

Den könssegregerade arbetsmarknaden

De senaste åren har debatten kring kvinnornas ställning i samhällslivet tagit ny fart. En mycket stor del av denna diskussion har kommit att kretsa kring kvinnornas situation i arbetslivet. Kvinnornas rätt till arbete har framhållits som avgörande för jämställdhetsfrågan bland annat i direktiven till regeringens delegation för jämställdhet mellan män och kvinnor. Man har ofta velat framställa Sverige som ett föregångsland när det gäller jämlikheten mellan könen. Här har man bl a kunnat peka på omständigheter som en förhållandevis hög kvinnlig förvärvsfrekvens, en officiell ideologi i könsrollsfrågan, som för omvärlden framstått som utpräglad radikal. I 1968 års rapport till Förenta Nationerna rörande kvinnornas status i Sverige deklareras det sålunda: "The division of functions as between the sexes must be changed in such a way that both the man and the woman in the family are afforded the same practical opportunities of participating in both active parenthood and gainful employment". [The Status of Women in Sweden 1968, s 4]. Det stora antal kvinnor som det senaste decenniet givit sig ut på arbetsmarknaden har emellertid fått erfara

att innehållet i denna deklaration ännu kontrasterar skarpt mot de förhållanden som möter dem i det svenska arbetslivet.

Sedan 1950-talet har kvinnorna i allt snabbare takt sökt sig ut på arbetsmarknaden och kvinnorna utgör nu ca 40 procent av de yrkesverksamma. Kvinnorna har svarat för hela arbetskraftsökningen alltsedan början av 1960-talet och den övervägande delen av de nya kvinnorna i arbetskraften har varit gifta. Mellan 1965 och 1973 ökade antalet kvinnor i arbetskraften med 254 200 och det relativa arbetskraftstalet ökade från 49 procent 1965 till 55 procent 1973. Under denna period drog det kraftiga flödet av kvinnor till arbetsmarknaden även med sig småbarnsmödrarna och det var framförallt bland dessa som förvärvsintensiteten ökade. De relativa arbetskraftstalen för kvinnor med barn under 7 år steg från 37 procent 1965 till 54 procent 1973. Kvinnornas förvärvsintensitet har därmed avsevärt närmat sig männens för vilka 1973 gällde ett relativt arbetskraftstal på 80 procent [Trender och prognoser 1974].

De starka ökningarna i kvinnornas förvärvsverksamhet har gjort att ett aktivt deltagande i förvärvslivet numera kommit att framstå som alltmer självfallet för de flesta kvinnor. Önskemålet att utvidga kvinnornas tillfällen till förtjänstarbete synes därmed i viss mån förverkligat. En mycket stor andel, 37 procent av kvinnorna i arbetskraften är emellertid deltidsarbetande och kvinnorna utgör den absoluta majoriteten, ca 88 procent av dem som deltidsarbetar. Om man studerar sysselsättningsändringen under perioden 1965 till 1973 med avseende på arbetstid finner man att endast 16 procent av kvinnornas sys-

CHRISTINA JONUNG är doktorand i nationalekonomi vid Lunds universitet och arbetar för närvarande med ett forskningsprojekt rörande diskriminering och segregering efter kön på den svenska arbetsmarknaden.

selsättningstillväxt tillkommit genom en ökning av de heltidsarbetande, medan deltidarbetet svarat för 84 procent. Några ökningarna i omfattningen av männens deltidarbete av motsvarande storleksordning har inte ägt rum, och de ökningarna i deltidarbete som registrerats berör huvudsakligen de äldre åldersgrupperna [Trender och prognoser 1974]. Detta tyder på att hemarbetet fortfarande i hög grad sköts av kvinnorna. Det nya i situationen är att de nu delar sin tid mellan hemarbete och förvärvsarbete.

