

Könsrollerna består

Svensk arbetsmarknad står inför en mängd utmaningar den närmaste tiden däribland ett stort nyrekryteringsbehov, ett växande antal sjukskrivningar och en hög arbetslöshet, inte minst bland de unga. Det finns många sätt att möta dessa, men ett borde definitivt vara att sätta den könssegregerade arbetsmarknaden under lupp.

Av Åsa Löfström

Vinsterna med att stelheter förknippade med könssegregering luckras upp är många;

- Arbetsmarknadens effektivitet skulle förbättras då "hela" arbetsmarknaden blir "tillgänglig" för alla.
- Arbetskraften skulle slippa restriktioner p.g.a. sitt kön vilket skulle underlätta yrkesbyten efter t.ex. en sjuk- eller en arbetslöshetsperiod.
- Kvinnors och mäns utbildnings- och yrkesval skulle bli mer preferensstyrda än könsstyrda.
- Arbetsgivare som enbart rekryterat könsstereotyp skulle bli varse fördelarna med att ha tillgång till *hela arbetskraften* och inte bara en del av den.

Utestängning av kvinnor

Att könsuppdelningen på arbetsmarknaden har djupt historiska rötter är lätt att belägga inte minst genom den aktiva utestängning av kvinnor som praktiserades under 1900-talets första hälft. När den moderna arbetsmarknaden etablerades i början av 1900-talet tilläts kvinnor aldrig att delta på samma villkor som män. Restriktioner i utbildningsmöjligheter, utestängning från delar av arbetsmarknaden, direkta yrkesförbud samt arbetsgivarnas oinskränkta makt att avskeda kvinnor som gifte sig är alla exempel på den särbehandling kvinnor utsattes för. Den sammanlagda effekten av dessa restriktioner blev instängning.

Kvinnor blev tidigt "inlåsta" i yrken som ansågs lämpliga för dem. Trots att detta tidigt kom att ifrågasättas, främst av radikala kvinnor, tog det lång tid innan kritiken togs på sådant allvar att lagstiftningen påverkades i en riktning som ökade likställigheten mellan könen. Initialt gick processen långsamt eftersom oenigheten var stor och de manliga/patriarkala strukturer som låg till grund för uppdelningen var svåra att rubba. Det var först på 1960-talet som det började ske sådana radikala förändringar på arbetsmarknaden att den *primära köns-*

segregeringen, dvs. den där kvinnorna i huvudsak var hemarbetande och männen lönearbetande, kunde förpassas till historien.

Könssegregeringsindex

Den tidiga könsuppdelningen av arbetsmarknadens arbetsuppgifter kom att prägla hela 1900-talet och kommer att fortsätta att göra det en bra tid än. I takt med att antalet yrkesarbetande kvinnor ökat har könssegregeringen visserligen avtagit men takten har knappast varit hög. Beräkningar för olika åldersgrup-

Könssegregeringsindex 1997–2002

	16–34	50–64	16–64 år
1997	59	70	63
1998	58	69	62
1999	56	68	61
2000	56	67	60
2001	55	68	60
2002	55	68	59
1997–2002	-4	-2	-4

Källa: SOU 2004:43.

▲ Ett allmänt lägre index för de yngsta och dessutom en något större minskning jämfört med de äldre, 4 jämfört med 2 indexenheter tyder på att integrationsprocessen kan gå fortare i framtiden. Att sedan de äldre står i tur att lämna arbetsmarknaden förstärker självklart den tendensen.

per tyder emellertid på att detta kan komma att ändras. Det könssegregeringsindex som beräknats här är Duncans olikhetsindex. Indexvärdet anger hur stor andel av kvinnorna (männen) som skulle behöva byta yrkegrupp för att de skall få samma fördelning som männen (kvinnorna) respektive år. I vårt fall skulle år 2002 55 procent av de unga kvinnorna och 68 procent i den äldre åldersgruppen behövt byta yrke för att deras fördelning på olika yrkesgrupper (SSYK 4-siffernivå) skulle vara densamma som för männen det året.

