterlikna de mönster som genusordningen avspeglar bidrar vi till att den systematiska obalansen mellan könen generaliseras.

Denna deterministiska och stundtals pessimistiska bild kan diskuteras på flera sätt. Dels kan den problematiseras utifrån de landvinningar som faktiskt har gjorts, både då det gäller kvinnors inträde på arbetsmarknaden och mäns ökande engagemang inom familjen och inte minst den nya fadersroll som blir alltmer utbredd – åtminstone bland storstädernas medelklass. Dels kan samma positiva utveckling analyseras utifrån de åtgärder som tas i bruk och vad slags konsekvenser detta får då det gäller själva genusordningen i samhället. Finns det förutsättningar för att den ska kunna brytas eller handlar det om olika försök att anpassa kvinnor till den arbetsmarknad och den syn på arbete som vi i grunden inte ifrågasätter? Detta kan relateras till ett förändrat fokus i den mediala jämställdhetsdebatten. Ett ökat intresse för frågor som handlar om antal och representation, inte minst på chefs- och styrelseposter riskerar att osynliggöra själva maktordningen mellan könen. Enskilda kvinnor kommer att kunna dra fördelar av det jämställdhetsarbete som pågår, inte minst det arbete som handlar om att möjlig-

göra karriärer inom områden som kräver hög utbildning. Dessa kvinnor får tillgång till delar av de värdeskapande resurser som män som grupp eller som kategori "alltid" har haft tillgång till och som de också har utnyttjat för att exploatera kvinnor som grupp/kategori. Det blir därmed inte själva genusordningen som utmanas av detta slags jämställdhetsarbete utan snarare kommer de kvinnor som drar nytta av de möjligheter som finns att själva bidra i systemets upprätthållande. Så länge som de villkor som råder i samhället och på arbetsmarknaden är socialt erkända kommer inte någon genomgripande förändring att ske. Genusarbetsdelningen kommer att bestå även om den kanske kommer att vara mindre påtaglig i vissa grupper. Det sker en anpassning och denna är, i sig själv, en av de mekanismer som bär upp den ojämlikhet som tycks ha antagit karaktären av att vara beständig. Men det riskerar att bli en anpassning där priset som kvinnor får betala förmodligen är högre än för män. Sämre inkomst- och karriärutveckling å ena sidan och en tyngre börda av att upprätthålla balansen mellan arbete och privatliv å den andra.

Exkurs om passion

Ett av denna antologis teman är passion. Efter nedslag i genusarbetsdelningens historiska förutsättningar och uttryck från industrialiseringens början och fram till idag är det svårt att tala om passion i förhållande till kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Arbetslivet är konstruerat utifrån män och villkoren i förhållande till arbetet har likaså haft en manlig förebild. Utrymmet för – och förutsättningarna för – att passionerat kunna ägna sig åt arbetet är därmed på ett strukturellt plan förbehållet den manliga delen av befolkningen. Det är i arbete män har förväntats vara och det är i arbetslivet de förväntas få utlopp både för energier och för intressen. Enskilda individer kan dra mer eller mindre nytta av detta, beroende på övrig livssituation och det gäller både kvinnor och män. På samma sätt som enskilda kvinnor kan ha ett passionerat förhållningssätt till arbetet under längre eller kortare tid kan enskilda män, mer eller mindre starkt, lida under pressen av krav från hem och familj. Poängen här är inte individens möjligheter utan hur strukturella ramar sätter gränser. Ur ett arbetslivsperspektiv innebär därför den arbetsdelning som fortfarande kopplar kvinnors huvudansvar till hem och familj och mäns till arbetslivet, exploatering för kvinnor och mer eller mindre obegränsade möjligheter för män att kunna utveckla ett passionerat förhållningssätt till arbetet. Med Jonasdottir (2003) kan det uttryckas som att kvinnors ständiga bekräftande av män ger dessa energi och ökade möjligheter att leva ut sin passion i arbetslivet. Livspussel och *work life balance* kan möjligen förbättra enskilda kvinnors och mäns möjligheter att kombinera arbete och familj. Inte minst kan detta gälla för kvalificerade arbetsområden där möjligheterna till självförverkligande via arbetet är större än inom rutinartade områden. Men genomgripande förändringar kräver förändrade strukturella ramar. De kräver att begreppet arbete "fylls" med både kvinnor och män och att villkoren i arbetslivet tar i beaktande att ett delat ansvar för familj och försörjning måste tas på lika villkor. I annat fall kommer anpassning att bli ett ok som kvinnor ständigt kommer att få böja sig under för att hävda sin rätt att leva jämlika med män.