Förvärvsdeltagandet är endast en aspekt på jämställdheten på arbetsmarknaden. En annan gäller de arbetsvillkor som möter de kvinnor som träder ut på arbetsmarknaden. Så länge kvinnorna i huvudsak ensamma svarar för hemarbetet kommer de att delta i förvärvslivet under andra betingelser än männen. De kommer att utveckla ett olikartat arbetsmarknadsbeteende och uppvisa en arbetslivskarriär som ser annorlunda ut än männens med oftare och kraftigare avbrott. Kvinnornas situation på dagens arbetsmarknad visar markanta skillnader mot den som gäller för männen. Arbetsmarknaden är tydligt uppdelad i en kvinnligt och en manligt dominerad sektor. Kvinnornas yrken är de lågproduktiva och de lågavlönade med dåliga befordringsmöjligheter. Trots höjd utbildningsnivå och förstärkt arbetsmarknadsanknytning har könsrollsriktningen av yrkesvalet bestått och kvinnornas karriärutsikter har knappast förändrats. Fortfarande är det sällsynt med kvinnor i ledande positioner och på alla utbildningsnivåer befinner sig kvinnorna längre ner i beslutshierarkin än sina manliga kollegor med samma formella meriter.

Det har visat sig att mycket av det som framstått som karakteristiskt för kvinnorna på arbetsmarknaden, såsom låga löner, hög arbetslöshet, hög frånvaro, stark rörlighet in och ut ur arbetskraften till en stor del kan ses som avhängigt de yrken inom vilka de befinner sig¹. Detta innebär att så länge det inte finns några tendenser till en ökad integritet av kvinnornas och männens arbetsmarknader kan man inte heller vänta sig en utjämning av deras arbetsvillkor. Den starka könsuppdelningen av de olika yrkena blir således av särskilt intresse i

samband med jämställdhetsfrågorna. Denna artikel belyser först hur yrkessegregeringen efter kön påverkats av den starka strömmen av kvinnor ut på arbetsmarknaden. Därefter diskuteras några mekanismer som bidrar till att upprätthålla en uppdelning av yrken efter kön och vilka effekter en sådan könssegregering har på kvinnornas förvärvsverksamhet och arbetsvillkor². Därvid framhålls att yrkesfördelningen inte behöver ses enbart som en följd av tradition eller en effekt av fördomsfull diskriminering utan kan betraktas som resultatet av lönsamhetsöverbvägningar från såväl arbetstagarens som arbetsgivarens sida.

Förändringar i könssegregeringen

Numera finns kvinnorna representerade inom de flesta yrken, men en kraftig könsinriktning av yrkesfördelningen har bestått och denna visar sig på två sätt: kvinnorna på arbetsmarknaden är koncentrerade till ett fåtal yrken och arbetsmarknaden är uppdelad i manliga och kvinnliga yrken.³

Den arbetsmarknad på vilken kvinnorna i första hand återfinns är svagt differentierad såväl vad gäller yrken som de arbetsuppgifter dessa sysselsättningar representerar. Kvinnorna arbetar främst inom kontors- och service-yrken och inom vård och undervisning. Arbetsuppgifterna anknäyer ofta nära till de uppgifter kvinnorna utför i hemmen —

¹ Inom den så kallade duala arbetsmarknadsteorin skiljer man mellan en primär och en sekundär sektor, där många av de egenskaper som är karakteristiska för kvinnornas yrken, kännetecknar sekundära arbeten, medan de primära anställningarna utmärkes av höga löner, attraktiva anställningsvillkor, goda avancemangsmöjligheter och inflytande. Den kommande diskussionen av yrkessegregeringens orsaker innehåller också element av den duala arbetsmarknadsteorin [Gordon 1972, Doeringer — Piore 1971].

² För en översikt av amerikanska studier kring kvinnornas situation på arbetsmarknaden och förekomsten av diskriminering se Kreps [1971] och Sawhill [1973].

³ Diskussionen bygger på folkräkningarnas yrkesklassificering. Alla beräkningar är utförda på modifierad tre-siffernivå. Man kan givetvis diskutera representativiteten i denna yrkesklassificering för en belysning av yrkeskoncentration och yrkessegregering, men dessa invändningar tas ej upp här.

