

# LO-kvinnorna

## Jämställdheten, det utvecklande arbetet och facket

– en kunskapsöversikt

Av Kerstin Fredholm





# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Klass och kön</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Arbetslivsforskning</b> .....	<b>10</b>
<b>3. Kunskapsöversikter</b> .....	<b>17</b>
<b>4. Kvinnomaktutredningen</b> .....	<b>18</b>
<b>5. Vad vill forskarna forska om?</b> .....	<b>22</b>
<b>6. Intervjuer med forskare</b> .....	<b>25</b>
<b>7. Forskare och Institutioner med anknytning till LO-kvinnor</b> .....	<b>38</b>
<b>8. Diverse projekt av intresse för LO-kvinnor</b> .....	<b>42</b>
<b>9. Forskningsbehov</b> .....	<b>43</b>
<b>10. Bibliografi</b> .....	<b>44</b>

# Inledning

Vad är LO ute efter nu när vi tar fram en kunskapsöversikt som gäller LO-kvinnorna jämställdheten, det goda arbetet och facket? Vi är intresserade av forskning som kan vara till någon förändringsnytta, som når ner i LO-kvinnornas verklighet. Vi vill få en bild av den forskning som bedrivs med perspektivet klass och kön. Hur stort är intresset för LO-kvinnorna bland forskarna? Väljer forskarna hellre andra områden? Utnyttjas och sprids den kunskap som forskarna tar fram? Det är några av de frågor vi ställer.

Ett av syftena är att hitta forskare som kan bli samarbetspartner i framtiden och bidra med kunskap som gagnar LO-kvinnorna. Det finns också en ambition att hitta guldkornen bland alla de utvecklings- och förändringsprojekt, som pågår på lokal och regional nivå runt om i landet. Den här rapporten gör inga anspråk på att vara heltäckande eller uppfylla några vetenskapliga krav. Däremot är förhoppningen att den är lättläst och kan vara till praktisk nytta i det fackliga arbetet med att initiera intressant forskning. Vi söker ny kunskap om LO-kvinnornas verklighet, vill inte bara ha bekräftat det vi redan vet. En annan mycket viktig aspekt är de vita fläckarna – det vill säga att peka ut områden där det saknas forskning men finns ett behov utifrån LO-kvinnornas perspektiv.

## Underlag

Jag som har skrivit är frilansjournalist och har hämtat information till rapporten från kunskaps- och forskningsöversikter, ur forskningskataloger från olika anslagsgivare, ur databaser, genom kontakter med kvinno- och jämställdhetscentra vid universitet och högskolor. Vidare har jag intervjuat en handläggare vid RALF, Rådet för arbetslivsforskning, och haft kontakt med personer som har anknytning till olika forskningsråd och EUs programkontor. Jag har tittat på nya forskningsansökningar till RALF och inte minst har alla de forskare som jag intervjuat tipsat om andra forskare och doktorander. Dessutom har jag läst rapporter och avhandlingar.

# 1. Klass och kön

Att forska om kvinnor är inte självklart detsamma som kvinnoforskning. De allra flesta forskare problematiserar inte kön, utan jobbar inom ramen för sitt ämne. Inom kvinnoforskningen betonas kön som en teoretiskt viktig problemdimension – det är själva kärnan och man har ofta ett mer tvärvetenskapligt angreppssätt. Könsteoretisk forskning handlar inte bara om kvinnor utan om mänskligheten; om kön och kvinnor och män. Inom denna forskning finns det olika inriktningar. En av utgångspunkterna för den här översikten var att leta fram forskare som har ett klass- och könsperspektiv. Det är inte så vanligt inom den könsteoretiska forskningen att ha klass som ett uttalat perspektiv. Det får man snarare på köpet när man väljer att studera grupper inom arbetaryrken. Bland kvinnoforskarna finns det idag några som studerar både klass, kön och etnicitet.

De flesta forskare som jag tagit med i den här översikten har ett könsteoretiskt perspektiv. Att snävt ringa in de forskare som tittar på klass och kön och avfärda alla andra skulle sannolikt innebära att vi missar annan forskning som också kan vara intressant. Jag tror att vi måste vara öppna för att alla forskares resultat kan vara intressanta och behövas för att få en bred bild. Men man måste vara observant. Vetenskapliga teorier inom arbetslivsforskningen, såväl internationellt som nationellt, har ofta stött sig på undersökningar som gäller män men resultaten har presenterats som om de vore relevanta för både kvinnor och män. Det finns också beskrivet hur kvinnor gjorts osynliga genom att de tagits bort ur redovisningarna eftersom data som gällde dem ansågs störa resultaten. Den könsmedvetna forskningen visar bristerna i den kunskap som finns idag. Den könsblinda eller falskt könsneutrala forskningen har skapat en falsk kunskap som vanligen missgynnar kvinnor. Arbetet med könsmedveten forskning har bara inletts och det krävs många års intensiva studier för att vi ska kunna bryta upp gamla mönster och genomföra breda förändringar med bestående resultat.

## Begrepp inom könsforskningen

Jag ska försöka reda ut vad några vanliga begrepp inom könsforskningen står för. Vi börjar med kön. Könsrelationen utgör grund för att vara kvinna eller man, det vill säga de två könen utgör förutsättningen för varandra. Begreppet kön innehåller två aspekter. Socialt kön (engelskans gender) har psykologiskt, kulturellt och socialt innehåll och betecknar de socialt konstruerade olikheterna mellan kvinnor och män. Biologiskt kön (engelskans sex) motsvarar det som vanligen uppfattas som "naturliga" biologiska skillnader mellan kvinnor och män. Biologiskt kön kan uttryckas i termerna "kvinnlig" och "manlig" och socialt i termerna "feminin" och "maskulin".

Det finns anledning att se upp när biologiska skillnader tas som intäkt för sociala

konstruktioner som leder till könssegrering och könsmärkning. Detta kan inte nog poängteras. Att biologin skulle vara oföränderlig däremot ifrågasätts av flera forskare. Den biologiska kunskapen om oss människor varierar med tid och rum. För hundra år sedan visste man inte det vi vet idag om människokroppen och det vi vet idag är kanske inte värt något om tio år. Den kunskap vi har i vår del av världen skiljer sig från kunskapen i andra delar av världen.

## Könsmaktssystem

Olika maktbegrepp är centrala inom könsforskningen. Yvonne Hirdman har utvecklat en tankemodell som ordnar kvinnor och män i ett genussystem eller könsmaktssystem. Modellen beskriver maktrelationerna mellan könen på en strukturell nivå. Genussystemet består av föreställningar och åsikter om vad som är kvinnligt och manligt, hur relationen mellan könen bör vara, vilka intressen och arbetsuppgifter kvinnor respektive män bör ha och så vidare. Människor tillägnar sig dessa föreställningar genom socialisation. "Genus" är det sociokulturella könet och är inte en gång för alla givet utan skapas i de sociala relationerna.

Yvonne Hirdman talar om två principer som håller ordning på könen – den isärhållande (segregering) och den värderande (mannen som norm). Vad innebär då isärhållandets princip? Jo, män och kvinnor och manligt och kvinnligt ska hållas isär. Denna princip visar sig i arbetsdelning mellan könen och i föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt. Värderandets princip betyder att mannen är norm för det som anses normalt. Män är generellt överordnade och kvinnor underordnade. Det som görs enligt den manliga normen, eller det som män gör, anses mera värt än det som kvinnor gör. Genusmodellen är basen och på den vilar sociala, ekonomiska och politiska ordningar. Därför stöter alla försök till förändring av förhållandet mellan kvinnor och män på så hårt motstånd menar Yvonne Hirdman.

Andra forskare, som Harriet Holter, har definierat könsmakt mer allmänt som ett system som favoriserar ett kön framför ett annat. I det nuvarande systemet är det dock övervägande männen som har makt; manskakten. Det existerar ett samspel mellan kvinnor och män. Makten kan variera över tiden och är knuten till sammanhanget. Holter menar att manskakten och mansdominansen är tydliga i dagens samhälle, men samtidigt socialt osynliga. Det pågår ett osynligt spel med outtalade och dolda regler. Till synes könsneutrala institutioner i samhället fungerar till förmån för mäns intressen. Till de synliga formerna av manskakt hör arbetsdelningen mellan könen och att de flesta organisationer har en hierarkisk struktur med män i toppen och kvinnor i botten.

Begreppet "genuskontrakt" används av Lena Pettersson i hennes avhandling "Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer?" för att analysera relationerna mellan kvinnor och män. Det finns en grund för förväntningar om hur umgänget ska gestaltas mellan könen och det finns en potentiell förhandlingsbarhet. Lena Petterssons studier av förändringar på arbetsplatser visar hur genussystemets bärande principer, isärhållning mellan könen och det manliga som norm, också fungerade i praktiken. De nya genuskontrakten liknade de gamla, trots företagets ambition att förändra.

Den manliga homosocialiteten beskrivs av Gerd Lindgren. Hon har i sin forskning sett hur det fanns ett förbud mellan männen som uteslöt kvinnorna. Gerd Lindgren menar att homosocialiteten som normsystem garanterar att män uppträder någorlunda enhetligt framför kvinnor. Konflikten mellan arbetsgivare och arbetare sattes på undantag när deras gemensamma intresse av att hålla kvinnorna på relativt underordnade positioner aktualiserades. Effekten av homosocialiteten är att kvinnor möter motstånd

bland grupper av män i alla sammanhang, där kvinnor försöker få inflytande, utanför hushållet. Inom forskningen diskuteras också olika rationalitetsbegrepp, till exempel omsorgs- eller ansvarsrationalitet som kopplas till vård och omsorg, i motsats till ekonomisk-teknisk rationalitet som kopplas till produktion av varor.

Ewa Gunnarsson talar i sin doktorsavhandling om sociala och tekniska kvalifikationer i relation till kön. Huvudmönstret är att kvinnor tillmäter sociala kvalifikationer i arbetet större betydelse än vad män gör.

## Utgångsläge

Facket framhåller ofta hur viktigt det är med verklighetsnära forskning som kan visa på konkreta resultat i praktiken. Man har inte i första hand varit ute efter teoretiska förklaringsmodeller. Med tanke på den stora mängd förändringsprojekt som startats inom jämställdhetsområdet och arbetslivet, utan att ge förväntade eller bestående resultat, framstår det allt tydligare hur viktigt det är att skaffa kunskaper om de mekanismer som ligger bakom trögheten i förändringar, för att undvika att samma misstag upprepas om och om igen. Forskarna betonar dessutom att förändringsprojekt måste spänna över flera år för att ha en chans att lyckas. Det finns alltför många exempel på kortsiktiga projekt där man rör om lite i verksamheten och sen återgår allt till det gamla vanliga igen. Förutsättningen för att få förändring är att göra "självklara" och outtalade sociala regler och normer synliga, säger många forskare. Det är först då vi kan börja ifrågasätta och bryta mönster. Antagligen är det i förändringsperioder som de största chanserna finns om man vill förbättra jämställdheten. Men aktuell forskning visar att det även i förändringssituationer är väldigt svårt att förändra.

Det finns många förklaringsmodeller inom forskningen som beskriver varför det är som det är i samhället och i arbetslivet. Det är däremot svårt att hitta könsteoretiska förändringsmetoder och teorier kring det goda arbetet som är användbara i praktiken. Överhuvudtaget är det ont om exempel på lyckade satsningar, såväl inom teori som praktik, när det gäller LO-kvinnornas arbetsliv. På så sätt har det varit svårt att i den här översikten undvika eländesbeskrivningar som är så vanliga just när det gäller gruppen LO-kvinnor.

Om man är intresserad av att åstadkomma förändringar, borde man i större utsträckning än vad som sker idag, vetenskapligt utgå ifrån kvinnors möjligheter och försöka hitta vägar till frihet, anser en del kvinnoforskare. De är kritiska till att man så ofta utgår ifrån förtrycket och menar att det finns en risk att forskningen stannar vid att bekräfta hur illa det är för kvinnor. Kvinnomaktutredningen tas som ett exempel. I den har man pekat på många viktiga förhållanden men mest för att visa sådant som är dåligt. Nästan ingen forskning initieras på arbetsplatsen!

Om man jämför med övriga världen har den könsteoretiska forskningen i Norden präglats mycket av forskning kring arbete. Trots det, initieras väldigt få forskningsprojekt idag på arbetsplatsen. De flesta forskningsprojekt verkar växa fram i huvudet på forskarna. När jag försökt skaffa mig en bild av pågående forskning och ansökningar till nya forskningsprojekt kan jag konstatera att LO-kvinnor verkar vara ett lågstatusobjekt. Motsvarar verkligen forskningsinsatserna de aktuella problemen i dagens arbetsliv? Eller är glappet mellan forskarnas och LO-kvinnornas verklighet för stort för att forskarna ska intressera sig för den här gruppen i större utsträckning än vad som görs? Vi kan konstatera att det råder brist på kunskap om LO-kvinnornas situation och att de allra flesta forskare är ointresserade av den här gruppen. Detta är inte enbart en LO-fråga utan en demokratifråga. Formuleringen av problem påverkas uppenbarligen av tidsan-

dan. Man kan jämföra med 1970-talet då demokratiskt inflytande och maktrelationer var inne som forskningsområden. Idag handlar mycket av forskningen om småföretag och chefs- och ledarskapsfrågor. Det politiska klimatet har förändrats och sannolikt får man som forskare högre status om man forskar kring chefer och ledarskap än om LO-kvinnor.

Är det även så att inriktningen på forskningen i högre grad styrs av etablerade forskares specialistkunskaper än av det aktuella behovet? Får den som i decennier har forskat i samma ämne och förvärvat en djup kunskap i detta ämne närmast automatiskt projektmedel för ytterligare fördjupning även om problemet idag är mindre relevant i arbetslivet, sett i relation till andra problem? Det skulle innebära att vissa yrkesgrupper och sektorer missgynnas kontinuerligt eftersom forskningstraditionen är större inom andra områden. Dessa frågor tar Kristina Zamore upp i "Arbetsmiljöforskning – en översikt."

Vad säger forskarna? Lena Gonäs är forskningsledare vid ALI, Arbetslivsinstitutet, och jag ställde några allmänna frågor om dagens forskning till henne.

Tycker du att forskningen i någon större utsträckning handlar om LO-kvinnor och deras villkor?

– Jag kan inte säga att forskningen är definierad utifrån LO-kollektivets intressen.

Är det svårt att hitta vettiga former för att förmedla forskningsresultat till LO-kvinnor exempelvis?

– Det finns ibland ett motstånd att ta emot forskning eftersom många tycker att det vi har att komma med är ren eländesforskning. Men jag måste erkänna att det är kontaktlöst mellan LO-kvinnor och forskare. Vi har styrts in på att vara ett renodlat forskningsinstitut.

– Det är stor skillnad idag jämfört med tidigare då vi skulle vara utåtriktade och själva förväntades sprida våra forskningsresultat. Nu har vi uppdelningen: forskare och en stor informationsavdelning. Den direkta kontakten som behövs mellan dem som lever där ute med förändringar och oss forskare har vi inte och det är synd, säger Lena Gonäs.