Litteratur

- Ahl H (2008). "Gender stereotypes". In: Clegg, Stewart & Bailey, James (eds) *International Encyclopedia of Organization Studies 2*. London: Sage.
- Ahlgren M (ed) (1989). *BRYT nytt: nyt fra det nordiske BRYT projekt, nr. 9*, Nordiska Ministerrådets BRYT-projekt.
- Bakkengen L (2005). Mannens föräldraledighet – kvinnans beslut eller anpassning: om konsekvenser av olika forskningsmetoder. I: *Och likväl rör det sig: genusrelationer i förändring*.
- Bergman A (2004). *Segregerad integrering. – Mönster av könssegregering i arbetslivet*, Karlstad University Studies 2004: 46, Karlstads universitet.
- Bernhardt E, Noack T & Hovde T (2008). "Shared housework in Norway and Sweden: advancing the gender revolution", *Journal of European Social Policy* 18 (3):275-288.
- Berner B (1999). *Perpetuum mobile? Teknikens utmaningar och historiens gång*, Lund: Arkiv.
- Berner B (2003). "Inte bara ingenjörer", Berner (ed) *Vem tillhör tekniken? Kunskap och kön i teknikens värld*, Lund: Arkiv förlag.
- Crompton R, Lewis S & Lyonette C (eds) (2007). *Women, Men, Work and Family in Europe*, London: Palgrave Macmillan.
- Ellingsäter A L (2006). "Nordiske permisjoner for foreldre – et columbi egg?", *Tidskrift for velferdsforskning* 9 (2):73-87.
- Emanuelsson A (1990). *Pionjärer i vitt. Professionella och fackliga strategier bland svenska sjuksköterskor och sjukvårdsbiträden, 1851-1939*, diss, Huddinge: Svenska hälso- och sjukvårdens tjänstemannaförb. (SHSTF).
- Emerek R & Holt H (red) (2008). "Det kønsopdelte danske arbejdsmarked", *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, Rapport 08:24, København: Socialforskningsinstituttet.
- Employment i Europe* (2009). European Commission. Luxembourg. Office for Official Publication of the European Commission.
- Florin C (1987). *Kampen om katedern. Feminiserings- och professionaliseringsprocessen inom den svenska folkskolans lärarkår 1860-1906*, diss, Umeå: Univ., Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Forsberg G (1989). *Industriomvandling och könsstruktur. Fallstudier från fyra lokala arbetsmarknader*, Geografiska Regionstudier nr 20. Utg av Kulturgeografiska institutionen, Uppsala Universitet.
- Fürst G (1988). *I reserv och reservat. Om villkoren för kvinnors arbete på mansdominerade verkstadsgolv*, Monografi från sociologiska institutionen nr 40, Göteborgs universitet.
- Gonäs L (1989). *En fråga om kön. Kvinnor och män i strukturomvandlingens spår*, Arbetslivscentrum: Stockholm.
- Gonäs L, Hallsten L & Spånt R (2006). "Uppsagdas och arbetslösas villkor och hälsa", *Arbetsliv i omvandling* 2006:15, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Halrynjo S (2010). *Mödre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler*. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Oslo: Oslo universitet.
- Hammarström A & Hensing G (2008). "Betydelsen av ett genusperspektiv i arbetsmarknadsfrågor" I: Hammarström A & Hensing G (eds). *Folkhälsofrågor ur ett genusperspektiv*. Östersund: SFI R 2008:8.
- Hartmann H (1976). "Capitalism, Patriarchy and Segregation by Sex", *Signs* vol 1 (3): 137ff.

