
Paula Berntsson

Att osynliggöra kvinnors yrkeskompetens

Om staten och förskollärarna

Staten försöker genom olika åtgärder främja jämställdhet. Genom Jämställdhetslagen har till exempel könslönediskriminering förbjudits. Trots detta består löneskillnaderna mellan könen. Ofta förklaras kvinnors lägre löner med att arbetsmarknaden är könssegregerad. Inte sällan värderas kvinnodominerade yrkesgruppers arbete och kunskaper lägre än andra yrkesgruppers. För att höja värdet av kvinnodominerade yrkesgruppers arbete och kunskaper är det viktigt att dessa synliggörs. I artikeln diskuteras hur ett statligt beslut, Skolverkets beslut angående verkställandet av det pedagogiska uppdraget i *Läroplanen för förskolan Lpfö 98*, bidrar till att en kvinnodominerad yrkesgrupp, förskollärares, kunskaper i stället osynliggörs. Skolverkets beslut främjar, trots statens jämställdhetsintentioner, att den lägre värderingen av en kvinnodominerad yrkesgrupps kunskaper och arbete kan vidmakthållas.

Sedan 1980 har vi i Sverige en Jämställdhetslag som förbjuder könslönediskriminering. Detta hindrar inte att könslöneskillnaderna består. Kvinnors timlön är i genomsnitt 80 procent av männens (Persson & Wadensjö 1997). Löneskillnader mellan könen är en aktuell fråga sedan många decennier tillbaka. Under 1960- och 1970-talen minskade könslöneskillnaderna markant men har därefter varit relativt konstanta (Edin & Richardson 1997). Från slutet av 1980-talet ökar de åter något.

Paula Berntsson är doktorand i sociologi vid Göteborgs universitet.

Förklaringarna till kvinnors lägre löner varierar. På 1930-talet motiverades de främst med att kvinnor på grund av sitt familjeansvar inte skulle förbli på arbetsmarknaden så länge och att de därför var mindre intresserade av och engagerade i lönearbetet än vad männen var. Att även de kvinnor som förblev på arbetsmarknaden hade lägre löner motiverades utifrån det så kallade "male breadwinner" idealet, dvs att männen hade huvudansvaret för familjens försörjning. Inte minst hänvisades också kvinnors lägre löner till att de på grund av de högre produktionskostnaderna för kvinnor (förorsakat av deras familjeansvar) kostade arbetsgivaren mer än männen (se t ex Hirdman 1998).

Dagens orsaker till löneskillnaderna mellan könen sammanfattar Åsa Löfström (1997, s 205) med:

Vissa hävdar att det beror på att utbudet av kvinnor är större än vad som efterfrågas, andra att en stor del av arbetstillfällena för kvinnor främst är offentliga. Att många kvinnoarbeten liknar hemarbete och andra typiska kvinnoyrken som delvis utför gratis (hemma) och dessutom kräver mindre formell utbildning är skäl som anförs som förklaring till de lägre lönerna. Uppfattningen om att arbetsuppgifter som utförs av kvinnor skulle "devalveras", dvs få ett lägre värde än om det var män som utförde dem, förekommer också.

Kvinnors underordning, och inte minst hur denna reproduceras samt är möjlig att förändra, har diskuterats flitigt, framför allt av feminister. På så vis har kvinnors underordning i olika sammanhang synliggjorts. Detta har bland annat resulterat i olika statliga jämställdhetsåtgärder, till exempel Jämställdhetslagen. Enligt Jämställdhetslagen är det förbjudet att lönediskriminera kvinnor på grund av deras kön. Lagen förskriver också att det ska bedrivas ett aktivt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna. Varje arbetsgivare med minst tio anställda måste upprätta en jämställdhetsplan.

Trots Jämställdhetslagen består, och till och med ökar, könslöneskillnaderna. Flera av förklaringarna till att detta kan ske trots lagens förbud mot könslönediskriminering hänvisar till den utbredda könssegregering som råder på arbetsmarknaden. Carl le Grand (1997, s 77) menar till exempel att

Det förekommer en avsevärd värdemässig diskriminering på den svenska arbetsmarknaden, vilken yttrar sig i att

anställda som är verksamma inom yrken där kvinnor dominerar är underbetalda i jämförelse med anställda inom yrken som domineras av män.