Tabell 1. Yrkesfördelning efter kön 1960 och 1970. (Tusental)

	1960		1970	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Underrepresenterade (0—20 procent)	83,9	186,2	105,0	1 720,7
Välrepresenterade (20—40 procent)	57,3	150,0	78,5	167,4
Överrepresenterade (40—100 procent)	820,5	258,4	1 017,4	253,6
Summa	961,6	2 269,7	1 200,8	2 181,7

vård av barn och sjuka, uppfostran och undervisning, städning och matlagning, sömnad etc. De 25 yrken (av ca 290 i folkräkningens yrkesklassificering) som 1970 var de vanligaste för kvinnorna sysselsatte inte mindre än 72 procent av kvinnorna på arbetsmarknaden. I 18 av dessa yrken utgör kvinnorna 75 procent eller mer av totala antalet sysselsatta inom yrket. Männerna är å andra sidan spridda över ett mycket bredare spektrum av yrken och har en betydligt större variation i sina arbetsuppgifter.

Är det möjligt att notera några ändringar i riktning mot ökad integrering av kvinnornas och männens arbetsmarknader under senare tid? Man skulle vänta sig att de nya kvinnorna på arbetsmarknaden hade sökt sig till de mera lönsamma manliga sysselsättningarna och undvikit att ytterligare öka utbudet till redan lågavlönade typiska kvinnoyrken. Graden av könsintegrering på arbetsmarknaden kan illustreras på olika sätt. En metod är att beräkna hur många procent av de förvärvsarbetande kvinnorna som skulle behöva byta jobb med män för att män och kvinnor skulle fördela sig exakt lika mellan olika yrken.⁴ Denna "yrkesutjämningsprocent" var år 1960 52 procent, dvs drygt hälften av alla kvinnor skulle ha behövt byta arbete med män för att göra yrkesfördelningen identiskt lika mellan könen. Mellan 1960 och 1970 ökade antalet kvinnor i arbetskraften med omkring 240 000 personer. Ett sådant stort tillflöde skulle följts av en yrkesutjämnning mellan könen om en sådan tendens förelegat, om det kan antas vara lättare för kvinnliga debutanter på arbetsmarknaden än för redan förvärvsarbetande kvinnor att söka sig till manligt dominerande yrken. Resultatet blev en sänkning av "yrkesutjämnings-

procenten" med 4 procentenheter till 48 procent. Yrkesfördelningen mellan könen och förändringen i denna kan ytterligare belysas med hjälp av data i tabell 1, där arbetskraften är uppdelad efter vilka som befann sig inom yrken där kvinnorna var underrepresenterade, välrepresenterade eller överrepresenterade. Intervallen är fastställda något olika för 1960 och 1970 med hänsyn till att kvinnornas andel av arbetskraften mellan dessa år förändrades från 29 till 35 procent. Därigenom undviktes den förskjutning i riktning mot högre andel kvinnor inom varje yrke som automatiskt följer av en expansion av kvinnoandelen i arbetskraften. Beräkningarna visar att ca 85 procent av kvinnorna på arbetsmarknaden befinner sig i yrken inom vilka kvinnorna kan betraktas såsom överrepresenterade. Någon förändring i riktning mot minskad uppdelning av yrken efter kön har inte skett mellan 1960 och 1970 utan procentandelen kvinnor i yrken med överrepresentation har förblivit ungefär densamma.

Vid en bedömning av beräkningarna av könssegregeringens förändringar bör man dock uppmärksamma att själva ökningarna i kvinnornas förvärvsverksamhet inneburit att kvinnorna förflyttat sig från en strikt könsuppdelad arbetsmarknad — hemmen — till en mindre segregerad sådan. Hemarbetet finns ju inte inkluderat bland folkräkningens sysselsättningar.

Det stora inflödet av kvinnor på arbetsmarknaden under 1960-talet har således absorberats av arbetsmarknaden utan några märkbara effekter på uppdelningen av yrken efter kön. Detta kan till en del förklaras av att det varit en ökad efterfrågan på arbetskraft inom de

⁴ Den aktuella totala fördelningen på yrken tages då som given.

traditionellt kvinnliga arbetsområdena kontor, service, vård och undervisning, där den offentliga sektorns snabba expansion spelat en viktig roll. Men kvinnorna har också gett sig in i nyttkomna sysselsättningar som snabbt blivit övervägande kvinnliga, t ex inom dataområdet, eller i vissa fall feminiserat yrken där männen tidigare dominerat, t ex inom banktjänstemannakåren.