- Haas L (1992). *Equal parenthood and social policy: A study of parental leave in Sweden*, Albany: State University of New York Press.
- Hernes H M (1987). *Welfare state and woman power. Essays in state feminism*. Oslo: Norwegian University Press.
- Hirdman Y (1998). *Med kluven tunga. LO och genusordningen*, Stockholm: Atlas.
- Hirdman Y (2001). *Genus – om det stabila föränderliga former*, Stockholm: Liber.
- Hobson B & Morgan D (2002). "Introduction". In Hobson, B. (ed.) *Making men into fathers: Men, masculinities and the social politics of fatherhood*. Cambridge University Press.
- Hochschild A R (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Henry Holt & Co.
- Holter Gullvåg Ö (2007). "Könn som innovation og det nye pappaspoeret", I: Kvande E & Rasmussen B (red) (2007). *Arbeidslivets klemmer. Paradoxxer i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Humphries J (1988). "Women's employment in restructuring America: the changing experience of women in three recessions. In: Rubery J (ed) (1988). *Women and recession*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Härenstam A & Beijerot E (2001). "Combining professional work with family responsibilities – a burden or a blessing?" *International journal of Social Welfare* 10:202-214.
- Jónasdóttir A G (2003). *Kärlekskraft, makt och politiska intressen: En teori om patriarkatet i nutida västerländska samhällen*, Göteborg: Daidalos.
- Jordansson B (1998). *Den goda människan från Göteborg. Genus och fattigvårdspolitik i det borgerliga samhällets framväxt*, diss, Lund: Arkiv förlag.
- Karlsson L & Wikander U (1986). *Kvinnoarbete och könssegregering i svensk industri 1870-1950. Tre uppsatser*, Uppsala, Papers in economic History, Research report, 9, Uppsala: Department of Economic History.
- Klinth R (2002). *Göra pappa med barn*. Umeå: Borea.
- Kyle G (1979). *Gästarbetarska i manssamhället. Studier om industriarbetande kvinnors villkor i Sverige*, Stockholm: Liber förlag.
- Lamb M E & Levine J A (1983). The Swedish parental insurance policy: an experiment in social engineering. In: Hilsdale N J & Sagi A. *Fatherhood and family policy*.
- Löfström Å (2009). *Gender equality, economic growth and employment*, Report from Department of Economics, Umeå: Umeå University.
- Nordenmark M (2004). "Balancing work and family demands. Do increasing demands increase strain? A longitudinal study", *Scandinavian Journal of Public Health* 32:450–455.
- Norlander K (2000) *Människor kring ett företag. Kön, klass och ekonomiska resurser. Liljeholmens stearinfabriks AB 1872-1939*, diss, Meddelanden från Ekonomisk-Historiska institutionen vid Göteborgs universitet 77, Göteborg.
- Rubery J & Kegan P (eds) (1988). *Women and Recession*, London: Routledge.
- Rubery J, Smith M & Fagan C (1999). *Women's employment in Europe. Trends and prospects*. London: Routledge.
- Rousseau J J (1762/1978). *Emile eller om uppfostran*. Andra delen, Göteborg: Stegelands.
- Schmitz E (1982). *Kvinnor, kamrater.... Kvinnans roll i arbetarrörelsens uppbygge till slutet av 1930-talet*, Stockholm: Röda rummet.
- SCB (2010). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*, Stockholm, Statistiska Centralbyrån.
- Skjeie H & Teigen M (2003). *Menn imellom*, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Sullivan O (2000). "The Division of Domestic Labour: Twenty years of Change?" *Sociology*. 34(3):437-456.

- Tilly C (2000) *Beständig ojämlikhet*, Lund: Arkiv förlag.
- Tyrkkö A (2001). "Samspelet mellan arbetsliv och familjeliv", In Gonäs, L., Lindgren G. & Carina, B. (eds) *Könssegregering i arbetslivet*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Tyrkkö A & Westberg H (2001). "Förskjutningar i segregationsmönster på yrkesnivå", *Arbetsliv i omvandling* 2001:6, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Waldemarsson Y (1998). *Mjukt till formen, hårt till innehållet – LO:s kvinnoråd 1946-1967*, Stockholm: Atlas.
- Westberg-Wohlgemuth H (1996). "Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess", *Arbete och Hälsa* 1996:1, Arbetslivsinstitutet: Solna.
- Åström L (1990). *Fäder och söner. Bland svenska män i tre generationer*. Stockholm: Carlssons.