## Tyst grupp

Det är en vanlig uppfattning bland forskarna att LO-kvinnorna är en tyst grupp som inte hörs och ställer krav. Man kan undra: Var finns sanningen om LO-kvinnorna? Begreppet LO-kvinnor är ett väldigt vitt begrepp. Det finns en miljon kvinnor organiserade i LO. Jag frågade Gerd Lindgren, docent i sociologi, som har forskat en hel del om LO-kvinnor.

Hur tror du att man bäst får fram sanningen om LO-kvinnorna och deras situation?

Det finns de som är aktiva och pratglada men de som har den sämsta situationen är kanske de som är tystast.

– LO-kvinnorna ska egentligen själva formulera sina krav men som grupp uppfattas de som en defensiv, tyst grupp. De är inte vana att ta för sig och har ingen tradition att tolka sina liv offensivt. Facket kan vara värdefullt i det här sammanhanget om man samlar kvinnor och låter dem definiera sina gemensamma krav. Jag ser i min forskning att LO-kvinnor har svårt att få gehör för sina synpunkter på arbetsplatserna och de blir lätt bortdribblade.

– Det talas om kvalitetshöjande, kunskaphöjande och kunskapslyft. Hela tiden möts LO-kvinnorna av budskapet att de är underkända och att det är andra grupper det ska satsas på.

–Jag ser också i min forskning att det finns gott om LO-kvinnor som kan uttrycka



sig och beskriva sin situation. Men LO-kvinnorna är i regel inte vana vid att formulera krav och ta utrymme utan skäms om de tar plats. Det har att göra med deras plats i underordningen. De är alltid sist, andra är viktigast, också i familjen. Det finns mycket undervärderad kompetens i den här gruppen.

Ann-Sofi Ohlander, professor i historia, reflekterar så här:

– Man borde förmedla insikter till LO-kvinnorna som gör att de sätter värde på sig själva. Nu får de nästan bara höra vad de skulle ha nytta av att lära sig eller göra. Markeringar som pekar på att hur man än gör blir det fel. I sådana sammanhang är det som LO-kvinna viktigt att veta vad man själv tycker.

– Forskarna behöver lyssna och de behöver själva jobba inom LO-kvinnornas områden för att överbrygga det stora kunskapsglappet. Det är inte alls säkert att forskarna ställer de rätta frågorna när de går in i någon annans verklighet.

– LO-kvinnorna är tysta i samhällsdebatten. Det förtryck som inte kan uttryckas med ord uttrycks med kroppen.

– En framkomlig väg skulle vara att starta studiecirkel där man kopplar ihop LO-kvinnornas liv och det stora historiska perspektivet och på så sätt ger LO-kvinnorna självförtroende. De är hela tiden utsatta för beskrivningar utifrån. Det som behövs är beskrivningar inifrån och i det arbetet skulle kvinnorna behöva forskarnas hjälp.

### **Jämställdhet en del av demokratin**

Många forskare menar att det är dags för fackföreningen att erkänna jämställdhet som ett eget kunskaps- och kompetensområde och tydligare markera att det utgör en del av demokratin. Det skulle i förlängningen kunna leda till att man från fackligt håll börjar ställa krav på forskning med ett könsperspektiv men också att man skulle formulera andra strategier för att uppnå jämställdhet inom den egna organisationen.

## 2. Arbetslivsforskning

### Hur finansieras forskningen?

Det är en demokratifråga att ta fram kunskap som är användbar för LO-kvinnorna. Kraven ska inte bara riktas mot enskilda forskare som är beroende av forskningsanslag utan även mot dem som beviljar anslagen. Om vi tittar på Arbetslivsinstitutet så har regeringen i ett regleringsbrev angivit ett antal mål för forskningen. Ett av målen är att man inom samtliga forskningsområden ska beakta kvinnors och mäns olika arbetsvillkor. Det har inte gått att få fram någon uppgift om hur stor del av anslagen som går till forskning som på något sätt handlar om LO-kvinnor. Flera miljarder avsätts årligen till den totala forskningen i vårt land varav en bråkdel går till arbetslivsforskning.

Arbetslivsinstitutet får varje år mellan 460 och 470 miljoner från staten och 40 miljoner från externa anslagsgivare, däribland RALF, Rådet för arbetslivsforskning, som ger mest pengar. Övriga anslagsgivare är statliga forskningsråd som FRN, Forskningsrådsnämnden, Socialvetenskapliga forskningsrådet, Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet, Riksbankens Jubileumsfond, Allergiförbundet och NUTEK. En växande andel av forskningen finansieras med hjälp av EU-pengar. Forskningen har under senare år även blivit alltmer beroende av marknaden och privata företags pengar.

### Två pottor

ALI har två pottor med pengar: Den ena går åt till att finansiera forskning som ALIs forskare bedriver tillsammans med andra forskare vid till exempel universitet och högskolor. Det kan handla om forskning på uppdrag av regeringen. Den andra potten går åt till att avlöna de forskare som är anställda vid ALI. Vid universitet och högskolor har professorer och lektorer en fast lön och kan därutöver ha forskningsanslag. De som är anställda vid universitet förväntas även undervisa. Däremot är det inte givet att de som är enbart forskare avlönas av universitet. De söker tillsammans med sin institution forskningsmedel utifrån, till exempel från statliga forskningsråd, Riksbankens jubileumsfond och från de stiftelser som sprungit ur löntagarfonderna. Att inom ramen för den här kunskapsöversikten ange i kronor och ören hur mycket pengar som går till forskning om LO-kvinnor har inte varit möjligt. Inte heller att räkna ut andelen av det totala antalet forskningsprojekt. Jag vill ändå påstå att tendensen är mycket tydlig: LO-kvinnorna är klart underprioriterade i dagens forskning. Samma syn ger många av varandra oberoende källor uttryck för. När det väl forskas om LO-kvinnor handlar det i första hand om vård och omsorg.

## Information om forskning

I Högskolelagen talas det om högskolans tredje uppgift. Den innebär att högskolorna är skyldiga att redovisa vad de gör och utveckla kontakten med omvärlden. Det gäller att få ut forskningsresultat till allmänheten genom föreläsningar och publikationer. Det verkar vara en självklarhet bland de forskare jag intervjuat att de vill sprida sina forskningsresultat. Åsikterna går isär när det gäller möjligheterna att nå ut. En del säger att det är lätt och att de är ute mycket och föreläser, andra klagar över att de inte blir tillfrågade. Det finns också forskare som berättar att de känner sig misstolkade av journalister. Debatten som följt efter artiklar om deras forskning har därför spårat ur totalt. Det gör att en del av forskarna inte vill låta sig intervjuas mer i massmedier. Att föreläsa är det bästa sättet att redovisa vad man håller på med säger de flesta forskarna. Det kan däremot vara knepigare att skriva. Det ställs särskilda krav på vetenskapliga artiklar som ska publiceras i vetenskapstidningar. Ett visst språk och en viss struktur. För en person som inte är van vid att läsa den typen av artiklar kan det verka svårt. Risken är att läsaren bara läser rubriken, de första raderna, eller stannar vid första slutsatsen och missar diskussionen. Många forskare skriver dessutom på engelska eftersom de vill publicera sina artiklar i ansedda utländska vetenskapstidningar med större spridningsområden.

Även om en rapport eller avhandling är skriven på ett relativt enkelt språk är det mastiga dokument att ta sig igenom för den som är ovan. Och det gäller för LO-kvinnor i allmänhet. De fackliga företrädarna är i behov av populärvetenskapliga versioner och lättillgängliga sammanställningar över olika forskningsområden. Förslagsvis kan journalister stå för sådana bearbetningar. Samtidigt är det viktigt att många fler inom facket skaffar kompetens att ta till sig relevanta och aktuella forskningsresultat. Det ger också andra förutsättningar att ställa krav på den forskning som behövs.

## Trender inom arbetslivsforskningen

Man kan konstatera att det finns ett nära samband mellan forskningsagendan och politiska program. Det pågår förhållandevis mycket forskning kring könssegregation samtidigt som det uttalats en politisk avsikt att bryta upp gamla segregationsmönster. Det som redovisas under det här avsnittet är de stora linjerna i könsforskningen om arbetsliv. Inom den förhållandevis ringa forskning som bedrivs om kvinnors arbetsliv, totalt sett, kan man se några trender. Det har skett en förändring i perspektiv från individ till struktur. Under 1970- talet och början av 1980-talet sattes fokus på kvinnors egenskaper och lämplighet för olika arbeten. En del forskare började att kritisera individperspektivet och under senare år har det blivit mycket vanligare med ett strukturperspektiv.

En ny dimension som förts in är sexualitet och kroppen i konstruktionen av kön. Mer och mer intresse riktas på hela livssituationen. Man avgränsar inte arbetslivet lika strikt som tidigare från familjelivet. Man fokuserar också på sambandet mellan betalt och obetalt arbete.

Annika Härenstam pekar på att de frågebatterier som ofta används i studier av förhållanden på arbetsplatsen skapades och testades för flera decennier sedan och utgick från mäns situationer. till exempel saknas vanligen frågor om hemarbetet som skulle utgöra en viktig förklaringsfaktor. Hon menar att alla studier av arbete bör innefatta också sådan information för att inte bli missvisande. Kvinnors hälsa studeras bland annat inom MOA-projektet. Arbetslöshet är inte oväntat ett aktuellt tema för arbetslivsforskning. Mansforskning är ett område på uppgång. Vad händer med män i kvinnodominerade organisationer?

## Segregering

Att könssegregationen i arbetslivet lever kvar förklaras i första hand hänga ihop med inre processer i organisationerna, på arbetsplatsen och arbetsgivarnas rekryteringspolicy. För att förstå krafterna som skapar och återskapar segregationsmönster räcker det inte med kvantitativa analyser. Forskarna måste tränga djupare i organisationskulturer och visa de dolda processer som existerar i arbetslivet jämsides med de officiella ideologierna om lika möjligheter och jämställdhet.

Det förekommer två olika begrepp: könssegregering och könsmärkning. Könssegregering är den process genom vilken kvinnor och män hamnar i olika typer av yrken så att det går att tala om två olika delarbetsmarknader, en kvinnlig och en manlig. Könsmärkning är den process som gör ett yrke till ett typiskt kvinnoyrke respektive ett typiskt mansyrke. Yrket får ”kön”. Bland andra Hanna Westberg använder detta begrepp. Mer detaljerade studier av könsmärkning och lärande organisationer visar att könsammansättningen för olika yrken har förändrats lite mellan 1970- och 1990-talen.

Det har gjorts en del försök att minska segregationen genom olika reformer och projekt. Som exempel kan nämnas BRYT-projektet mellan 1985 och 1989 med syfte att utveckla metoder för att bryta könssegregationen på arbetsmarknaden. Kvinnor och Män i Samverkan, innehöll också några sådana försök. Ett fåtal studier som utvärderat projekt av det här slaget pekar på svårigheter och hinder på olika nivåer. De flesta resultaten visar att effekten har varit ganska begränsad.

Intresset för forskning om organisation och kön växer. Att titta på organisationsutveckling i könsteoretiska termer är en klar ändring av fokus. Tidigare studerade man hur det var och hur det förhöll sig. De flesta organisationsforskare som idag arbetar med könsteoretiska perspektiv är tämligen eniga om att organisationer påverkas av strukturer och processer som styrs av könsmönster. Kön är inte ett tillägg till pågående processer, utan en integrerad del av processerna. Utvecklingsidéer som baserar sig på könsneutrala synsätt kommer att reproducera gamla roller, maktfördelning och strukturer. Behovet av forskning om organisationer ur ett könsteoretiskt perspektiv är mycket stort och det händer mycket på det här området, även internationellt.

Joan Acker har varit en viktig influens för organisationsforskning i bland annat Sverige och begreppet ”gendered organisation” har blivit väl etablerat genom hennes arbeten. Hon menar att arbetsorganisationer är en arena där könssegregering i arbetslivet skapas.

Inom organisationsteorin finns det två vanliga idealtyper, dels den hierarkiska byråkratin, dels den decentraliserade och demokratiska nätverksorganisationen. Den formella hierarkiska byråkratiska organisationen anses som mer kvinnoförtryckande än andra organisationsformer. Flera forskare visar att utvecklingsmöjligheterna för kvinnor är bäst i nätverksstrukturer. Kvinnor verkar ha bättre möjligheter att bli accepterade och fungera på ungefär lika villkor som män i grupporienterade organisationer. Organisationsformen har betydelse för i hur hög grad kön blir en strukturerande princip.

Löneskilnader mellan kvinnor och män består och är ett lika angeläget forskningsområde som tidigare. Ett antal forskningsrapporter och utredningar har visat att även när kvinnor och män har samma arbetsuppgifter tjänar kvinnor mindre. Det pågår nu även forskning om ett sedan länge känt problem, nämligen yrkesklassifikation. Ett problem i den officiella statistik som ofta utgör underlag för forskning är den yrkesklassifikation som används i vårt land. Generellt kan man säga att mäns yrken klassificeras mera fingradigt, det vill säga i flera koder, medan det finns en tendens att samla många kvinnoyrken med olika kompetenskrav och arbetsuppgifter under en och samma yrkeskod.

Vilken roll teknologin spelar i segregationsprocessen och betydelsen av utbildning studeras också. Gunnela Westlander och andra konstaterar att kvinnor måste börja arbeta med att utveckla datatekniska lösningar eftersom merparten av dem som ska använda lösningarna är kvinnor. Hon menar att behovet är särskilt stort inom traditionella kvinnoområden som vård och omsorg. När det gäller deltidsarbete ser man tydligt att det i stort sett är begränsat till kvinnoyrken inom vård och servicesektorn. Det är en aldrig sinande källa till segregering.

En hel del forskning handlar idag om kvinnliga chefer, kvinnligt ledarskap och kvinnor som företagare. Om vi tittar på vad de yngre könsforskarna väljer för områden så verkar arbetsliv vara ute. Många väljer istället humanistiska ämnen som till exempel litteraturvetenskap.

### **Vad händer av intresse på ALI, Arbetslivsinstitutet?**

Enligt regleringsbrev 1996–12–17 från Arbetsmarknadsdepartementet ska Arbetslivsinstitutet

”... under budgetåret 1997 påbörja forskning med målsättning att klargöra de mekanismer som återskapar könssegregeringen på arbetsmarknaden. Naturliga utgångspunkter för arbetet är den forskning om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetsmarknadens funktionssätt ur ett könsperspektiv, som idag bedrivs vid institutet. En plan för forskningsinsatser ska presenteras senast den 1 februari 1997.” Detta har resulterat i att ALI för närvarande håller på att skissa på ett forsknings- och utbildningsprogram kring Kön, arbete och hälsa som verkar vara mycket intressant för LOs del. Ansvariga är Åsa Kilbom och Lena Gonäs. Programmets målsättning är: att genom forsknings- och utvecklingsarbete anvisa vägar för att minska segregeringen på arbetsmarknaden, förbättra kvinnors arbetsvillkor och minska kvinnors arbetsrelaterade ohälsa. Projektet kommer att omfatta tre delar:

- Segregations- och integrationsprocesser på arbetsmarknaden
- Arbetsorganisationens betydelse för kvinnors och mäns positioner i arbetslivet
- Könsrelaterade skillnader i hälsa och arbetsvillkor.