Uppskattningar av yrkessegregeringen kan aldrig fånga hela den könsuppdelning som finns på arbetsmarknaden. Inom varje yrke kan man iaktta en könsuppdelning efter industrigrenar eller företag [Blau 1974]. Vidare har män och kvinnor i stor utsträckning skilda arbetsuppgifter inom respektive yrke. Då är det dessutom ofta så att kvinnorna utför de rutinmässiga sysslorna och männen handhar de mer kvalificerade eller arbetsledande funktionerna.

Könssegregeringens orsaker

Vad är det då som gör att kvinnorna år efter år fortsätter att rycka in i samma slags yrken som dessutom många gånger innebär monotona och okvalificerade arbetsuppgifter och låga löner? Detta kan förklaras dels av att det kvinnliga arbetskraftsutbudet är inriktat på dessa yrken, dels av att arbetsgivarna efterfrågar män till vissa funktioner och kvinnor till andra.

En kvinnas val av sysselsättning sker mot bakgrund av att hon utgör eller väntar sig att utgöra medlem i ett hushåll. Specialiseringen av funktioner inom familjen leder vanligen till att kvinnan — av tradition, på grund av högre produktivitet i hemaktiviteter eller sämre inkomstutsikter — kommer att söka fullfölja dubbla karriärer med en kombination av hemarbete och förvärvsarbete.⁵ Om hon då redan från början betraktar sin bindning till arbetsmarknaden som mindre fast, med hemmet som alternativ arbetsplats, kan det vara rationellt för henne att välja andra slags yrken än männen. Hon kommer att efterfråga sysselsättningar med arbetsformer, t ex deltidsarbete, som är förenliga med skötseln av hem och barn. Hon har skäl att välja sådana yrken där utbildning och yrkesutbildning kan ge utdelning inom båda de

arbetsfärer, där hon väntar sig att vara verksam. Om hon ser fram emot ett förvärvsmönster där hon räknar med att ett flertal gånger röra sig in och ut ur arbetskraften, bör arbetet vara sådant att detta beteende inte medför några stora förluster i form av förlorade löne- och anställningsförmåner. Det kommer därför inte att synas henne lönsamt att förvärva den sortens speciella färdigheter som ger utdelning endast på en viss arbetsplats eller som snabbt blir obsoleta om hon lämnar marknaden. Hon kommer däremot att söka skaffa sig kunskaper av ett sådant slag som går snabbt att förvärva, ger omedelbar avkastning och är lätt förflyttningsbart inom anställningsmöjligheter på orten [Marrige etc 1974]. Specialiseringen inom familjen leder med andra ord många kvinnor att välja yrkesområden med andra karakteristika än de som utmärker männens sysselsättningar.

När kvinnorna stärker sina band med arbetsmarknaden kommer emellertid val med en sådan inriktning att förefalla allt mindre rationella. Färre och kortare avbrott i yrkesverksamheten och en tidigare återgång till förvärvsarbete efter barnfrånvaro med en lång framförvarande yrkesverksam period gör att de mer "manliga" sysselsättningarna bör te sig allt lönsammare. Men detta kan motverkas av utseendet på efterfrågesidan. Det kan helt enkelt vara så att det inte blir lönsamt för kvinnorna att utbilda sig för vissa yrken, eftersom arbetsgivarnas inställning är sådan att deras arbetsmöjligheter inom dessa områden är begränsade.

Varför väljer då arbetsgivaren att placera kvinnor i vissa yrken och befattningar och män i andra? Delvis kan detta vara historiskt betingat. Om en viss typ av arbetsfördelning förekommit under en längre tid finns det givetvis förutsättningar för att arbetsgivarna bibringas uppfattningen att kvinnor passar bättre än män för somliga arbetsuppgifter och att män i allmänhet klarar av andra sysslor bättre än kvinnor. Han tar då könet som en indikation på att individen besitter vissa önskvärda kvalifikationer för arbetet ifråga.