Utbildning

Att arbetsmarknaden blivit mindre könssegregerad är främst en konsekvens av att kvinnorna utökat och breddat sin arbetsmarknad. Ett faktum som inte bör förvåna med tanke på vad som tidigare nämnts om utestängning. Mäns incitament till breddning har av motsvarande skäl därför varit små, de har varken varit utestängda eller kringgärdade av restriktioner på samma sätt som kvinnorna varit. Breddningen, för kvinnornas del, har främst skett inom yrken som kräver en längre utbildning. Utbildningsexpansionen som tog fart på 1960-talet innebar stora möjligheter för alla, men kanske allra mest för kvinnorna. Yrken som polis, jurist, kemist, veterinär, universitetslärare, präst, läkare, arkitekt, psykolog, journalist m.fl. var i det närmaste helt mansdominerade så sent som på 1960-talet. Men i takt med att utbildningsmöjligheterna ökade kom också andelen kvinnor i dessa yrken att öka. I dag är därför många yrken, om inte helt jämställda, så i alla fall bättre könsbalanserade. Kvinnors intresse för högre studier har fortsatt och i dag utgör kvinnorna majoriteten vid de flesta universitet och högskolor. Övergångsfrekvensen, från gymnasium till högskola och universitet, är i dag högre för kvinnor än för män och det oberoende av var i landet de bor och vilken socialgrupp de tillhör. Målet om att 50 procent av en årskull skall ha påbörjat högskolestudier vid 25 års ålder har redan uppnåtts för kvinnornas del.

Vad gäller gymnasieskolan är de yrkesinriktade gymnasieprogrammen fortfarande starkt könssegregerade. Pojkar dominerar program som riktar sig mot bygg- och anläggningsarbeten och

Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)

Den gällande svenska yrkesindelningen Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) fastställdes 1996, efter ett gemensamt utredningsarbete av AMS och SCB. Den ersatte föregångaren Nordisk yrkesklassificering, NYK. SSYK bygger i hög grad på den internationella yrkesindelningen ISCO-88 och EU-varianten ISCO-88 (COM). Grundläggande för indelningarna är dels typ av arbete, dvs. de arbetsuppgifter som ska utföras av en person, dels de kvalifikationer som normalt krävs för att utföra arbetet. SSYK omfattar tio yrkesområden (ensiffignivå) med 113 klasser på tresiffignivå och 355 på lägsta nivå, fyrsiffignivå. De nationella anpassningarna har främst gjorts på fyrsiffignivå, detta för att inte försvåra den internationella rapporteringen på tresiffignivå.

SSYK och ISCO är främst utformade för folkräkningar och arbetskraftsundersökningar, men används även i samband med redovisning av t.ex. lönestatistik. De flesta yrkesuppgifter i lönestatistiken är dock fortfarande i grunden klassificerade enligt en befattningsnomenkla-

tur, för t.ex. staten den nyligen introducerade BESTA-koden. Med hjälp av översättningsnycklar sätts därefter SSYK-koder. Majoriteten av yrkesuppgifterna i lönestatistiken (och i yrkesregistret) har hittills endast kunnat översättas till SSYK tresiffignivå, eftersom de olika befattningsnomenklaturerna inte är tillräckligt detaljerade eller harmoniserade med SSYK.

ISCO-88 fastställdes 1988 och publicerades 1990. Mycket av förarbetet gjordes emellertid redan i början av 1980-talet, vilket gör det aktuellt med en uppdatering. Som ett led i detta arbete har ILO nyligen skickat ut en omfattande enkät till olika länder och intressenter om användningen och förslag på förbättringar. Från Sveriges sida har bl.a. SCB och AMS lämnat synpunkter. Det gäller bl.a. redovisningen av kvinno- respektive mansdominerade yrken/ jobb, där de förbättringar som genomförts i SSYK jämfört med ISCO-88 redovisats tillsammans med nya förslag på justeringar av ISCO. ILO har som målsättningen att den nya versionen av ISCO ska vara klar till 2008.

flickor de som riktar sig mot vård- och omsorg. Eftersom det handlar om stora yrkesgrupper på arbetsmarknaden blir effekten på könssegregationen stor. För att rucka på denna obalans bör man försöka öka/väcka pojkarnas intresse för omsorgsarbete på samma sätt som man lyckats med att öka flickornas intresse för teknik och naturvetenskap.