### **Ur projektbeskrivningen:**

”Institutets forskning inom programområdet bör till övervägande del vara tvärdisciplinär. Framför allt är det angeläget att knyta ihop arbetsmarknads-, arbetsorganisatorisk och arbetshälsoforskning. Svensk forskning (och även utländsk) inom området har hittills varit fragmenterad, och antingen koncentrerats i en social eller kulturell dimension med framför allt segregerings- och maktfrågor, eller i en biomedicinsk dimension med frågor om hälsa och arbetsvillkor. Det projekt som inletts av Westberg och Tyrkkö (sid 14) kan utgöra en startpunkt för sådana övergripande projekt. Planeringsfasen pågår till sommaren 1998. En referensgrupp med representation från arbetsmarknadens parter, seniora forskare och andra viktiga aktörer tillsättes.”

### **Verksamhetsplanering 1998 för temat Segregering och integre- ring i arbetslivet**

Temats forskning handlar om könsuppdelningen på arbetsmarknaden och vilka processer som påverkar och förändrar denna uppdelning. 1990-talets ekonomiska och strukturella omvandling står i fokus, även om vissa historiska analyser kommer att utföras. Studier sker på makro-, organisations- och individnivå. Bland forskningsprojekt 1998:

**Genderstrukturer, organisationsförändringar och lokal arbetsmarknadspolitik***Lena Gonäs, ALI**Susanna Johansson, doktorand kulturgeografiska inst, Uppsala universitet**Inger Svärd, forskningsassistent*

De tittar på kommunernas verksamhet under 1990-talet. Har kvinnors möjligheter att förvärvsarbeta förändrats? Förändrade organisationsformer inom landstinget. Vad betyder det för rekryteringen? Studiens övergripande syfte är att analysera de förändrade förutsättningarna för produktionen av offentliga välfärdstjänster och därigenom även kvinnors sysselsättningsmöjligheter på olika lokala arbetsmarknader. RALF har beviljat 1,7 miljoner kronor för perioden 1997–1999.

**Arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrabakgrund***Wuokko Knocke**Fredrik Hertzberg, doktorand*

Projektets övergripande syfte är att undersöka de hinder och möjligheter som ungdomar med invandrabakgrund möter i sina försök att komma ut och etablera sig på arbetsmarknaden.

**MOA-projektet***Hanna Westberg, samarbetsprojekt med Yrkesmedicinska kliniken i Stockholm*

MOA-projektet avser bland annat att undersöka på vems villkor nya arbetsformer i arbetslivet skapas och vad dessa innebär för kvinnors och mäns sysselsättning. Rapport från MOA väntas i slutet av 1998.

**Förskjutning i segregeringsmönster på yrkesnivå 1970–1995***Arja Tyrkkö och Hanna Westberg*

Projektet handlar om bearbetning av existerande statistik. Syftet är att först utveckla en ny kategorisering av yrken som sedan kommer att användas som underlag för fortsatta studier av arbetsmarknad, arbetsorganisation och hälsa. Projektet beräknas vara klart 1998–12–31.

**Kvinnliga aktörer i mansdominerade strukturer***Christina Bergqvist*

I undersökningen analyseras vilka idéer och aktörer som ligger bakom den svenska arbetsmarknads- och välfärdspolitiken. Av speciellt intresse är betydelsen av den ökade kvinnorepresentationen för beslutens utformning.

**Arbetslivets omvandlingshinder och möjligheter för jämlikhet och jämställdhet -projektplan***Martha Blomqvist*

Fokus är på arbetsorganisatoriska förändringar och hur dessa påverkar utrymmet för ökad jämlikhet och jämställdhet. Betydelsen av produktionsinriktning, könsfördelning, arbetsfördelning samt sociala relationer och processer belyses. Faktorer och processer som underlättar integrering och motverkar segregering identifieras.

**The sex segregated labour market, the family and the welfare state***Anita Nyberg*

Den könssegrerade arbetsmarknaden kännetecknas, förutom av att kvinnor och män

återfinns i olika yrken och näringsgrenar, av att kvinnor i högre grad än män lönearbetar på deltid, har tillfälliga anställningar och återfinns i "dead-end jobs". Projektets övergripande syfte är att undersöka hur könsarbetsdelningen i familjen och utformandet av transfereringssystemen samverkar med och förstärker respektive försvagar könssegregeringen på arbetsmarknaden. Målet är att publicera en bok på engelska. Utgångspunkten är en text i Kvinnomaktutredningens slutbetänkande som Anita Nyberg skrivit.

### **Könsstrukturer och kvinnors strategier inom facket**

#### *Arja Lehto, doktorand*

Kvinnor har i hög grad ökat sin representation i beslutande organ inom facket under senare år. Om den ökade representationen också har lett till ökat inflytande, saknar vi systematiska kunskaper om. Rapporter från fackligt håll tyder på att kvinnor av olika anledningar har svårigheter att påverka på det sätt som de hade förväntat sig.

Ofta är det yttre faktorer som tid och familjeförhållanden som lyfts fram som förklaringar till att kvinnor utesluts från de viktiga sammanhangen. Likaså beskylls kvinnor för att vara ointresserade av det fackliga arbetet. I den här studien utvidgas frågeställningarna till att omfatta även de strukturella förhållandena. Analyser av arbetsorganisationer och arbetet på olika typer av arbetsplatser visar att själva organisationen inte är könsneutral utan är präglad av kulturella föreställningar om köns olikhet, det vill säga arbetsorganisationerna är könsformade (gendered). Utgångspunkten i denna studie är att liknande strukturer och mekanismer verkar i fackets uppbyggnad och arbetssätt. Arbetsformer, jämställdhetsarbete och fackliga frågor samt vilka strategier kvinnor och män använder i sitt agerande kommer att bli fokus för avhandlingen. Avhandlingen beräknas vara klar under 1998.

### **LÖV-programmet**

(LÖV= Lönebildning och arbetsvärdering) är ett Forsknings- och utvecklingsprogram vid ALI som stödjer projekt som syftar till att komma till rätta med osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Målet är att medverka till att få bort löneskillnader som beror på kön på svensk arbetsmarknad. Många av projekten inom LÖV-programmet handlar om arbetsvärdering och bedrivs inom det kommunala området. Projektöversikt och rapporter från avslutade projekt kan beställas från sekretariatet för LÖV-programmet 08-730 91 00. Under våren 1998 ska Arbetsmarknadsenheten vid ALI presentera resultat från erfarenheter av könsneutral och produktiv lönebildning i en rapport till LÖV-programmet.

### **Projekt på Stockholms universitet**

Gerd Lindgren har tillsammans med Yvonne Hirdman nyligen startat ett sexårigt forskningsprogram med namnet "Genus, arbete och välfärdsstat". Det här projektet kan sannolikt också bli intressant för LO-kvinnor. Till projektet är fem doktorander knutna, bland annat Maria Andersson vid etnologiska institutionen i Uppsala. Hon forskar om arbetslöshet. Under projektets gång kommer det att ordnas konferenser och produceras böcker på basis av konferenserna.

### **Folkhälsoinstitutet**

Brist på kunskap och oroande signaler om hälsoutvecklingen bland kvinnor, ledde till att ett särskilt program för Kvinnors hälsa inrättades när Folkhälsoinstitutet bildades 1992. Fortlöpande insatser görs för att etablera ett kvinnoperspektiv i folkhälsoarbetet.

Nu pågår projekt inom kommuner och landsting där hälsofrämjande insatser ska göras för kvinnor som arbetar inom vård och omsorg. Monica Stenberg som arbetar på Folkhälsoinstitutet kan ge mer information.



### 3. Kunskapsöversikter

I en EU-rapport, från "Equal Opportunities Unit, DG V, presenteras en kunskapsöversikt som gäller forskning om Kvinnor och arbetsmarknad. Rapporten är daterad september 1997 och tar upp sex olika områden. Lena Gonäs och Arja Lehto har sammanställt avsnittet om Könnssegregering på arbetsmarknaden inom 18 europeiska länder. Lena Gonäs och Arja Lehto står också för referenslistan på det skandinaviska språkområdet tillsammans med två andra skandinaviska forskare.

Arja Lehto, doktorand vid sociologiska institutionen, Uppsala universitet, sammanställer under 1998 en översikt om forskning rörande könsssegregering på arbetsmarknaden, i första hand på nordisk nivå, baserad delvis på den ovan nämnda sammanställningen. Översikten beräknas vara klar i augusti 1998. Det kan också nämnas att en motsvarande studie görs av Christina Bergqvist, ALI och Uppsala universitet, rörande den svenska forskningen om kön, politiskt, ekonomiskt och socialt beslutsfattande.

Lena Pettersson, FD i Teknik och social förändring vid Linköpings universitet, genomför för närvarande en dokumentation och analys av den arbetslivsforskning med genusperspektiv (relaterat till organisationer) som gjorts från 1980 till 1997 i Sverige. Dokumentationen beräknas vara klar vid årsskiftet 1998-99.

Män i landstingsvärlden – en kartläggning av forskning, studier, projektverksamhet och övrig litteratur, författare: Marie-Louise Sverkström. Handledare: Per Folkesson, Högskolan i Karlstad.

En kartläggning av den nordiska mansforskningen, lägesrapport, Per Folkesson, Jämställdhetscentrum, Högskolan i Karlstad. Slutrapport ska presenteras senast i oktober 1998.

Women faculty Linköpings universitet. Forskaröversikt som gäller genusforskning vid Linköpings universitet.

Ylva Waldemarson, doktorand vid historiska institutionen Stockholms universitet. Kvinnor och arbetsliv – en kvinnovetenskaplig forskningsöversikt med utgångspunkt i det historiska området.

Arbetsmiljöforskning – en översikt. En begränsad översikt genomförd av Kristina Zamore på uppdrag av Statstjänstemannaförbundet, 1995. Regeringsuppdrag åt ALI. Regeringen uppdrog åt ALI i december 1997 att skriva en översikt som omfattar forskning i EUs medlemsländer om kvinnors och mäns olika villkor på arbetsmarknaden. Studien ska innehålla en plan på hur dessa forskningsresultat kan sammanställas och spridas. Uppdraget ska redovisas till Arbetsmarknadsdepartementet i maj 1998.

## 4. Kvinnomaktutredningen

### Statens offentliga utredningar 1998:6

Den statliga kvinnomaktutredningen fick i uppdrag av regeringen att kartlägga och analysera fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Utredningen har resulterat i 13 volymer med forskningsrapporter. Slutbetänkandet består av tre huvuddelar: Familjen, arbetsmarknad och välfärdsstaten. Utredningens slutsats är att Sverige är ojämnt och arbetslivet fungerar orationellt.

Anita Nyberg, utredningens huvudsekreterare får ge sin syn på några frågor.

Det finns mycket intressant forskning som redovisas i kvinnomaktutredningen och en del resultat är giltiga för kvinnor som grupp. Men annars handlar inte särskilt mycket om LO-kvinnorna. Vad säger du om det?

– Kvinnomaktutredningen har inte riktat in sig på någon särskild grupp. Den handlar om kvinnor och män. Idag är det inte lika inne att forska om kvinnor och facket som på 1970-talet. Nu är det kvinnligt ledarskap som är i ropet också inom forskningen. Så värst många procent av forskningen rent allmänt handlar inte om LO-kvinnor. Framför allt saknas det forskning om LO-kvinnor i det privata näringslivet. När jag själv tittade på ansökningar från kvinnoforskare till RALF slogs jag av att så mycket handlade om kvinnor i glesbygd.

Vad säger du om perspektivet klass och kön inom forskningen?

– Jag tror på att i politisk mening hålla ihop gruppen kvinnor och gruppen män. Kvinnor kan ha gemensamma intressen som till exempel hela lönen – halva makten. Klass, religion, etnicitet, sexuell läggning, handikapp eller vad som är aktuellt kan resultera i en väldig massa grupper till slut. Jag tror på att dela upp i två kategorier men det beror naturligtvis också på vilken fråga det handlar om. Just i Kvinnomaktutredningen är det en vits eftersom den är skriven på en övergripande nivå. Om det är meningsfullt eller inte med kvinnor som en grupp beror på hur pass överens kvinnor kan vara.

Du säger på något ställe ungefär så här: den offentliga sektorn har bidragit till att konservera ett segregeringsmönster. Vad menar du då?

– En del undersökningar tyder på att det är lättare att förena arbetsliv och familj i den offentliga sektorn än i den privata. Kvinnor i den offentliga sektorn straffas inte lönemässigt för någon typ av frånvaro – föräldraledighet, arbetslöshet eller frånvaro för att sköta hushållet. Om man hoppar av under en period så påverkar inte det löneutvecklingen vilket gör det enklare att förena yrkesliv och familjeliv. Men det uppmuntrar samtidigt till könsstereotyp beteende.

Kan du se några vita fläckar inom forskningen när det gäller främst LO-kvinnor?

– Det som oroar mig allra mest är att är ensamstående föräldrar hamnar totalt utan-

för samhället. LO-kvinnor befinner sig på deadend jobs och kommer ingen vart. Det behövs lärande för deras del.

– Arbetslöshetsåtgärder undergräver LO-kvinnors arbetsmarknad och håller nere lönen.

Hur gör de när de försörjer sig? Hela den karusellen på en liten ort skulle det vara intressant att titta på. Försörjningen är det absolut centrala för kvinnorna.

Slutsatser som utredningen presenterar i slutbetänkandet inom vart och ett av de tre områdena familj, arbetsmarknad och välfärdsstat. Slutsatserna är direkta citat ur utredningen.

## Familjen

I moderna parförhållanden är jämställdhet ett uttryckt ideal. Män och kvinnor förhandlar om vem som ska utföra det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet. Förhandlingarna formas av vad som bedöms som mest ekonomiskt rationellt för familjen, makarnas respektive maktresurser i form av utbildning, inkomster med mera samt kulturella föreställningar om kvinnligt och manligt. Ju mer ekonomiskt oberoende kvinnor blir av män, desto mer ökar förhandlandet och desto fler arbetsuppgifter förhandlar man om.

Sedan 1960-talet har fördelningen av hushållsarbetet blivit mer jämställt. Det beror framför allt på att kvinnor ägnar mindre tid åt hushållsarbete. Ju mindre hushållsarbete som utförs totalt i familjen, desto mer jämställt blir paret. Mest jämställda både när det gäller fördelningen av det obetalda arbetet i hemmet och inkomstmässigt, är de yngre paren utan barn. När familjen får barn ökar ojämställdheten och hon tar över mer av hushållsarbetet. Han drar också ifrån inkomstmässigt. Den ojämna arbetsfördelningen kvarstår även när barnen växer upp. Mest jämställt är fördelningen av hushållsarbetet när mannen är arbetslös och kvinnan heltidsarbetar, men inte ens där gör mannen mer än hälften av hushållsarbetet.

Pappor ägnar mer tid åt sina barn idag jämfört med tidigare, men deras uttag av föräldrapenningen är blygsam, cirka tio procent av dagarna. Andelen män som tar ut föräldraledighet minskar för varje barn de får. Mycket tyder på att föräldraledigt faderskap inte är detsamma som föräldraledigt moderskap. Kvinnorna ägnar sig åt barnen och hushållsarbetet, medan männen tar med sig barnen ”ut i världen” och lämnar hushållsarbetet. Kvinnor i de mer jämställda familjerna är mest nöjda med relationen i allmänhet och med sexlivet. Kvinnorna i de patriarkala familjerna är mest missnöjda. Bland männen är det tvärtom.