Arbetsgivaren kan emellertid placera män och kvinnor i olika arbetsuppgifter

⁵ En närmare beskrivning av denna ansats finns i Jonung [1974].

därför att han betraktar kvinnorna som en dyrbarare arbetskraft än männen [Sawhill 1973]. Arbetsgivaren förväntar sig att kvinnorna är instabilare arbetskraft med stor frånvaro och rörlighet, att de är lösare bundna vid sin arbetsplats och mindre villiga att satsa på en yrkeskarriär. Nyanställningar innebär för arbetsgivaren kostnader i form av anpassning och upplärning av den nya personalen. Han önskar därför hålla en låg omsättning, särskilt på poster med en hög komponent av yrkesinläring.

Ett sätt för arbetsgivaren att kompensera sig för de högre omkostnader han anser att den kvinnliga arbetskraften för med sig skulle vara att erbjuda kvinnorna en lägre lön. Separata löneskalor för män och kvinnor är emellertid sällan varken tillåtna eller accepterade. En annan metod är att rekrytera kvinnor med högre kompetens än manliga kollegor i jämförbara positioner. Slutligen kan arbetsgivaren tillämpa en uppdelning av befattningar efter kön och söka placera kvinnor i sådana positioner där deras förmodade instabila beteende inte medför så kraftiga utgifter för företaget. Han kommer att vara obenägen att erbjuda de kvinnliga anställda internutbildning inom företaget eller ge dem möjligheter att satsa sin tid på att utveckla färdigheter som kan leda till befordran och karriär inom företaget på grund av risken att förlora den investering från företagets sida som detta skulle innebära. Följden blir en uppdelning av yrken och befattningar efter kön.

Det är inte nödvändigt att arbetsgivarens uppfattning om produktivitet och arbetsmarknadsbeteende är riktig för varje enskild arbetssökande till en anställning. Det är tillräckligt att sannolikheterna för ett visst beteende skiljer sig åt mellan könen. Information om könstillhörighet har arbetsgivaren gratis, medan införskaffandet av mer detaljerade upplysningar om individens arbetserfarenhet och aspirationer innebär en kostnad. Även vid mycket små skillnader i sannolikheter kan således ytterligare informationssökande te sig olönsamt.

Förekomsten av diskriminering

Kan ett sådant beteende från arbetsgivarens sida betecknas som diskriminering

av kvinnorna? Man kan skilja på olika former av diskriminering. Vanligtvis menar man i den ekonomiska litteraturen med diskriminering att en inkomstagare erhåller en ersättning för sitt arbete som inte står i relation till hans bidrag till produktionen. Detta kan benämnas *lönediskriminering*. Antagandet av principen om lika lön för lika arbete och avskaffandet av separata löneskalor för män och kvinnor har minskat möjligheterna att öppet betala en lika kvalificerad kvinna lägre lön än en man med samma arbetsuppgifter. Arbetsgivarna har emellertid också möjligheten att *anställningsdiskriminera*, — dvs försvåra kvinnornas tillträde till vissa yrken och befattningar.

Huruvida arbetsgivarens benägenhet att placera kvinnor i vissa funktioner och män i andra skall betecknas som diskriminering, beror givetvis på om arbetsgivarens uppfattning om mannens respektive kvinnans produktivitet och arbetsmarknadsbeteende kan anses vara riktig. Arbetsgivaren gör sin bedömning av vem som bör anställas i ett visst yrke eller utses för befordran med utgångspunkt från vem som kan anses vara mest produktiv i den aktuella positionen. Det är mycket möjligt att kvinnornas större hemansvar ger dem ett annorlunda arbetsmarknadsbeteende och gör dem till en dyrbarare arbetskraft än männen. Kostnaderna för tjänstledighet, t ex barnledighet, är dessutom troligen högre ju ansvarsfullare och mer kvalificerad befattningen är, bl a genom svårigheterna att finna en passande ersättare.

Även om kvinnorna genomsnittligt uppvisar högre frånvaro och omsättning på arbetsplatsen är det troligt att de individuella variationerna är så stora att det finns ett stort antal män och kvinnor med likartade karakteristika. Om arbetsgivaren har en bild av hur köns genomsnittliga arbetsmarknadsbeteende ser ut och bedömer de arbetssökande efter denna, istället för att göra noggranna värderingar av varje individs personliga förutsättningar för positionen utsätter han dem för sk statistisk diskriminering. Även om hans uppfattning om köns genomsnittliga beteende skulle vara riktig och metoden ett billigt sätt att sortera bland de arbetssökande kan det inte anses ge dem en jämlik behandling.