Könssegregerade arbetsvillkor

Att arbetsmarknaden har fortsatt att vara könsuppdelad kan tillskrivas individens fria val (faktiska preferenser), arbetsgivares könsstereotypa rekryteringar, men också traditioner och strukturer som upprätthållit de könssegregerade arbetsvillkoren. Låg lön, hög frekvens av deltidsarbeten och korta karriärstegar i kvinnodominerade yrken jämfört med mansdominerade har inte bara befäst arbetsdelningen på arbetsmarknaden utan också i hemmen. Kvinnornas incitament att söka sig till den "manliga arenan" har därför varit starka men männens incitament att söka sig till den "kvinnliga arenan" har däremot varit desto svagare.

Svensk yrkesklassificering

Om man tittar mer i detalj på hur mans- och kvinnojobben beskrivs så finner man intressanta skillnader som kan ha betydelse för t.ex. jobbets relativa löneläge. Ett exempel från den svenska yrkesindelningen Standard för svensk yrkesklassi-

ficering (SSYK) visar på en uppseendeväckande skillnad i detaljeringsgrad mellan två olika yrken dominerade av var sitt kön. Den mansdominerade yrkesgruppen *maskinoperatör* redovisas på följande sätt:

8212	Maskinoperatör, sten-, cement- och betongvaror
8221	Maskinoperatör, läkemedelsindustri och hygien-teknisk industri
8222	Maskinoperatör, ammunitions- och sprängämnesindustri
8223	Maskinoperatör, ytbehandling
8224	Maskinoperatör, fotografiska prod.
8231	Maskinoperatör, gummiindustri
8232	Maskinoperatör, plastindustri
8240	Maskinoperatör, trävaruindustri
8250	Maskinoperatör, grafiks industri, pappersvaruindustri
8251	Maskinoperatör, tryckeri
8252	Maskinoperatör, bokbinderi
8253	Maskinoperatör, pappersvaruind.
8260	Maskinoperatör, textil-, skinn- och läderindustri
8261	Maskinoperatör, garnberedning
8262	Maskinoperatör, vävning, stickning
8264	Maskinoperatör, blekning, färgning och tvättning
8265	Maskinoperatör, skoindustri m.m.
8279	Maskinoperatör, livsmedelsindustri
8271	Maskinoperatör, kött- och fiskbearb.
8272	Maskinoperatör, mejeri
8273	Maskinoperatör, kvarnindustri
8274	Maskinoperatör, bageri och konfektyrindustri
8275	Maskinoperatör, frukt- och grönsaksberedning
8276	Maskinoperatör, sockerindustri
8277	Maskinoperatör, te-, kaffe- och kakaoberedning
8278	Maskinoperatör, bryggeri m.m.
8279	Maskinoperatör, tobaksindustri

Den kvinnodominerade yrkesgruppen *undersköterska, sjukvårdsbiträde* förekommer i samma klassifikation på detta sätt:

5132 Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl

Skillnaden i detaljeringsgrad innebär att medan mansyrket redovisas med 27 olika SSKYK-koder finns endast 1 för kvinnoyrkesgruppen. Att det sedan är fler i den senare kategorin än i den tidigare, omkring 175 000 mot 150 000, gör saken än mer anmärkningsvärd. De frågor detta reser är bl.a. om det skulle vara möjligt att öka detaljeringsgraden för den senare kategorin? Exempelvis:

Undersköterska, geriatrik
Undersköterska, ortopedi
Undersköterska, intern medicin
Undersköterska, infektion
Undersköterska, barnmedicin
Undersköterska, kirurgi
Undersköterska, öron, näsa, hals
Undersköterska, onkologi
Undersköterska, medicin
Undersköterska, thorax
Undersköterska, obstetrik och gynek.
Undersköterska, primärvård
Undersköterska, reumatologi
Undersköterska, psykiatri
Undersköterska, lungklinik etc.