## Arbetsmarknaden

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

De stora yrkesgrupperna förblir könssegrerade. Med nuvarande takt skulle det ta minst hundra, kanske hundrafemtio år, innan vi har en arbetsmarknad utan könssegregering.

Deltidsarbete är en särskild arbetsmarknad, ofta i offentlig sektor, där många kvinnor med kort utbildning arbetar. Många av dem vill ha längre arbetstider. Män är i högre grad heltidsarbetslösa, men betydligt fler kvinnor är deltidsarbetslösa. När arbetslösa kvinnor och män söker heltidsarbete är sannolikheten för män att få heltidsarbete mycket större. Kvinnor erbjuds istället deltidsarbeten. Kvinnor och män med kort utbildning, ensamstående föräldrar och stora invandrargrupper har fått en allt svårare situation på

arbetsmarknaden medan välutbildade kvinnor med goda karriärmöjligheter har nytta av jämställdhetssträvanden både på arbetet och i familjen.

Den genomsnittliga skillnaden mellan kvinnors och mäns timlöner är knappt 25 procent. Man kan också säga att kvinnornas genomsnittliga timlön är cirka 80 procent av männens. Skillnaderna i lön mellan kvinnor och män kan inte förklaras med olikheter i utbildning och arbetslivserfarenhet. Utbildning och arbetslivserfarenhet lönar sig bättre för män än för kvinnor. Lönen är lägre i kvinnoyrken än i likvärdiga mansyrken. Att vara kvinna i ett kvinnodominerat yrke innebär att lönen är 16, 68 kr lägre i timmen än för en man i ett mansdominerat.

Utredningen pekar på områden där det finns framtida forskningsbehov. Bland annat dessa:

- Deltidsarbete är en utbredd svensk företeelse. I vilken utsträckning är deltid arbetet en könssegregerande faktor på den svenska arbetsmarknaden?
- Arbetsvärdering har förts fram som ett medel mot könslöneskillnader. Vi behöver mer forskning för att utveckla instrument för arbetsvärdering. Vi behöver också undersöka effekterna av tillämpning av dessa instrument.
- Kvinnomaktutredningen redovisar detaljerade undersökningar av löneskillnader i privat sektor. Liknande undersökningar inom offentliga sektorn är önskvärda. Vilken betydelse har det om chefen är man eller kvinna för kvinnors och mäns löneutveckling? Internutbildning? Befordran? Föräldraledighet?
- Kan arbetsrotation motverka förekomsten av dead end jobs i arbetslivet?
- Hur påverkas löneutvecklingen för kvinnor och män när lönerna blir alltmer individuella och sätts på allt lägre nivåer i organisationen?
- Kvinnomaktutredningen föreslår att regeringen bjuder in arbetsgivare och fack för att gemensamt hitta modeller som gör att man i lokala förhandlingar kan komma åt löneskillnader som saknar saklig grund.
- Ett nytt medlingsinstitut, som föreslås av en annan statlig utredning, bör få som särskild uppgift att bevaka löneutvecklingen för kvinnor och män, lämna regelbundna rapporter och diskutera metoder att komma åt omotiverade löneskillnader.
- Regeringen får också förslaget att ta initiativ till ett partsgemensamt organ som ska ”verka för en genomtänkt, könsneutral lönesättning.” Detta organ ska ”samla in och sprida kunskap om metoder för att objektivt värdera de krav som olika arbetsuppgifter ställer och hitta tekniker att identifiera omedvetna värderingar”, som könsfördomar, i lönesättningen.

## Välfärdsstaten

Ekonomiska makthavare förknippas med VD och styrelseledamöter i börsnoterade företag. Med en sådan definition har kvinnor ingen ekonomisk makt. Utgår vi ifrån ekonomisk makt som makt att påverka andra människors ekonomiska villkor har dock även politiker ekonomisk makt med tanke på att 39 procent av kvinnornas och 30 procent av männens inkomster består av transfereringar av olika slag från välfärdsstaten. Kvinnor är mer beroende av välfärdsstaten än män om man ser till den andel av den totala inkomsten som är transfereringar. Det beror på att kvinnors inkomster från marknaden är mycket lägre än mäns, inte på att kvinnor får mycket större belopp i kronor räknat än män från välfärdsstaten. I antal kronor går i medeltal högre belopp till män (alla åldrar) än till kvinnor.

Kvinnors beroende av enskilda män minskar. Både kvinnor och män får en större andel av sina inkomster från välfärdsstaten idag. Ökningen är störst för män. Kvinnor

har fått ökade löneinkomster och ökade bidrag från välfärdsstaten och därmed har deras beroende av män minskat. Män har fått mindre löneinkomster och deras beroende av välfärdsstaten har ökat.

Framtida forskningsbehov som utredningen pekar på:

Jämställdhet är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle. På vilket sätt motverkar inbyggda strukturer (könsordning och könsrollerna) demokratin? Vilka maktstrategier föds i slutna, enkönade grupper? Hur verkställs de?

## 5.

# Vad vill forskarna forska om?

Jag har också tittat på projektansökningar till olika anslagsgivare för att få en uppfattning om framtida forskning och kan konstatera att det är få ansökningar som handlar om LO-kvinnornas område. Projektansökningar som kan vara av intresse och kommit in till RALF, Rådet för arbetslivsforskning, men som inte hade handlagts när jag studerade dem. Jag har gjort en sammanfattning av projektskisserna.

### **Vad händer med övertaliga lågutbildade kvinnor?**

*Elisabeth Berg, Inst för arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet*

*Saila Piippola, doktorand*

Projektet syftar till att undersöka dels vilka konsekvenser samhällsinsatserna får för lågutbildade kvinnor som blir övertaliga i den offentliga sektorn, dels hur samhällsinsatserna struktureras i förhållande till kvinnors och mäns individuella strategier.

### **Kvinnors villkor i arbetslivet – en studie om arbetsvillkor och hälsa hos undersköterskor inom hemtjänst och hemsjukvård**

*Barbro Renck, Doctor of public health, forskare Centrum för folkhälsoforskning i*

*Karlstad*

*Ingrid Jernberg, företagssköterska*

Undersköterskornas arbetsförhållande inom äldreomsorgen har försämrats samtidigt som vi vet att behovet av arbetskraft inom äldreomsorgen kommer att öka. Kvinnliga undersköterskors arbetsvillkor och hälsa måste belysas för att arbetsförhållandena för denna personalgrupp ska kunna förbättras. Utifrån hur undersköterskorna upplever sin arbetsmiljö kan förändringsarbete komma till stånd. Utbildningsinsatserna kan förstärkas. Det kommer både personalen och de äldre till godo samtidigt som arbetet får högre status. Undersköterskorna känner mer arbetstillfredsställelse och omvårdnadskvaliteten höjs.

### **Kvinnligt och manligt i hemtjänsten**

*Anna Lindström, Ph D, Avd för Forskning och Utbildning i Modern svenska, Uppsala universitet*

Projektledaren arbetar för närvarande på ett av RALF finansierat projekt om samtal i hemtjänsten som kommer att löpa fram till juni 1999. Inom detta projekt har hon spelat in hembesök där kvinnliga vårdbiträden hjälper ensamstående kvinnor över 70 år utan diagnostiserad senildemens som bor i så kallat ordinärt boende. Ett problemområde som utforskats är hur vårdbiträde och vårdtagare förhandlar om vårdbitrådets arbetsuppgifter. Anna Lindström söker nu finansiering för att spela in möten mellan

å ena sidan kvinnliga vårdbiträden och manliga vårddagare och å andra sidan manliga vårdbiträden och såväl kvinnliga som manliga vårddagare. Hon kommer att jämföra detta material med det redan insamlade för att belysa skillnader mellan män och kvinnor i hemtjänsten... Genusaspekten är föga utforskad inom hemtjänsten.

### **Könsskillnader i upptag, omsättning och tecken på hälsoeffekter vid akut lösningsmedelsexponering**

*Agneta Löf, docent, Enheten för arbetsmedicin, Arbetslivsinstitutet*

Det finns inte några systematiska jämförande studier med avseende på toxikokinetik och akuta effekter av lösningsmedel hos kvinnor respektive män. Projektet kan få praktisk betydelse vid riskbedömning och gränsvärdessättning. Vid gränsvärdessättning bör hänsyn tas till eventuella könsskillnader så att den känsligaste gruppen blir avgörande.

### **Kvinnor, män och fördelningen av farliga jobb**

*(har även sökt pengar från Socialvetenskapliga forskningsrådet)*

*Peter Hedström, professor, soc inst, Stockholms universitet*

*Christofer Edling, fil kand (disp ht 98)*

Olycksfallsmönstret på svenska arbetsplatser är starkt relaterat till den könssegregerade arbetsmarknaden. Utifrån denna förutsättning studerar projektet de mekanismer som förklarar fördelningen av farliga jobb.

### **Datoriseringen som strukturellt och kulturellt fenomen**

#### **En studie av den svenska försäkringsbranschen ur ett genusperspektiv**

*Anita Westerström, FD, inst för industriell ekonomi och samhällsvetenskap, Luleå tekniska universitet*

Så gott som alla utvecklingsinsatser som idag görs inom arbetslivet kopplas till förhoppningar om att informationsteknologin ska fungera som en dynamisk kraft som ska bidra till att lösa problem. Det pågår med andra ord en kulturell process i samhället i samband med fortsatt datorisering. Samtidigt kvarstår gamla strukturer som bygger på traditionell makt och status och där kvinnorna har svårt att hävda sig. Hur man kommer in i en datoriserad miljö och hur man utvecklar attityder till datorn kan ha stor relevans för fortsatta arbetsmarknadspolitiska satsningar.

### **Genus och teknik i försäkringsbranschen**

*Anita Westerströms doktorsavhandling*

Om mäns och kvinnors upplevelser av datoriserat arbete. (1997)

### **Våld mot kvinnor i Sverige. En omfångsundersökning om sexualiserat våld**

*Eva Lundgren, soc inst Uppsala universitet*

Förekomsten av hot, trakasserier och andra former av sexualiserat våld omöjliggör en god arbetsmiljö för kvinnor och är av central betydelse för kvinnors villkor i arbetslivet. Därför är det viktigt att den kunskapslucka som finns på detta område i Sverige idag fylls. Utsatthet för sexualiserat våld, där sexuella trakasserier ingår, är något som är specifikt för kvinnors arbetssituation och livsvillkor. Studien kommer att ge kunskap som är nödvändig för att förstå mekanismerna bakom bristande jämställdhet i arbetslivet samt att ge kunskap för att undanröja hinder för jämställdhet.

**Ensamstående mödrar – om hinder och möjligheter inom olika yrkesgrupper och sociala livssammanhang**

*Helén Thomson, psykologiska inst, Stockholms universitet*

Gruppen ensamstående, yrkesarbetande mödrar blir allt större och dessa kvinnor återfinns inom alla yrkesområden och positioner. Det är av största vikt att utifrån denna grupps erfarenheter, öka kunskapen om vilka möjligheter och hinder som finns i arbetslivets olika skikt. Sådan kunskap är nödvändig för att förändringar som kan underlätta för denna, i många avseenden hårt belastade grupp, ska komma till stånd.

**Lågutbildade kvinnors och mäns lärande och arbetsvillkor inför 2000-talet, en komparativ studie**

*Christina Lönnheden, ped inst, Stockholms universitet*

Både för arbetsgivare, fackföreningar, utbildare och individerna i arbetslivet och utanför, är det viktigt att beskriva och identifiera de konsekvenser som arbetsvillkor har för lärande sett ur ett genusperspektiv. Ur jämlikhetssynpunkt är det viktigt att identifiera och beskriva den utveckling som kanske riskerar att öka klyftorna mellan män och kvinnor. De konsekvenser för lärandet som den ökade konkurrensen mellan människor och den ökade individualiseringen får, är angeläget att belysa.



## 6. Intervjuer med forskare

### Lena Abrahamsson

Vad händer med kvinnors arbetsuppgifter och arbetsplatser då industriföretagen förändrar arbetsorganisationen? Är de nya organisationsformerna bra för kvinnor? Får kvinnorna större möjligheter inom industrin med målstyrda grupper, lärande organisationer, utvidgade och berikade arbetsroller? Dessa frågor ställer Lena Abrahamsson, civ ing, doktorand vid inst för arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet.

Hon studerar organisationsutveckling i könsteoretiska termer. I sin licentiatuppsats: "Organisationsförändringar och kvinnors arbeten" tittar Lena Abrahamsson på tre företag inom massa- och pappersindustrin. I arbetet med doktorsavhandlingen studerar hon nu även ett tvätteri, ett charkuteri och en elektronikfirma.

– Det första som slog mig när jag intervjuat anställda på de här företagen var hur svårt det var att integrera arbetsuppgifter som tidigare varit könsmärkta. Vissa jobb har stämpeln kvinnojobb och männen vill inte byta ner sig. Vad som är kvinnligt och vad som är manligt är speciellt för varje arbetsplats. För att få en förändring måste man göra självklara och outtalade regler och normer synliga. Först då vi kan börja ifrågasätta och bryta mönster. När en organisation förändras, kan också innebörden av kön förändras. Det betyder antagligen att det är i förändringsperioder som de största chanserna finns om man vill förbättra jämställdheten, menar Lena Abrahamsson.

Hon fann att många svårigheter och hinder finns i den informella organisationen och när förändringarna började inkräkta på den märktes motståndet inom företaget. Att kön har något att göra med arbetsorganisationen och hur den är strukturerad blir uppenbart i samband med organisationsförändringarna. När gränser ska brytas och när gamla revir och rutiner omkullkastas ställs saker och ting på sin spets och allt måste omförhandlas. Det som förut tagits för givet blir nu mer synligt i ord handling.

### "Problemet med kvinnorna"

Där kvinnorna fanns samlade i större grupper det vill säga på typiska kvinnoarbetsplatser sågs kvinnorna och deras arbetsplatser som ett problem i organisationsförändringen. "Nu måste vi ta itu med det här problemet med kvinnorna" som en manlig chef uttryckte saken.

– Att bli betraktad som ett problem istället för en resurs torde påverka hur kvinnorna ser på sig själva. En risk är att de betraktar sig själva som orsaken till de problem som uppkommer i förändringsarbetet eller känner sig misslyckade, en sämre sorts arbetare. Det får konsekvenser för förändringsprocessen och kvinnornas möjligheter att på ett jämbördigt sätt delta i förändringsarbetet. Organisationsförändringar påverkar egentligen

inte kvinnors arbete så mycket konstaterar Lena Abrahamsson. Men allt är ändå inte nattsvart. Man ska inte bortse ifrån att nya modeller trots allt gör det möjligt för kvinnor att ta nya initiativ. Kvinnor som själva driver på kan utveckla sina arbetsuppgifter. Det finns en öppning i de nya modellerna med självständiga grupper. Bilden är dock inte så entydig som man ibland velat göra gällande, nämligen att nya organisationsmodeller enbart innebär förbättringar för kvinnor.

Kan man dra slutsatsen att de flesta organisationsforskare och förändringskonsulter är könsblinda med tanke på var vi står idag?