Det finns emellertid ett par olika skäl att anta att arbetsgivarnas uppfattningar gällande den kvinnliga arbetskraftens uppträdande är snedvridna. För det första måste man uppmärksamma att de rådande förväntningarna om den kvinnliga arbetskraften troligen utvecklats under en period då den kvinnliga arbetskraften hade en annan karaktär än den som befinner sig på dagens arbetsmarknad. De unga ogifta kvinnorna, vilka utgjorde huvudparten på arbetsmarknaden före kriget, lämnade ofta arbetskraften i samband med äktenskap och barnsbörd. De kvinnor som idag beger sig ut på arbetsmarknaden lämnar den endast för ett fåtal korta perioder, och har efter de barnafödande åldrarna en lång obruten period av förvärvsverksamhet framför sig.

Vidare är arbetsgivarens erfarenhet av kvinnlig arbetskraft ofta grundad på kvinnornas handlande i yrken och befattningar inom vilka samtliga anställda visar en svagare anknytning till sin arbetsplats, och den ger därför en skev bild av hur kvinnorna skulle uppträda om de vore placerade i mera självständiga positioner.

Könssegregeringens effekter

De mekanismer som ligger bakom den bestående könsuppdelningen av yrken på arbetsmarknaden resulterar i väsentligt annorlunda arbetsförhållanden för kvinnorna än för männen. Könssegregeringen tenderar dessutom att upprätthålla sig själv genom förekomsten av ett flertal "onda cirklar" för kvinnorna på arbetsmarknaden.

Den direkta lönediskrimineringen medför en avvikelse mellan produktivitet och lön. Anställningsdiskriminering — med därmed åtföljande könsuppdelning av yrken och befattningar — kan däremot förekomma utan att man kan iakttaga några avvikelser mellan produktivitet och lön. Arbetsgivarna kommer alltså att kunna motivera de lägre lönerna för kvinnorna genom att peka på deras mindre bidrag till produktionen.

Anställningsdiskrimineringen verkar sänkande på kvinnornas produktivitet och således på deras löner på ett flertal sätt. Efterfrågan på kvinnor kommer att

begränsas genom att rekryteringen till olika yrken i hög grad blir könsbestämd. Anställningsmöjligheter öppnar sig för kvinnorna endast i ett fåtal yrken och detta kommer att leda till att många kvinnor söker sig dit. Följden blir en trängsel inom dessa yrken och produktiviteten och därmed lönerna pressas ner. Kvinnorna accepterar de låga lönerna eftersom de huvudsakliga alternativen för anställning är andra lågavlönade kvinnoyrken [Bergman 1971]. Det är alltså inte bara så att kvinnorna har låga löner, eftersom de befinner sig i låglöneyrken, utan också så att dessa yrken är låglöneyrken eftersom de är kvinnornas yrken.

Anställningsdiskrimineringen bidrar vidare till att kvinnorna inom de olika yrkesområdena inte når de högre befattningarna. Om kvinnorna inte ges tillfälle till internutbildning eller vidareutveckling av sin formella utbildning kommer deras produktivitet inte att höjas i takt med männens. Detsamma blir resultatet om de ej befordras till positioner i vilka de skulle kunna vara mera produktiva än i dem de nu befinner sig eller i vilka de har tillfälle att tillägna sig kunskaper och utveckla färdigheter som är av värde för företaget. En befordringspolitik som bara utser manliga "påläggskalvar" kommer således att i sig verka dämpande på kvinnornas produktivitet.