Skulle en ökad detaljeringsgrad ha någon effekt på den relativa lönen, på könssammansättningen genom att t.ex. fler män skulle attraheras till yrket eller på annat sätt? Att yrkens klassificering används för att beskriva särart och specifik kunskap är självklart. Men om den dessutom genom en högre specificeringsgrad för vissa yrken blir budbärare av olika yrkens status och prestige som t.ex. kan användas i de fackliga förhandlingarna då borde också de kvinnliga yrkesbenämningarna granskas närmare.

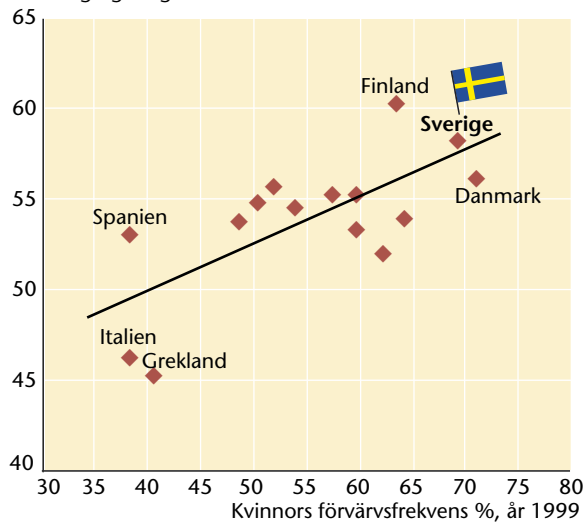
Ett internationellt perspektiv

Det heter ofta att svensk arbetsmarknad är världens mest könssegregerade. Vid en närmare granskning visar det sig att detta är en sanning med modifiering. Andelen kvinnor *utanför* arbetsmarknaden är fortfarande hög i många länder till skillnad från Sverige (och övriga

Låg förvärvsfrekvens, mindre könssegregerad arbetsmarknad

Kvinnors förvärvsfrekvens (15–64 år) och arbetsmarknadens könssegregering i 15 EU-länder

Könssegregeringsindex år 2000



Källa: SOU 2004:43.

▲ *Ju färre kvinnor som förvärvsarbetar, desto mindre könssegregerad arbetsmarknad och tvärtom. Sambandet beror på var omsorgsarbetet ligger – i hemmen eller på arbetsmarknaden.*

skandinaviska länder), där istället andelen kvinnor i yrkesarbete är hög. Denna skillnad har dock lett till det paradoxala resultatet att länder med en hög andel kvinnor utanför arbetsmarknaden, dvs. med en låg förvärvsfrekvens, framstår som mindre könssegregerade än länder där flertalet kvinnor är yrkesarbetande. I diagrammet ovan illustreras detta genom att könssegregeringsindex för de 15 "gamla" EU-länderna relateras till kvinnors förvärvsfrekvens i respektive land.

Både könssegregering och förvärvsfrekvens är lägst i Grekland, Italien och Spanien medan de är högst i Finland, Sverige och Danmark. Ju fler kvinnor som befinner sig *utanför arbetsmarknaden*, desto mindre könssegregerad arbetsmarknad och tvärtom. Att sambandet blir så beror helt och hållet på var omsorgsarbetet ligger – i hemmen eller på arbetsmarknaden. Saknas det en arbetsmarknad, offentlig eller privat, för dessa tjänster måste de utföras *oavlönat i hemmet* och då blir det redovisade indexvärdet lågt. Finns det däremot en marknad utförs det som avlönat yrkesarbete, registreras och kommer med i indexberäkningen. Men eftersom merparten av detta omsorgsarbete, också på arbetsmarknaden, utförs av kvinnor

kommer indexvärdet att stiga. Det betyder att länder som redovisar lågt indexvärde snarare är *mer och inte mindre könssegregerade* därför att där råder fortfarande *den primära könssegregeringen*, dvs. en uppdelning som innebär att merparten kvinnor arbetar oavlönat i hemmet medan männen återfinns i avlönat marknadsarbete – ett stadium som vi sedan länge lämnat bakom oss. ●



Åsa Löfström är docent i National-ekonomi vid Umeå universitet, tfn: 090-786 61 45 e-post: asa.lofstrom@econ.umu.se

Lästips

Den könsuppdelade arbetsmarknaden. SOU 2004:43.