– Ja, det tror jag. På en del ställen är det tydligt uppdelat i kvinno- och mansjobb, ju striktare uppdelning desto större diskriminering. Alla forskare och konsulter som kommer dit måste se detta men bryr sig inte utan säger kanske till kvinnorna: Nu måste ni skärpa er och ta till er tekniken. Man tycks tro att rådande förhållanden är kvinnornas eget val och ser inte att problemet ligger i själva strukturen.

Har många företag slängt ut massor av pengar på förändringsarbete i onödan?

– På en del företag är det uppenbart så.

### **Lite annorlunda**

Det finns inte så mycket forskning kring LO-kvinnor och organisationsförändringar. Går det att dra generella slutsatser från forskning som gäller andra grupper?

– Det är ett bekymmer att hitta litteratur som gäller just LO-kvinnorna och organisationsutveckling. De flesta forskare inom det här området har tittat på civilekonomer och den typen av yrkesgrupper. De har kommit fram till jätteintressanta resultat. Men det är svårt att dra generella slutsatser för det är ju ändå så att LO-kvinnor är lite annorlunda i jämförelse med civilekonomer. På det teoretiska planet i interaktionen mellan kvinnor och män kan man hitta likheter men i praktiken är det olika.

Lena Abrahamsson visar i sina studier att det krävs könsteoretiska perspektiv i tre nivåer – i analysen av befintlig produktions- och organisationsstruktur, i teorierna kring de nya organisationsmodellerna och i förändringsmetoderna.

– Detta kan naturligtvis inte lösa alla problem men utan ett aktivt könsteoretiskt perspektiv vid utformningen av de nya organisationerna lämnas många frågor, problem och hinder osynliga, odiskuterade och olösta.

### **Ann Bergman**

Ann Bergman, doktorand vid institutionen för arbetsvetenskap, högskolan i Karlstad. För tillfället arbetar Ann Bergman med sin avhandling *Kön, makt, arbetsdelning*. Hon studerar könssegregeringen på tre olika arbetsplatser: en processindustri (pappers/massa) med 1 200 anställda varav 20 procent kvinnor, en bank med 320 anställda, där de flesta är kvinnor, och en högskola med 600 anställda, hälften kvinnor och hälften män.

– Jag tittar på hela arbetsplatsen, tar bredare penseldrag, men kan dela in materialet på olika sätt. Min utgångspunkt är: Var finns kvinnor och män i arbetslivet? Varför finns de där? Vilka blir konsekvenserna? Det ligger en poäng i att jämföra de olika arbetsplatserna. Vad man jobbar med och vilka man jobbar med bildar ramar i arbetslivet.

Ann Bergman frågar vad jämställdhet i arbetslivet egentligen innebär. Betyder det att kvinnorna ska vara på samma plats som männen eller att kvinnor och deras arbete ska uppvärderas? Vad är det vi vill komma åt? Just nu bearbetar Ann Bergman sina studier och det är för tidigt att redovisa några slutliga resultat. Vi får nöja oss med några glimtar från de tre arbetsplatserna som visar att verkligheten ofta är mer problematisk än våra förutfattade meningar eller tankar och önskningar när det gäller jämställdhet.

### Manlig norm

På processindustrin pågår det en jämställdhetsdebatt på fabriken och man kan konstatera en motsättning mellan kvinnor och män. Men det går inte att dra slutsatsen att enbart mulliga mansgrisar jobbar där på grund av att det är en mansdominerad arbetsplats. Här som på andra mansdominerade arbetsplatser går kvinnornas strategier dessutom ofta ut på att anpassa sig till den manliga normen och bli en av männen och se sig orättvist behandlade i förhållande till tjänstemännen på kontoret mer än i förhållandet mellan kvinnor och män. På några funktioner i fabriken är det flest kvinnor som på paketering, lab, städ och kontor. När kvinnorna ger uttryck för att de blir orättvist behandlade betyder det inte automatiskt att de vill vara där männen är.

På banken är det en mer homogen yrkesgrupp. Där ser man könssegregeringen till exempel på att det är männen som har hand om företagsrådgivning och kvinnorna som har hand om privatrådgivning.

Högskolan slutligen betraktas som en jämställd arbetsplats med hälften kvinnor och hälften män. Men det betyder inte att kvinnor är jämställda i alla sammanhang på högskolan. Man kan vara jämställd i ett sammanhang och icke jämställd i ett annat, på en och samma arbetsplats.

Ann Bergman är kritisk till den kvantitativa jämställdhetspolitiken.

– Man har en jämställdhetsplan på arbetsplatsen som säger att kvinnor ska ha inflytande på alla nivåer – det ska vara kvinnor på gruppnivå och i olika skiftlag. Man placerar några kvinnor här och var för att det ska se bättre ut. Ofta hamnar en ensam kvinna bland en massa män.

Vad kan det finnas för ytterligare förklaringar till att jämställdhetsåtgärder på arbetsplatserna så ofta går snett?

– Kanske beror det på att man som kvinna känner sig som föremål för jämställdhetspolitik. Man måste fråga sig: har de anställda varit aktiva i arbetet? Jämställdhetspolitik bedrivs uppifrån och ner. Det är kvinnor som ska skaffa sig utbildning och förväntas göra en massa saker. Det gör att vi kanske inte ser mönstren som genererar systemen utan de bevaras och vad leder det till? frågar Ann Bergman. Jämställdhetsdebatten genomsyras av att vi har svårt för att se att olikheter kan vara grund för jämställdhet, menar hon.

### Känner inte igen sig

Det är ofta unga akademikerkvinnor som driver jämställdhetsfrågor inom processindustrin. Jämställdhetskommittén består av facket med manliga representanter, personalavdelningen och några kvalificerade kvinnor.

– LO-kvinnorna har dubbla lojaliteter. De förväntas vara lojala både med männen i sin klass och med andra kvinnor. De känner inte igen i sig i jämställdhetspolitiken. Genomgående är kvinnorna missnöjda med facket, sällan själva aktiva, eftersom de tycker att de inte kan påverka.

Kan du utveckla det här med klass och kön?

– Klass och kön är intvinnade i varandra och det går bara analytiskt att skilja dem åt. Det är synd att de två krafterna klass och kön så ofta tar ut varandra inom facken. Vi ingår i flera strukturer. Klass, kön och arbetsdelning är tre viktiga strukturer. Man måste fortsätta att ställa frågan: vad har LO-kvinnorna gemensamt med LO-männen och med andra kvinnor? Men begreppet kvinnor rymmer mycket. Ibland handlar det om kvinnor generellt, ibland om LO-kvinnor, unga kvinnor, mödrar, pensionerade kvinnor, invandrarkvinnor eller någon annan grupp. Ann Bergman berättar också att det finns unga forskare som försöker hitta nya begrepp istället för det traditionella klass och kön.

Är jämställdhet en klassfråga?

– Jämställdhetsplaner görs i allmänhet ur ett akademiskt perspektiv, inte ur ett arbetarklassperspektiv. Föreställningar bakom jämställdhetsåtgärder är i regel liberala. Kvinnor på pappers- och massafabriken är inte bekanta med jämställdhetspolitik. Man pratar förbi varandra. Hur det ser ut i hemmen har också betydelse, det är en komplicerad bild. Demokrati innebär bland annat rättvisa mellan könen. Det kan bli lurigt om demokrati är en sak, jämställdhet en annan.

## **Gunilla Fürst**

Gunilla Fürst är sociolog, har hoppat av den akademiska världen, och arbetar som egenföretagare och konsult i Göteborg. Gunilla Fürst har under hela sin forskning haft en koppling till LO-kvinnor, säger hon själv, och har bland annat studerat vad som händer när kvinnor börjar arbeta på mansdominerade verkstadsgolv. Just nu håller hon på med ett forskningsprojekt om könsperspektiv på Kommunals nya lönesystem. Om detta har hon skrivit en artikel i Kvinnomaktutredningen; SOU 1997:135. 1994 övergick Kommunal från det centrala lönesystemet med löneklasser och lönegrader till ett decentraliserat lönesystem som ger möjlighet att utveckla lokala lönemodeller för differentierad och individuell lönesättning. Det är kvinnor inom vård- och omsorgsarbete som tagit ledningen när det gäller att utveckla differentierade och individuella lönemodeller. De uttrycker också en mer positiv inställning till det nya lönesystemet än män i mansdominerade verksamheter.

– Eftersom det finns en utbredd skepsis mot individuell lönesättning blev jag förvånad över resultaten i min undersökning och har letat efter förklaringar. Undersökningen tyder på att de individuella kriterierna utvecklats i kvinnoyrken främst för att synliggöra yrkesskicklighet och för att få en löneutveckling och knappast utifrån en önskan om att differentiera löner arbetskamrater emellan. Ett viktigt lönepolitiskt argument är att differentierade löner skapar möjligheter för grupper att få en löneutveckling som märks.

– Min undersökning visar att arbetet med att ta fram lönemodeller med lönekriterier innebär att arbetskrav och kvalifikationer i kvinnors arbete lyfts fram. Kompetens i vidare mening än formell utbildning blir synliggjord.

LOs huvudstrategi för löneutveckling och uppvärdering av kvinnors arbete har hittills kopplats till befattningsutveckling.

– Många är osäkra om vad som egentligen menas med befattningsutveckling. Det framstår som en alltför abstrakt modell. När kvinnor inom Kommunal valt en individorienterad lönesättning kopplad till personrelaterad kompetens beror det på att de sett begränsade möjligheter till löneutveckling genom befattningsutveckling och produktivitetmått.

## **Diskussion nödvändig**

Det råder även en del oklarheter kring vad som avses med individuella kriterier och individuell lönesättning. Syftar det på arbetskrav eller individens prestationsförmåga?

– Nu finns löneavtalen. Facket måste ta en diskussion om hur man värderar den informella kompetensen som en individuell förmåga. Det borde vara en viktig facklig strategi att utveckla modeller för hur medlemmarna kan vara med och påverka när det gäller att ta fram individuella kriterier och medverka vid individuella bedömningar. Man behöver allt stöd på lokal nivå eftersom osäkerheten är stor inför det nya.

Ett differentierat och individuellt lönesystem ställer krav på att de anställda aktivt medverkar för att lönesättningen ska uppfattas som legitim och rättvis. I de flesta lokala

lönemodeller ingår någon form av arbetsvärdering.

– Man kan se arbetet med att införa lokala lönemodeller som en begränsad och modifierad form av arbetsvärdering. Men det visar sig entydigt att flera av Kommunals kvinnodominerade yrken är undervärderade lönemässigt. Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män säger avtalet och det kräver att metoder för att värdera arbete och arbetsinsatser utvecklas.

Det lokala arbetet med att utveckla kriterier för lönesättning innebär att arbetsorganisationen blir genomlyst. Arbetskrav, arbetsuppgifters innehåll och möjligheter till utveckling i arbetet diskuteras. Arbetsorganisations- och lönefrågor är sammankopplade på flera plan:

- arbetets organisering avgör vilka utvecklingsmöjligheter som finns i arbetet och hur en löneutveckling kan se ut
- arbetets organisering påverkar de anställdas möjligheter till inflytande såväl i verksamhetsutveckling som i arbetet med lokala lönekriteriemodeller.

### **Missgynnar kvinnor?**

Många forskare har kommit fram till att kvinnor förlorar på differentierad och individuell lönesättning. Missgynnar det villkorslöst kvinnor? Den forskning som finns handlar främst om tjänstemannayrken och mansdominerade arbetsmiljöer där manliga normer och värderingar styr. Det har funnits gott om utrymme för godtycklighet eftersom det inte hört till att lönekriterier och/eller löner öppet redovisats.

– När kvinnliga kommunalare inom vård och omsorg idag tillsammans med arbetskamrater, fackliga ledare och arbetsledare diskuterar fram individuella kriteriemodeller är förutsättningarna annorlunda. Några nya förhållanden talar till kvinnornas fördel:

- Kriteriemodellerna med väl kända och godkända kriterier minskar risken för godtycklighet.
- De anställda kvinnorna är själva med och bestämmer hur värderingen ska göras.
- Förskjutningen mot lokal lönebildning och den ökande andelen kvinnliga fackliga företrädare och arbetsledare innebär att alltför många kvinnor blir involverade, sammanfattar Gunilla Fürst.

### **Wuokko Knocke**

Wuokko Knocke är forskare vid Arbetslivsinstitutet och har under många år forskat om invandras situation på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Klass, kön och etnicitet är Wuokko Knockes forskningsperspektiv. Just nu handlar hennes forskning om unga kvinnor och män med invandrarbakgrund. Vad vill de göra av sina liv, vad har de för medvetna och strategiska satsningar? Vilka är möjligheterna och vilka hinder finns det? I projektet deltar också Fredrik Hertzberg som är doktorand och etnolog. Projektet pågår i tre år och än så länge är resultaten bara preliminära.

– Vi vill visa en mer nyanserad bild av dessa ungdomar än som vanligtvis görs, det finns inte bara negativa erfarenheter. Vi tittar också på nya begrepp som social kompetens. Om det begreppet plockas sönder, vad är det då? Vi försöker komma åt olika fördomar som kan finnas, berättar Wuokko Knocke.

– Flera som är födda i Sverige kallar föräldrarnas hemland också för sitt hemland och sig själva för utlänningar eller invandrare. De känner sig inte accepterade fullt ut trots att de har förutsättningar och är utbildade här. Det är intressant att se hur föräldrarna stöder ungdomarna och är måna om att de söker utbildningar oberoende av om de själva har lång utbildning eller ej.

### **Målmedvetna**

De unga kvinnorna har ofta målmedvetna strategier. Två unga kvinnor födda här med föräldrar från Turkiet har till exempel valt att bära sjal. Det är moderna unga kvinnor som strategiskt undviker att söka jobb där sjalen kan uppfattas som ett hinder. På motsvarande sätt finns det ett strategiskt tänkande vid val av utbildning.

Omfattar de unga kvinnornas strategier också att de ska bli självförsörjande?

– Ja men de unga kvinnorna kommer nog inte att söka sig till rena arbetaryrken. De har sett föräldragenerationen slita ut sig i arbetslivet och förtidspensioneras.

Wuokko Knocke har i sin tidigare forskning ägnat sig åt just invandrade kvinnor som kommit hit som arbetskraft och sett hur de förslitits i arbetslivet.

– Det är allvarligt att invandrade kvinnor totalt osynliggjorts under alla år. De har funnits och jobbat men man blir som ”invandrarkvinna” väldigt lätt placerad i arbetslivets botten. Deras röster har inte hörts och det har uppstått stereotypa bilder av utbildade ”invandrarkvinnor”. Wuokko Knocke har visat att invandrade kvinnor som hamnade i arbetaryrken mycket sällan fick någon internutbildning till bättre arbete utan fastnade i de jobben och hade svårt att få en chans att söka sig vidare. Sjukskrivning och förtidspension har varit högst bland invandrade kvinnor som kom hit som arbetskraft och hamnade i de monotona jobben.

I forskningsrapporten ”Invandrade kvinnor i lönearbete och fack” från 1986 beskriver Wuokko Knocke de lönearbetande invandrade kvinnornas situation. Resultaten är giltiga även idag.