Könssegregeringen kommer således att verka så att kvinnornas yrken blir de lågavlönade och lågproduktiva. Kvinnorna kommer att hamna i okvalificerade yrken som erbjuder liten utveckling av färdigheter på arbetsplatsen. Yrkeserfarenhet kommer därmed att ge liten utdelning i form av högre lön, något som avspeglas i de flacka ålders-inkomstprofiler, som kan iakttagas för kvinnorna. I den mån yrket innehåller yrkesträning kommer denna att vara av generell karaktär — dvs användbar inom olika företag — snarare än ett sådant kunnande som är specifikt för ett enda företag eller bransch, detta för att kunna garantera flyttbarhet. Kvinnornas yrken kommer att vara de som utmärkes av en hög rörlighet och förhållandevis stora arbetslöshetsrisker. De kommer troligen att erbjuda större flexibilitet vad gäller arbetstider och frånvaro. De kommer inte att vara karriäryrken, dvs sådana som

kräver en permanent anknytning till arbetsmarknaden och ett successivt uppbyggande av kunnande.

Begränsningen av kvinnorna till yrken med ovanstående karakteristika gör att arbetsgivarnas förväntningar om den kvinnliga arbetskraftens instabilitet infrias. Rörlighet och frånvaro samvarierar i mycket hög grad med lönenivå och arbetsuppgifternas karaktär. Om kvinnorna begränsas till lågavlönade yrken utan befodringsmöjligheter, inte erbjuds möjligheter till vidareutbildning inom företaget, inte uppmuntras att utveckla sina yrkesfärdigheter kommer de inte att ha incitament att uppvisa den stabilitet som arbetsgivaren efterlyser.

Könsuppdelningen på arbetsmarknaden bidrar vidare till att upprätthålla lönsamheten av den nuvarande specialiseringen inom familjen. Så länge kvinnorna i huvudsak hänvisas till låglöneyrken och inte har samma tillgång till de investeringar som intern yrkesutbildning och befordringar innebär, utan männen ges företräde, kommer kvinnans förtjänstmöjligheter aldrig att te sig lika gynnsamma som mannens. Hon kommer då att förbli i rollen som sekundär inkomstagare och efterfråga just den sortens arbete som erbjuds henne.

Könsrollsuppdelningen på arbetsmarknaden manifesterar sig redan i utbildnings- och yrkesval. Den arbetsfördelning mellan könen som ungdomarna iaktar i samhället kommer ju i hög grad att styra deras val. Samma arbetsfördelning ter sig sedan rimlig i samband med nya familjebildningar. Kvinnornas val kan också vara betingade av realistiska uppskattningar av de svårigheter som skulle möta dem om de sökte sig till typiskt manliga yrken.

Att bryta könssegregeringen

Den tidigare diskussionen har visat att om kvinnorna skall kunna erhålla tillträde till högavlönade och inflytelserika positioner på arbetsmarknaden krävs att arbetsgivarna övertygas om att deras arbetsmarknadsanknytning är stark. Flera av de åtgärder som många gånger uppfattas som ett särskilt stöd för kvinnorna på arbetsmarknaden kan i själva verket bli mekanismer som upprätthåller snara-

re än bryter könssegregeringen och bibehåller arbetsgivarnas uppfattningar om kvinnorna som en dyrbarare arbetskraft.

Likalönsprincipens genomförande under 1960-talet har minskat möjligheterna till lönediskriminering. Som påvisats kan detta ha inneburit att förekomsten av anställningsdiskriminering ökat och bidragit till en förstärkt begränsning av kvinnornas utsikter inom manliga karriärer.

Utökade tillfällen till deltidsarbete har ofta framhållits som lösningen på problemen vid kvinnornas förvärvsverksamhet. Så länge deltidsarbetet i huvudsak omfattar kvinnor låser det emellertid enbart könsrollsmönstret. Deltidspositioner inrättas oftast inom de traditionellt kvinnliga arbetsområdena och blir ytterligare en dragningskraft för kvinnorna dit. De gäller vanligen mindre kvalificerade uppgifter, ger dåliga utsikter till befordran och bildar på så sätt en mekanism som håller kvinnorna kvar långt nere i beslutshierarkin.