– Man vill fortfarande inte se dem utan håller sig med förenklade bilder. Det finns inte ”den muslimska kvinnan”, det finns inte invandrarkvinnor. Dessa invandrade kvinnor är ett snäpp under svenska LO-kvinnor i hierarkin. Svenska LO-kvinnor har inte fastnat i samma jobb på samma vis. Det som hänt nu är att invandrarna har förlorat sina jobb och blivit arbetslösa eller så är de förslitna. De nya invandrarna har inte kommit in på arbetsmarknaden. Det är inte självskrivet att den generation som utbildar sig här får jobb på grund av arbetslösheten.

### **Känner igen sig**

Hur får du ut dina forskningsresultat?

– Jag pratar på seminarier och har varit ute en hel del i fackliga sammanhang. Det är centralt och viktigt för mig som forskare att få bekräftelse på att människor känner igen sig i det jag gör. Jag skriver både akademiska verk och mer lättillgängliga texter.

I Arbetarhistoria 2/1997 finns en artikel skriven av Wuokko Knocke: Sist på dagordningen? Invandringen, den invandrade arbetskraften och facket i Sverige. Först på 1970-talet började man medvetet från centralt håll aktivera de invandrade medlemmarna. Ett problem var emellertid att invandrarfrågorna oftast hamnade sist på dagordningen eller hanterades vid sidan om de fackliga huvudfrågorna.

### **Gerd Lindgren**

Gerd Lindgren, docent i sociologi och verksam vid historiska institutionen Stockholms universitet, har tillsammans med Yvonne Hirdman helt nyligen startat ett sexårigt forskningsprogram med namnet ”Genus, arbete och välfärdsstat”. Fem doktorander är knutna till programmet och tanken är att man ska få fram fem avhandlingar, ordna konferenser och producera böcker på basis av konferenserna. Den första konferensen äger rum i november 1998. Projektet inleddes med en hearing med jämställdhetsansvariga och en första rapport lämnades i mars 1998 till RALF. Bland doktoranderna finns bland andra

Maria Andersson, etnolog vid Uppsala universitet, som ska forska kring arbetslöshet.

Inför förra maktutredningen gjorde Gerd Lindgren en studie i organisationsförändringar och undersökte vad som händer när organisationer krympt. Hon har fortsatt att titta på vad som händer inom vården efter neddragningarna och ska ha ett manus klart i maj 1998. Både sjukvårdsbiträden och undersköterskor ingår i studien som görs utifrån ett köns- och klassperspektiv. Gerd Lindgren är handledare för två doktorander på deltid i Umeå som forskar kring kvinnor som förlorar sina jobb i vården.

– Huvudfrågan är: Hur har det gått till? Det handlar inte om unga småflickor utan om medelålders kvinnor som jobbat 17–18 år. Man har en lös anknytning till arbetet och befinner sig i en gråzon, går på vik, deltar i kunskapslyft och en del vidareutbildar sig. Det är ett brett spektrum. Många har alltså fortfarande anknytning till arbetsmarknaden men på ett otryggare vis och känner sig väldigt oroade. Det finns ett tydligt behov bland kvinnorna att deras situation lyfts fram, säger Gerd Lindgren. Studien ska pågå till 1999 då projektet ska rapporteras. En delrapport i artikelform kommer hösten 1998.

### **Familjen central**

– Vi har tänkt följa kvinnorna och se vad som händer med dem. En lavin av händelser kan sättas igång under de omständigheter kvinnorna lever. Kanske börjar de ifrågasätta hela livet. Var har facket funnits? Arbetsförmedlingen och arbetsgivare? Hur går samtalen bland kamrater på jobbet?

– Man tittar mer och mer inom forskningen på relationen familj och arbetsliv. Familjen blir central med en så mobil arbetsmarknad som vi har idag. Kvinnor hakar inte bara på männen längre utan har själva uttalade krav och detta gäller även LO-kvinnor.

Tycker du att det är svårt att nå ut med forskningsresultat som rör LO-kvinnor till LO-kvinnorna själva?

– När jag blivit inviterad till landstingen för att prata har det främst varit för läkare och sjuksköterskor. Det är svårt att nå längst ner i hierarkin även om det blivit lite bättre. Man noterar: ja så, det är undersköterskor här! när man föreläser.

– Min rapport "Doktorer, systrar, flickor" var skriven i en lite enklare form och det har varit lyckosamt för att få ut den. Men när jag skrivit min avhandling på 1980-talet var det svårt att få komma ut och prata med LO-kvinnorna. Facket och arbetsgivaren var ett hinder.

Avhandlingen har namnet "Kamrater, kollegor och kvinnor" och är en studie av köns-segregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer. Äger din avhandling sin giltighet idag också?

– Jag tror det. När man skär i industrin blir kvinnors möjligheter små och de står stilla på samma jobb på de mansdominerade arbetsplatserna. Segregeringsindex har inte ändrats. BRYT-projekten har inte haft någon effekt.

– Den helt avgörande frågan är hur man hanterar likalön. Det har man aldrig lyckats lösa och det leder till att kvinnor har en underprivilegerad relation. Löneskillnaden är verkligen anmärkningsvärd.

### **Folkbildning**

Är jämställdhet en kunskapsfråga?

– Ja. Jämställdhetsfrågorna har mer och mer professionaliserats. Det finns många jämställdhetskonsulter och det är fritt fram för olika budskap. Det är så att man önskar sig en riktig upplysningsperiod med en rejäl folkbildningssatsning.

Jämställdhetsplaner görs ofta av akademiker men det krävs många insikter. Gerd

Lindgren bekräftar att satsningar inom organisationerna har förflyttats från de underprivilegierade till ledare och ledarfrågor. Nu satsar man på mentorsfrågor, också inom landstingen, eftersom man vill ha fler kvinnor på ledande platser. Satsningar på undersköterskor är däremot lågmälda. När man ska lösa frågor som gäller organisationer är det alltmer lednings- och styrperspektiv som gäller.

Gerd Lindgren har varit handledare i en annan studie också, för två allmänmedicinare, Eva Johansson och Katarina Hamberg, som ska disputera i Umeå under 1998, och studerar kvinnor som fått värk. Kvinnorna har hamnat på vårdcentralen, tillhör kategorin diffusa värkpatienter, ofta arbetarkvinnor, och det går inte att ställa diagnos. Det finns dolda hinder när det gäller rehabilitering. Man ser till exempel våldshistorier i privatlivet. Det finns ingen kunskap om hur man ska möta dessa kvinnor och detta är därför en viktig forskning.

Är jämställdhet en klassfråga?

– Nej, man kan inte dra slutsatsen att jämställdhet är en klassfråga. Det finns ganska många arbetarkvinnor som har ett bra liv, särskilt på små ställen. Det är svårare att leva i Stockholms förorter med en svår ekonomisk situation.

## **Lena Pettersson**

Lena Pettersson är FD i Teknik och social förändring vid Linköpings universitet. I doktorsavhandlingen "Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer?", 1996, analyserar Lena Pettersson hur genusrelationer formas på två industriarbetsplatser. Hon använder begreppet genuskontrakt för relationerna mellan kvinnor och män. Det innebär att det finns en grund för förväntningar på hur umgänget ska gestaltas mellan könen men det finns också en möjlighet till omförhandling. Lena Petterssons studier av planerade förändringar på arbetsplatser visar hur genussystemets bärande principer, isärhållning mellan könen och det manliga som norm, fungerade. De nya kontrakten liknade de gamla, trots företagets ambition att förändra.

Studien har gjorts vid ett elektronikföretag och ett verkstadsföretag. Resultatet visar att där ett fåtal män började i ett tidigare kvinnodominerat arbete, kom de efter en tid att dominera. De fick mer utbildning, i synnerhet teknisk, och högre lön än kvinnorna. Där ett fåtal kvinnor kom in i ett tidigare mansdominerat arbete förblev de ett fåtal, fick de minst kvalificerade arbetena, lägre lön och nästan ingen utbildning i jämförelse med männen, alternativt försvann de från det tekniska arbetet. Det är rörelser över sådana gränser som undersöks i avhandlingen.

På elektronikföretaget studerades den så kallade ytmonteringsavdelningen där man hade introducerat nya supermoderna ytmonteringsmaskiner för montering av komponenter på kretskort. Tidigare hade alltid kvinnor monterat kretskort men sedan något år hade ett fåtal män börjat utföra detta arbete i och med att den nya tekniken installerades. Operatörerna roterade mellan samtliga maskiner på avdelningen.

I verkstadsindustriföretaget hade en ny avdelning med modern produktionsutrustning byggts upp för tillverkning och montering av så kallade hydrauler för handtruckar. Verkstadsindustriföretaget har alltid varit ett traditionellt mansdominerat företag och arbetet med bearbetning- svarvning, borrar och svetsning- har utgjort manliga sysslor. Samtidigt som den nya tekniken började att användas började ett fåtal kvinnor arbeta inom detta mansdominerade område.

## **Ringa genomslag**

Med Lena Petterssons terminologi hade man alltså en situation där existerande ge-



nusordningar var öppna för omförhandling på båda företagen. Kön eller snarare genus med innebörden det som tillskapas socialt är och blir en starkt strukturerande kraft för både kvinnors och mäns möjligheter och begränsningar. Genderiseringen verkar så starkt att förändringsprogrammen får ett ringa genomslag på den arbetsorganisation som faktiskt utvecklas.

Vad hände då egentligen när ny teknik infördes och kvinnor började på maskodade jobb och tvärtom? Könskodningen på verkstadsföretaget utgår från arbetsuppgifternas karaktär och från tekniken. De datorstyrda, högautomatiserade, bearbetande maskinerna och robotarna associeras till män och manlighet. Könskodningen på elektronikföretaget utgick från utbildning, genom att den tekniska utbildningen gick till männen. Det finns ett mönster av föreställningar om manlighet och dess association till teknik. Innebörden är att det manliga är överordnat det kvinnliga vilket efter en tid av ”förhandling” uttrycks i arbetsdelningen och legitimeras av föreställningar om kvinnlighet som underordnat.

Det fanns en ömsesidighet mellan kvinnor och män. Man var överens om att män var mer tekniska än kvinnor. Kvinnorna anpassade sig till de manliga normerna som blev de normgivande.

### **Ann-Sofie Ohlander**

Ann-Sofie Ohlander är professor i historia vid Högskolan i Örebro.

Varför är det viktigt med ett historiskt perspektiv för LO-kvinnorna?

– Vi har ett långt och ett kortare historiskt perspektiv. Om vi går tillbaka i svensk historia, kan vi se att kvinnor arbetade inom produktion och reproduktion och att de spänt över större samhällsområden än vad män gjort. Kvinnor arbetade till exempel i alla industrier vilket är viktigt att veta. Vid kriser har kvinnorna dessutom tagit över männens arbetsuppgifter. Vi har inte sett att männen tar över kvinnors uppgifter på motsvarande sätt.

– Om klimatet hårdnar utestänger man kvinnorna. 1909 års arbetarskyddslagstiftning innebar att nattarbete blev förbjudet för kvinnor. Man utestängde kvinnliga typografer men frågade inte om nattarbete var för hårt för sjuksköterskor. När man talar om att skona kvinnor eller att kvinnor inte är tillräckligt starka, då ska man vara observant. Kvinnor kan arbeta med vad tungt arbete som helst. Historiskt sett har de arbetat mer än männen förutom att de har haft hand om barnen.

– Om vi känner till allt detta kan vi också hämta kraft ur i historien. Om kvinnor hade ett självförtroende som stod i förhållande till deras historiska insatser skulle världen se annorlunda ut. Kvinnors historia bör ge oss rättigheter och rätten att ställa krav.

### **Konflikter nödvändiga**

I en uppsats i Kvinnomaktutredningen ”Ekonomisk makt och ekonomiskt ansvar – två skilda storheter” diskuterar Ann-Sofie Ohlander maktbegreppet i kvinno- och könshistorisk forskning. Hon håller med om att maktbegreppet som betonas av så många forskare självklart är centralt. Men Ann-Sofie Ohlander frågar samtidigt varför det forskas mer om förtryckarmekanismer, än om frihet och frigörande faktorer. Hon menar att det är angeläget att studera och få en bild av den möjliga handlingsfriheten.

Konflikter är något vi inte kommer ifrån, betonar Ann-Sofie Ohlander.

– Om man tar konfrontation får man mest. Kvinnor måste kräva av männen inom facket att de lever upp till sin uttalade ideologi. Män solidariserar sig med kön före klass och kvinnor förväntas vara solidariska med sin klass, det vill säga med männen. Män i arbetarklassen har krävt solidaritet men inte gett solidaritet tillbaka. Kvinnor har rätt

till klassolidaritet annars är det könsdiskriminering.

– Som kvinnor kan vi ha två strategier; anpassa oss eller slåss. Man ska stå på sig och vara beredd att slåss. Kvinnor som hamnar på viktiga positioner stör den uppbyggda rangordningen, de platserna är reserverade för män utifrån icke sakliga kriterier. Kvinnor ska inte bli förvånade när de möter motstånd. De flesta politiker, fackföreningskvinnor och kvinnliga forskare kan berätta hur de kämpat.

### **Går långsamt**

Det är viktigt att hålla isär det personliga och det opersonliga och veta att det gäller mitt kön annars är det lätt att tro att det är fel på oss.

Du själv har fightats ganska rejält. Tar det inte väldigt mycket energi?

– Det går åt mycket energi när man slåss men det går åt ännu mer när man inte slåss. Kvinnor kan ställa frågor som ingen annan kan, det är en vetenskaplig vinst och helt klart en vinst också i en organisation.

Vi är många som tycker att jämställdhetsarbetet går långsamt. Hur ser du som historiker på det?

– Ja, det gör det också i ett historiskt perspektiv. Det viktigaste som hänt är att männen börjat ta ansvar för sina barn.

Är jämställdhet ett särskilt kunskapsområde?

– Ja, männen saknar kunskaper på det området. Motståndet har inte bara med en allmän konkurrenssituation att göra utan handlar även om att deras identitet hotas.

Ser du jämställdhet som en klassfråga?

– Det kan också vara stenhårt att vara forskare eller direktör. Det kan vara ett sätt att skaffa undan problemet genom att säga att det är en klassfråga.

Ann-Sofie Ohlander har tillsammans med Ulla-Britt Strömberg skrivit boken: Tusen svenska kvinnoår – Svensk kvinnohistoria från vikingatid till nutid. I boken står kvinnors arbete i fokus.

### **Hanna Westberg**

Hanna Westberg är forskare vid ALI. Hennes doktorsavhandling har namnet: "Kvinnor och män märks – könsmärkning av arbete – en dold lärandeprocess". Hanna Westberg deltar i flera olika forskningsprojekt vid ALI. Inom LÖV-programmet, driver Hanna Westberg tillsammans med Ingela Wahlgren utvecklingsprojekt i två verkstadsföretag, inom Metalls avtalsområde. Företagen har genomfört en ny arbetsorganisation och också fått en ny lönesättning. En rapport väntas under våren 1998.

Annars förknippas Hanna Westberg med den immanenta pedagogiken som spelar en stor roll i återskapandet av den existerande samhällsordningen och samhällsmedborgarnas förhållningssätt. Immanent pedagogik handlar om omedveten påverkan. Den verkar därmed på ett förrädiskt sätt och kan fritt ta oss i besittning.

### **Den immanenta pedagogiken**

uppfostar oss att ha vissa föreställningar, även om vi inte tror det. Att den manliga normen uppfattas som naturlig, är sådant som ingår i denna pedagogik. I sin doktorsavhandling visar Hanna Westberg hur den immanenta pedagogiken finns inbyggd i våra föreställningar om arbetsdelningen i hemmet och som en följd därav även i arbetet. Vid sidan av de omedvetna processerna arbetar de medvetna och tillsammans leder de till könsmärkning, det vill säga att vi sätter kön på egenskaper/kvalifikationer och arbetsuppgifter/yriken.

Vi kan sammanfatta det så här mycket förenklat: Könsmärkning av arbetsuppgifter och yrken kan härledas till könsarbetsdelningen i hemmet, som i sin tur kan härledas till den sociala påverkansprocess, som har ett inbyggt intresse av att behålla mansmakten. Könsmärkning gör att könssegregeringen i arbetslivet består. Trots att vi lever i en tid då kvinnan varken vetenskapligt eller politiskt betraktas som underordnad mannen och det görs åtskilliga satsningar på jämställdhetsarbete pågår ändå påverkansprocesser som motverkar förändring. Det sker med hjälp av den immanenta pedagogiken.

Hanna Westberg lägger nya intressanta bitar i det pussel som förklarar varför gränsöverskridande mellan könen både i hemliv och yrkesliv är en så svår och trög förändringsprocess. Detta är kunskaper som man kan ha stor nytta av i det praktiska jämställdhetsarbetet ute i verkligheten. Med sådana nya insikter kan man agera utifrån en annan plattform.

– Vi har en jämställdhetsideologi i det här landet i ord men inte så mycket i handling. Vi har projekt som pågår under en kort tid och lyckas med kvantitativa förändringar men inte kvalitativa. Om vi verkligen vill förändra måste vi jobba med jämställdhet hela tiden. Om man tittar på en organisation som LO måste man avsätta ordentligt med pengar till jämställdhetsarbetet. Det måste vara ett projekt som pågår hela tiden med en uttalad målsättning som kontrolleras varje år. Det är allas ansvar att det blir jämställt men yttersta ansvaret ligger hos chefen.

## **Ewa Gunnarsson**

Ewa Gunnarsson forskare vid Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms Universitet, har skrivit avhandlingen *Att våga väga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete* (1994). Hon disputerade vid Luleå Tekniska Högskola, inst för arbetsvetenskap.

I sin avhandling visar Ewa Gunnarsson att kvinnorna tillmäter sociala kvalifikationer större betydelse i arbetet än män. Men kön är inte det enda avgörande. Hur man värderar sociala kvalifikationer hänger också ihop med arbetsuppgifter, arbetsorganisation och männens ålder. Unga män i grupporganiserat arbete på en karossverkstad betonade också de sociala kvalifikationernas betydelse.

Ewa Gunnarsson pekar på att icke-formella sociala kvalifikationer av relationskaraktär håller på att övergå till formella kvalifikationer, det vill säga erkända åtminstone i den lokala miljön. De sociala kvalifikationerna får ökad betydelse i grupporganiserat arbete och i drift- och underhållsarbete där avancerade tekniska system ska betjäna.

Kanske kan man se tecken på att den mansdominerade industriarbetarkulturen håller på att ömsa skinn och framför allt att de yngre manliga arbetskamraterna alltmer delar kvinnornas syn på sociala kvalifikationer. Vilken genomslagskraft synen på sociala kvalifikationer kan få beror också på en rad samhälleliga faktorer. En annan stor och viktig fråga är hur man ska mäta kvalifikationer som samarbetsförmåga, kommunikativ förmåga och att inte tariska. Det går inte att översätta till kvantitativa mått. Frågan är om det ens är önskvärt menar Ewa Gunnarsson. Avhandlingen är skriven på ett enkelt och lättillgängligt språk och ger kunskaper och infallsvinklar som är till nytta i praktiken.

## **Stor längtan**

Inom "Teknikan", en del i ett EU-projekt, har Harriet Aurell arbetat fram en pedagogisk modell för hur kvinnor utan tidigare utbildning på området kan tillägna sig teknisk kunskap. Via praktik lär man sig teori. Ewa Gunnarsson har utvärderat detta projekt och då framkom det att många kvinnor har en stor längtan efter teknisk kunskap men

inte givits redskapen för att utforska den. Med rätt introduktion i teknikens värld kan många kvinnor tänka sig att välja teknik som sitt framtida yrkesområde.

AMI/Lan har fått ett stort antal miljoner för IT-satsning och Ewa Gunnarsson anser att i alla stora IT-satsningar ska man ha med minst 40 procent kvinnor annars borde man inte bedriva dem. Man måste lägga ner mycket mer arbete än hittills för att rekrytera kvinnor. Ewa Gunnarsson anknyter till det i dag så populära begreppet mainstreaming. Regeringen bland annat använder sig av detta i sin retorik liksom fackliga organisationer. ”Jämställdhetsaspekten ska genomsyra alla politikens alternativt organisationens områden”.

– En av de viktigaste sakerna är att ta upp hur man hanterar mainstreaming. Som det ofta används betyder det att man inte ska göra speciella kvinnosatsningar utan detta perspektiv ska integreras överallt. Det innebär även att speciella kvinnogrupper och kvinnocentra kan plockas bort och man riskerar att förlora i kunskap och kompetens. Ewa Gunnarsson sitter med i en expertgrupp om distansarbete som regeringen tillsatt. Rapport väntas under hösten 1998.

### **Birgit Pingel**

Birgit Pingel är psykolog och arbetar som forskare vid ALI. Hon har tillsammans med Hans Robertsson, ALI, forskat om yrkesidentitet i sjukvården inom ett projekt som kallats Yrkesidentitet – Position, person och kön.

Man tittar på de tre yrkesgrupperna: läkare, sjuksköterskor och undersköterskor/ biträden. Slutsatsen blir att de tre grupperna uppfattar sin yrkesidentitet på väldigt olika sätt. De manliga läkarna är starkast förankrade i sin yrkesidentitet. Undersköterskorna är nästan totalt personorienterade och relaterar till yrket utifrån sig själva: jag som god människa måste göra, måste känna efter. Det leder till att de känner skuld när de kommer till korta. De olika yrkesgrupperna ser också olika på de förväntningar och krav som kopplas till deras arbetsinsats. Läkarna kopplar kraven till omgivningen, det vill säga kraven kommer utifrån. Undersköterskorna kopplar kraven till sig själva. Kraven kommer inifrån och de talar om vad de måste göra. Kvinnliga läkare är som manliga läkare i det här avseendet.

I studien tittade man bland annat också på vilka motiven hade varit för yrkesvalet. Manliga läkare hade påverkats av tidiga föreställningar om statusyrken – jag vill ha. Kvinnliga läkare hade alltid vetat att de skulle bli läkare – jag ska bli. Sjuksköterskor hade haft föreställningar om att det var till vården de ville – jag vill vara – medan undersköterskornas yrkesval mer präglats av tillfälligheter – jag får ta.

Studien antyder att könsarbetsdelning och yrkesidentitet förstärker varandra. Birgit Pingel och Hans Robertsson har gått vidare med projektet Könnssegregering inom sjuksköterskeyrket – ett resultat av hegemonisk maskulinitet? Här handlar det om en könsssegregering som innebär att minoriteten, manliga sjuksköterskor, trycks uppåt i hierarkin. Man kan tala om glashissen i analogi med glastaket, som gäller för kvinnor på väg uppåt i hierarkierna.

### **Yvonne Hirdman**

Yvonne Hirdman är professor vid historiska inst, Stockholms universitet. Inför LOs hundraårsjubileum skriver Yvonne Hirdman en bok som har titeln ”Med kluven tunga, LO och genusordningen”. Den spänner över tiden 1946–1986. I Arbetarhistoria 1–2 / 1998 beskriver hon i en artikel detta projekt och inleder med en ”Kortfattad genuslära”. Det är ju som moder till genusmodellen Yvonne Hirdman gjort sig känd bland alla som

intresserat sig för kvinnoforskning. När jag frågar Yvonne Hirdman om hon tycker att det finns något speciellt område som det skulle vara angeläget att forska om när det gäller LO-kvinnor och facket säger hon:

– Det finns bara vita fläckar! Ingen har forskat på LO-kvinnor direkt, bortsett från Ylva Waldemarson som snart kommer med en bok. Det är väldigt viktigt att sådan forskning kommer till stånd. Det behövs forskning på avtalsnivå. På vilket sätt har fackföreningen bidragit till segregeringen på arbetsmarknaden?

– Hela vårt samhälle bygger på en genusordning som innebär att kvinnor är underordnade män. Det är män som är huvudpersonerna vilket är väldigt tråkigt och förödmjukande. Kvinnor är statister. Institutioner, arbetsliv, politik, familj – allt bygger på att kvinnor ska vara underordnade. Det går inte bara att rycka bort för då funkar det inte. Om vi inför en elementär rättvisa skulle det bli kaos.

– Vad är jämställdhet? Jag känner nu när jag jobbar med den här boken att det är så slirigt. Man knölar in allt som har med kvinnor att göra under detta begrepp. Idag talar man inom LO om klass och kön som två lika viktiga källor till förtryck. Hur ser du på begreppet klass och kön?

– Man försöker säga att klass och kön ligger på samma nivå men det gör det inte. Klass är i huvudsak baserat på män. Det är ett svårt problem men man gör sig själv en otjänst genom att föra samman två sätt att förstå. Man kan inte plussa på – och kvinnor.

Genusförståelse spelar en roll för de fackliga organisationerna. Genusanalys ger redskap att förstå. Det finns en valhänthet i Sveriges största kvinnoorganisation när det gäller att hantera jämställdhet. Min avsikt med boken är att man inom LO ska förstå genusordningen. Tillsammans med Gerd Lindgren har Yvonne Hirdman nyligen startat ett projekt som beskrivs i presentationen av Gerd Lindgren.

## **Ylva Waldemarson**

Ylva Waldemarson, doktorand historiska inst, Stockholms universitet. Inför LOs 100-års jubileum skriver Ylva Waldemarson om LO-kvinnor under perioden efterkrigstiden fram till 1967. Hon undersöker vad LOs organisation har betytt av både vanmakt och möjligheter för de kvinnliga medlemmarna. Hon tittar på vilket handlingsutrymme eller snarare brist på handlingsutrymme som LOs kvinnorråd hade.

Kvinnorrådet samarbetade till att börja med intensivt med alla möjliga kvinnoorganisationer. Med tiden dämpades entusiasmen eftersom det var svårt att få gehör för LO-kvinnors speciella krav. Man fick inte klassaspekten bejakad i kontakterna med andra organisationer och inte könsaspekten bejakad inom den egna organisationen. Kvinnorrådet var tidigt ute i jämställdhetsfrågor men gick inte in på maktrelationen till män.

## 7. Forskare och Institutioner med anknytning till LO-kvinnor

### Stockholms Universitet

*Yvonne Hirdman*, professor, historiska institutionen (intervju)

*Gerd Lindgren*, docent i sociologi, historiska institutionen (intervju)

*Ylva Waldemarson*, doktorand, historiska institutionen (intervju)

*Ingela Wahlgren*, företagsekonomiska institutionen, har skrivit en doktorsavhandling om hemtjänsten, *Vem tröstar Rut?* 1996

*Helen Thomson*, fil dr, psykologiska institutionen, *Klass, kön och etnicitet*

### Publikationer:

Att främja hälsa hos kortutbildade kvinnor inom vård och omsorg. Folkhälsoinstitutet 1998

Anpassningens pris. Om kvinnors liv i vård och vardag. Förlagshuset Gothia 1998

*Ewa Gunnarsson*, fil dr, Centrum för kvinnoforskning (intervju)

*Mehrdad Darvishpour*, doktorand, sociologiska institutionen. Beskriver sig själv som feminist och har studerat hur maktförhållandena förändras i invandrade familjer. Han skriver på en avhandling om invandringens effekter när det gäller maktrelationer och konfliktmönster i iranska familjer.

### Arbetslivsinstitutet, Stockholm

*Lena Gonäs*, professor och forskningsledare vid ALI

Lena Gonäs är just nu mycket internationellt inriktad i sin forskning och publicerar därför många av sina arbeten på engelska. Hennes forskning handlar om strukturomvandling och arbetsmarknadsförändring, samt arbetsmarknadspolitikens betydelse.

*Åsa Kilbom*, professor, tillsammans med Lena Gonäs, huvudansvarig för kvinnoprogrammet: *Kön, arbete och hälsa*.

*Hanna Westberg*, fil dr, arbetslivspedagog (intervju)

*Marta Blomqvist*, fil dr i sociologi. Avhandling: *Könshierarkier i gungning, kvinnor i kunskapsföretag*. Deltar i segregations- och integrationstemat (sid 14) och kommer att studera flera olika branscher inom LOs avtalsområde.

*Birgit Pingel*, fil dr i psykologi (intervju)

*Wuokko Knocke*, fil lic (intervju)

*Arja Tyrkkö*

*Christina Bergqvist*, fil dr, statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet

Alla forskare som hittills nämnts kommer på olika sätt att delta i kvinnoprogrammet *Kön, arbete och hälsa*. Deras projekt beskrivs i texten om kvinnoprogrammet.

*Katalin Beellagh*, har gjort en studie om hur affärsanställda förenar arbete och familj – Flexible Working – a means of reconciling work and family life – or an new form of precariousness Det är en jämförande studie där sex länder ingår. Rapport våren 1998.

*Vanja Astorik* doktorand, hemtjänsten

*Mary Freed Solfeldt*, nattpersonal inom hemtjänsten

*Annika Härenstam*, Yrkesmedicinen MOA-projektet (Mod arbetsvillkor för kvinnor och män) ett tvärvetenskapligt projekt. Samarbete med ALI.

## **Lärarhögskolan i Stockholm**

*Gunilla Härnsten*. Hennes forskning handlar om utbildningars sociala funktion eller inläringens sociala villkor. Gunilla Härnsten har arbetat med LO-kvinnor och forskningscirkel under flera år.

## **Uppsala Universitet**

*Marta Blomqvist* + ALI

*Arja Lehto*

*Christina Bergqvist* + ALI. *Susanne Johansson*

*Maria Andersson*, doktorand vid etnologiska institutionen

## **Göteborgs Universitet**

*Bodil Bergman*, fil dr i psykologi. Avhandling: Women among men. Handlar om kvinnor i manlig industri – Volvo. Undersökt kvinnors hälsa i en blandad grupp – chefer, tjänstemän och arbetsledare. Tittat på strukturen, resultaten även giltiga för LO-kvinnor menar Bodil Bergman.

*Mari Risbäck*, doktorand sociologiska institutionen. Förändringar på arbetsmarknaden, särskilt kvinnors och mäns löneutveckling.

## **Göteborg**

*Gunilla Fürst*, sociolog, konsult och egen företagare (intervju)

## **Lunds Universitet**

*Johanna Esseveld*, professor i sociologi. Har bland annat studerat fackföreningar.