Barntjänstledigheten, som den idag fungerar, är en social förmån som gör kvinnornas konkurrensförmåga på arbetsmarknaden mindre än mannens. Frånvaro i samband med barnsörd och den extra sjukledighet i samband med barns sjukdom, som den nya försäkringens medger, innebär anpassningskostnader av olika slag för arbetsgivaren och bidrar till att upprätthålla arbetsgivarens uppfattning om den kvinnliga arbetskraften som instabil. Den nya föräldraförsäkring, som ger samma rätt åt båda föräldrarna att vara hemma i samband med ett barns födelse eller sjukdom, har visserligen uppmärksammat önskvärdheten av att sådan bortovaro fördelas mera lika inom familjen. Men så länge rättigheterna inte kvoterar mellan könen och endast 1 procent av ledigheterna tas ut av männen har en sådan reform föga betydelse i praktiken. Med utökade sociala förmåner av detta slag, som i huvudsak utnyttjas av kvinnor, riskerar man således att försämra kvinnornas konkurrenskraft.

Om arbetsgivarens benägenhet att placera kvinnor i andra yrken än män är betingad av felaktig eller ofullständig information om respektive köns produktivitet finns förutsättningar att förändra situationen genom upplysningsverksam-

het och attitydpåverkan. Men så länge verkliga skillnader i arbetskraftens omkostnader föreligger, kan sådana åtgärder aldrig vara tillräckliga för att bryta segregeringen. Det har framgått att dessa skillnader till stor del sammanhänger med kvinnornas skötsel av hem och barn. En utjämning av arbetsmarknadsvillkoren kräver då en jämnare fördelning mellan könen också av ansvaret för hemarbetet. En alternativ väg att gå, om målet är jämställdhet på arbetsmarknaden, är att i viss mån acceptera att det kommer att finnas skillnader mellan könen härvidlag och istället söka kompensera kvinnorna för de nackdelar dessa får med sig på arbetsmarknaden. Det är troligt att huvuddelen av barnens skötsel också i fortsättningen kommer att vila på mödrarna och att kvinnorna även med utökade tillsynsmöjligheter i längre eller kortare perioder kommer att vara frånvarande från arbetsmarknaden för att vårda sina barn. Om en sådan arbetsfördelning för vården av barnen inte skall medföra minskade karriärsutsikter och reducerade förvärvsinkomster för kvinnorna krävs att arbetsgivarna, genom tex differentierade arbetsgivareavgifter eller sjukförsäkringsavgifter, kompenseras för de extra omkostnader kvinnornas större ansvar för barnen innebär.

De stora ökningarna i kvinnornas förvärvsverksamhet under de senaste decennierna har inte lett till någon större minskning av könssegregeringen eller kunnat bryta de mekanismer som uppehåller denna. Trots högre utbildning och starkare arbetsmarknadsanknytning befinner sig kvinnorna fortfarande i lika stor utsträckning inom de traditionella kvinnliga områdena. Så länge kvinnornas och männens framtida förväntningar om förvärvsverksamhet, förtjänst- och karriärmöjligheter ser helt olika ut är någon jämställdhet inte att vänta. Förekomsten av två skilda arbetsmarknader på vilka männen och kvinnorna knappast konkurrerar med varandra bidrar till att upprätthålla dessa förväntningar.

Referenser

- Bergmann, Barbara, [1971], "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment", *Journal of Political Economy*, årg 79, nr 2
- Blau, Francine, [1974], "Pay Differentials and Differences in the Distribution of Employment of Female and Male Office Workers in Northeastern Cities", Ohio State University
- Doeringer P. och Piore M., [1971], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington
- Gordon, D., [1972], *Theories of Poverty and Underemployment*, Lexington
- Jonung, Christina, [1974], "Kvinnorna i Svensk Ekonomi", *Svensk Ekonomi*, red Bo Södersten, Stockholm
- Kreps, Juanita, [1971], *Sex in the Marketplace*, Baltimore
- "Marriage, Family, Human Capital and Fertility", [1974], *Journal of Political Economy*, Supplement, årg 82, nr 2
- Sawhill, Isabel, [1973], "The Economics of Discrimination against Women: Some new findings", *Journal of Human Resources*, Summer
- SOS, Folkkräkningarna 1960 och 1970 *The Status of Women in Sweden, Report to the U.N.*, [1968]
- Trender och prognoser, [1974], *Information i Prognosfrågor*, SCB