*Marianne Svenning*, docent i sociologi

Publikationer:

Tillbaka till jobbet Om arbete, ohälsa och rehabilitering

Rehabilitering Idé och verklighet

*Marianne Svenning* har forskat om LO-kvinnor i många år.

## **Högskolan i Örebro**

*Ann-Sofi Ohlander*, professor i historia (intervju)

## **Högskolan i Karlstad**

*Ann Bergman*, doktorand vid inst för arbetsvetenskap (intervju)

*Marie Nordberg*, doktorand, Maskuliniteter i kvinnliga sfärer – könskonstruktioner på kvinnodominerade arbetsplatser

*Marie Nordberg* studerar bland annat frisörer

*Kerstin Rosenberg* studerar löneskillnader mellan kvinnor och män

*Birgitta Eriksson*, doktorand (disputerar juni 98)

Människors inställning till lönearbete

*Per Folkesson* håller på med en kartläggning av den nordiska mansforskningen

## Högskolan i Halmstad

*Agneta Hansson*, Centrum för arbetslivsutveckling, har bland annat jobbat med utvecklingsarbete på ett tvätteri. Projektet avslutades för några år sedan, bestående förändringar enligt fack och arbetsledning. Ett nytt projekt på gång som går ut på att mobilisera till förändring inom hemtjänsten.

*Inger Danilda*

## Universitetet i Linköping

*Elisabet Sundin*, docent, Inst för Tema/teknik och social förändring. Forskar inom området organisation–ekonomi–teknik, ofta sett ur genusperspektiv.

Ansvarade för den del av Kvinnomaktutredningen som fokuserar makten över, i och genom organisationer.

### Publikationer:

Om makt och kön i spåren av offentliga organisationers omvandling

SOU 1997:83

Den offentliga sektorns omvandling och kvinnors och mäns företagande inom typiskt kvinnliga sektorer.

Från symaskin till cyborg. Genus, teknik och social förändring. Red. Tillsammans med Boel Berner.

*Stina Johansson*, inst för Tema

studerar vårdrken och utbildningsfrågor

Publikationer bland annat: Sjukhus och hem som arbetsplats.

*Lena Pettersson*, fil dr, institutionen för Teknik och social förändring (intervju)

*Anita Nyberg*, docent, institutionen för Tema/Tema T (intervju)

*Gunnela Westlander*, professor, inst för konstruktions- och produktionsteknik/industriell arbetsvetenskap

*Bodil Ekholm* och *Eva Ellström*, pedagogiska institutionen

Hemtjänst, hemvård

*Margareta Liew*, CITA (Centrum för industriell teknik och arbetsorganisation) och landstinget

Har haft ett utvecklingsprojekt på Cloetta med som hon själv anser goda resultat när det gäller kvinnors möjligheter till befattnings- och löneutveckling samt vidareutbildning. Ett landstingsprojekt på gång där hon ska utveckla nya former för hur arbetet ska organiseras för att stimulera både produktion och lärande. Ett annat projekt om förändringsarbete i två företag. Margareta Liew har ofta LO-kvinnor med i sina studier.

## CMTO

Centrum för studier av människa, teknik och organisation, består av ett trettiotal forskare som alla också är knutna till en institution vid Linköpings universitet eller vid någon annan högskola. Huvuduppgiften är att bedriva forsknings- och utvecklingsarbete inom företag och offentlig verksamhet. Forskarna ska också skapa kontakter med det



regionala näringslivet, kommunen och andra intressenter på arbetsmarknaden, samt sprida information om arbetsorganisatorisk utveckling.

## Örnsköldsvik

*Monica Bellgran*, tekn dr, inst för konstruktions- och produktionsteknik. Hennes avhandling handlar om utveckling av monteringsystem och berör LO-kvinnor i hög grad.

## Universitetet i Umeå

*Susanne Fahlgren*, doktorand i sociologi

*Ann-Sofi Nilsson*, doktorand i sociologi

Båda har Gerd Lindgren som handledare. I intervjun med Gerd Lindgren beskrivs deras projekt.

*Eva Johansson*, doktorand i allmänmedicin

*Katarina Hamberg*, doktorand i allmänmedicin. Gävle-Sandviken

*Lena Nordesjö*, doktorand vid utbildningsvetenskapliga institutionen. Hennes avhandling handlar om kvinnor och vuxenutbildning. Hur är det för de kvinnliga lärarna att möta andra kvinnor i vuxenutbildning? Lärarna tillhör själva första generationen studerande och tar med sig den erfarenheten in i sitt yrke.

*Mia Björk*. Avhandling: Vardagens modernitet, Hur moderna vardagskvinnor får vardagslivet att fungera

*Clarissa Kugelberg*. Hur går arbete och barn ihop? Intervjuat arbetare och tjänstemän.

## Luleå Tekniska Universitet

*Lena Abrahamsson*, civ ing och doktorand vid institutionen för Arbetsvetenskap (intervju)

*Anita Westerström*, inst för industriell ekonomi och samhällsvetenskap. Avhandling: Genus och teknik i försäkringsbranschen. Har ansökt om medel för fortsatta studier inom samma bransch.

*Lena Rantakyrrö*, doktorand, utvärderar Arbetslivsfondens satsningar

*Gunilla Carlstedt*, institutionen för arbetsvetenskap. Projekt tillsammans med Annika Forsén: Kvinnors arbetsliv och hälsa ur ett klass- och könsperspektiv. Studerar äldre kvinnor. I kvinnomaktutredningen skrev Gunilla Carlstedt rapporten: Konsten att överleva synen på förtidspension.

*Saila Piippola*, doktorand. Vad händer med arbetslösa kvinnor inom LO-grupperna?

## Databaser

*FEMDOC LUND* – en nationell databas över kvinno-, genus- och jämställdhetsforskning.

Databasen finns på Internet under adressen <http://www.kvf.lu.se/FEMDOK.html>

Ännu är långt ifrån alla forskare med i databasen.

*KVINNSAM*, Kvinnohistoriska samlingarna, Göteborgs universitetsbibliotek

*ARBLINE* är kopplad till Arbetslivsinstitutets bibliotek som har landets största samling av arbetslivslitteratur.

Projekt-databas/Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet håller på att bygga upp en projekt-databas där alla forskningsprojekt ska ingå. Någon sådan förteckning finns inte idag. Databasen beräknas bli klar under 1998.

## 8. Diverse projekt av intresse för LO-kvinnor

### Exempel på pågående projekt

Volvo Umeåverken, kontakt Edit Norberg, Metall. KIM – kvinnor i montering, ett projekt i samarbete med Mats Björklund institutionen för tillämpad psykologi, Umeå universitet. Dåliga erfarenheter av att anställa kvinnor i monteringsjobbet, efter ett par år är alla borta. Förändrat arbetsorganisation från linje till grupp/teambaserad organisation och nyanställt. Nu grupper där kvinnor är i majoritet.

### Växtkraft, Mål 4, EU-projekt

Totalt är cirka 15 000 företag involverade i steg 1 och steg 2, varav hälften berör LO-områden. Drygt 6 000 projekt är slutredovisade för steg 1 och omfattar 54 000 kvinnor och 70 000 män, alla LO-områden är representerade.

Jag har fått hjälp av Johannes Wickman på programkontoret. Han håller på med ett så kallat resultatspridningsprojekt. Han har skickat ett e-mail till alla Mål 4 samordnare på regional nivå och bett dem plocka fram goda exempel för min räkning. Reaktionen direkt. Får även tips om samarbetspartner på högskolor.

### Här följer några exempel på Mål 4 projekt:

- LO-facken i Jönköping har precis startat ett Mål 4 projekt tillsammans med högskolan i Växjö. Det går ut på att söka identifiera faktorer som talar om hur man upplever förändringar i arbetsorganisationen, som teknikförändringar och kompetensutveckling. Fem arbetsplatser har valts ut. Beräknas vara klart våren 1999. Forskare Sören Augustsson och Elve Rickard, högskolan i Växjö.
- Nätverk Visby ekonomibiträden (detta projekt har Kristina Zamore på SAN tipsat om. Hon bedömer det som mycket intressant).
- I Halland en privat vårdinstitution som via fackligt engagerade kvinnor ändrat arbetsorganisationen. Kontaktpersoner LO:Jana Nilsson reg: Sten Unosson.
- Östergötland Artex textilföretag i Mjölby syr bilklädselar, 90 anställda som är organiserade i Industrifacket. Fackklubben har varit mycket aktiv, från traditionell linjeorganisation till gruppprocesser, 80–85 procent kvinnor.
- Lindesbergs kommun – vård- och äldreomsorg, 500–600 personer involverade.

### Mål 3

Projekt Hjärdis i Sandviken. Långtidsarbetslösa kvinnor har fått hjälp med att formulera vad de vill med sitt liv. Nästan alla är LO-kvinnor. De flesta har kommit ut på arbetsplatser och fungerar bra i arbetslivet. De har fått med sig en processkompetens från utbildningen. Ansöker om att få detta som ettforskningsprojekt

## 9. Forskningsbehov

Områden där det finns behov av ytterligare forskning ur LO-kvinnornas perspektiv. Dessa idéer har kommit fram i samtal med forskare och när jag kartlagt pågående forskning. Som ett första steg presenterar jag bara idéerna rakt av. I ett senare skede måste de självklart bearbetas ingående. Alla som läser detta och själva har några förslag är välkomna att fylla på listan. Det behövs mer forskning om:

### Den egna organisationen – LO

Det fackliga arbetssättet, fackligt arbete ur ett feministiskt perspektiv  
Förhandlingar på avtalsnivå hur arbetsgivarna rekryterar till olika yrken  
Arbetsorganisation – för att få fram metoder och modeller som är användbara i praktiken  
Industriarbetande kvinnor som förlorat jobbet, vad händer i 90-talets industri?  
1/4 av industriarbeterskorna har försvunnit.  
Hur man kan kombinera familj och arbetsliv  
Arbete, kön och reproduktion – segregationen i arbetslivet  
Hur man sprider forskning  
Maktstrukturer  
Ledarskapsteorier – vad är det för styrmodeller? Kritiskt granska organisationsmodeller som utvecklas med hjälp av ledarskapsteorierna  
Mager organisation – konsekvenser för LO-kvinnor  
Kunskapslyftet – ifrågasätta kravet, det finns många arbetsplatser där de teoretiska kunskaperna inte är så aktuella  
Vad händer efter kunskapslyftet?  
Mål 4 ur ett könsperspektiv  
Invandrade kvinnogrupper  
LO-kvinnorna behöver forskarnas hjälp att beskriva sin situation och ställa krav  
Det behövs fler hälsoprojekt. Det skulle kunna bidra med kunskap till kvinnodominerade yrken.  
Det verkar finnas ett stort antal studier om kvinnors ställning i olika mans- eller kvinnodominerade yrken. Det finns få studier om blandade yrken på arbetsplatser.  
Det finns en genomgående brist på studier om möjligheterna för kvinnor att bryta sig ur existerande segregationsmönster. De flesta studierna uppmärksammar bara svårigheterna.

# 10. Bibliografi

- Baserad på en bibliografi skriven av Lena Gonäs och Arja Lehto i State of the art review on women and the labour market.
- Åström, G och Hirdman, Y Kontrakt i kris: om kvinnors plats i välfärdsstaten, Maktutredningens publikationer, Stockholm, Carlsson 1992
- Baude, A med flera Kvinnoarbetsliv: visioner och forskning för ett bättre arbetsliv, Stockholm, Arbetslivscentrum 1987
- Berggren, A-M Kvinnorna och välfärden, Stockholm, Forskningsrådsnämnden 1996
- Bergqvist, C Mäns makt och kvinnors intressen, Skrifter utgivna av Statsvetenskapliga föreningen i Uppsala/Almqvist & Wiksell International, Stockholm 1994
- Eduards L, M Den feministiska utmaningen – Kvinnors kollektiva handlande i G, Åström och Y, Hirdman, 1992 Kontrakt i kris
- Hirdman, Y Genussystemet: teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning, Rapport/maktutredningen, 23, Uppsala: Maktutredningen 1988
- Liljeström, R och Dahlström, E Arbetarkvinnor i hem, arbets- och samhällsliv, Stockholm, Tiden 1981
- Utredningen om kvinnorepresentation Varannan damernas: slutbetänkande från Utredningen om kvinnorepresentation, Statens offentliga utredningar, 1987:19, Stockholm: Allmänna förlaget
- Waldemarson, Y Kontrakt under förhandling – LO, kvinnorna och makten i Åström, G och Hirdman, Y Kontrakt i kris Stockholm, Carlsson 1992
- Carlstedt, G Kvinnors hälsa: en fråga om makt
- Fürst, Gunilla I reserv och reservat. Om villkoren för kvinnors arbete på mansdominerade verkstadsgolv, Soc inst Göteborgs universitet 1988. Gonäs, L En fråga om kön. Kvinnor och män i strukturomvandlingens spår, Stockholm, Arbetslivscentrum 1989
- Industriomvandling i välfärdsstaten, Forskningsrapport/Arbetslivscentrum, 62, Stockholm, Arbetslivscentrum 1991
- Gonäs, L, Johansson, S och Svärd, I Vad händer med kvinnors arbete när den offentliga sektorn skärs ned? Undersökningsrapport/Arbetslivsinstitutet, 1995:22, Solna: Arbetslivsinstitutet 1995
- Gunnarsson, E Att våga väga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete, Tekniska högskolan i Luleå, 1994
- Jonung, C Yrkessegregering på arbetsmarknaden i Kvinnors arbetsmarknad – 1990-talet återtågets årtionde, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm 1993
- Knocke, W Invandrade kvinnor i lönearbete och fack. En studie om kvinnor från fyra län-

- der inom Kommunal- och fabriksarbetareförbundets avtalsområde, Forskningsrapport/ Arbetslivscentrum, 53, Stockholm, Arbetslivscentrum 1986
- Lindgren, G Kamrater, kollegor och kvinnor: en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer, Forskningsrapporter från Sociologiska inst, Umeå universitet, 86, 1985
- Doktorander, Systrar och Flickor: om informell makt, Maktutredningens publikationer, Stockholm; Carlsson 1992
- Nyberg, A Har arbetsmarknaden blivit mer jämställd 1987–1993? TEMA-T arbetsnotat, nr 143, Linköping: Linköpings universitet 1995
- Pettersson, L Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer?: en studie av omförhandling av genuskontrakt på två industriarbetsplatser, Linköping studies in arts and science, 143, Linköping Tema 1996
- Pingel, B och Westlander, G The Effectiveness of a "Break Experiment" from a longterm Perspective. A retrospective study of female participants and management's conceptions of a training program for skills development in a manufacturing industry Undersökningsrapport/Arbetslivsinstitutet 1995:17, Solna Arbetslivsinstitutet 1995
- Sundin, E och Berner, B Från symaskin till cyborg, Stockholm: Nerenius Santéus
- Thomsson, H Women's opportunities for well-being. Studies of women's work, leisure and health-related behaviour patterns, Inst för psykologi, Stockholm 1996
- Westberg-Wohlgemut, H Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – en dold lärandeprocess, Stockholm Inst för pedagogik, Stockholms universitet, 1996
- Wikander, U Kvinnors och mäns arbeten: Gustavsberg 1880–1980, Lund: Arkiv förlag 1988
- Att växa från roten, Kvinnors lärande och utveckling, SAN