Även Åsa Löfström (1999, s 284), som undersökt löneskillnader mellan yrken, finner att:

Resultatet har visat att det finns fog för antagandet att andelen kvinnor i ett yrke har en självständigt lönenedpressande effekt på medellönen i yrket.

Isärhållandet av könen jämte den hierarki som gör mannen till norm utgör enligt Yvonne Hirdman (1988; 1990) de två bärande principerna i det genusystem som Hirdman anser vara förklaringen till reproduktionen av kvinnors underordning. Isärhållandet av könen genererar och legitimerar enligt Hirdman den manliga normens företräde och kvinnors underordning. Dessa två principer verkar på tre olika nivåer; 1) de metafysiska tankefigurernas nivå (arketypiska, religiösa, vetenskapliga, kulturella etc föreställningar om hur män och kvinnor bör vara, 2) den sociala integrationsnivån (könsens interaktion på den institutionella nivån, till exempel i politiken eller i arbetslivet) och 3) individnivån, där till exempel socialisering sker. På samtliga dessa tre nivåer verkar ett isärhållande av könen och den därav möjliga manliga normens företräde som grund för föreställningar om hur relationen mellan män och kvinnor ska utformas och på så vis reproduceras kvinnors underordning.

Isärhållandet mellan könen och den manliga normens primat befrämjar och genererar enligt Hirdmans genusystem att mansdominerade områden värderas högre än kvinnodominerade områden. Vad gäller den svenska arbetsmarknaden är den starkt könssegregerad. Endast fem procent av de

förvärvsarbetande i Sverige arbetar i yrken där könsfördelningen är jämn (Roman 1994). Cirka var tredje kvinna arbetar i ett yrke där 90 procent är kvinnor (Blomqvist 1994) och 75 procent av kvinnorna arbetar inom yrken där kvinnoandelen är högre än 60 procent (Jonung 1997). Oftast återfinns kvinnorna inom de sektorer som har lägst status och på de lägre nivåerna inom ett yrkesområde (ibid).

På arbetsmarknaden råder såväl en horisontell könssegregering (arbetsmarknaden är uppdelad i kvinno- respektive mansdominerade yrkesgrupper och sektorer) som en vertikal könssegregering (kvinnor arbetar inom yrken med lägre status eller på lägre nivåer än män inom ett yrkesområde). Nästan en tredjedel av kvinnorna återfinns inom hälso- och sjukvårdsarbete och socialt arbete. Många kvinnodominerade yrken anknyter till de uppgifter hemarbetet innehåller. En förklaring till den höga könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden är också att de allt fler förvärvsarbetande kvinnorna under 1960- och 1970-talet främst anställdes inom den samtidigt expanderande offentliga sektorn där många yrken hade denna karaktär (ibid).

Könssegregationen på arbetsmarknaden möjliggör att löneskillnader mellan könen kan bestå trots Jämställdhetslagens förbud mot könslönediskriminering. Detta kan förklaras genom distinktionen mellan direkt-, fördelnings- respektive värdediskriminering (se bland andra England 1992; le Grand 1997; Treiman & Hartmann 1981). Jämställdhetslagen avser direkt lönediskriminering, dvs ett förbud mot olika lön för samma arbete på samma arbetsplats. På arbetsmarknaden råder också en fördelningsdiskriminering; kvinnor och män fördelas i olika yrken och sektorer vilka ger olika löne-, utvecklings- och karriärmöjligheter

(till männens fördel) samt en värdemässig diskriminering; kvinnors arbete och kvalifikationer värderas lägre på grund av att de innehas av kvinnor, inte på grund av att kvalifikationerna är lägre. Jämställdhetslagen omfattar inte dessa två senare former av diskriminering, varför könslöneskillnaderna kan bestå. Kvinnors lägre löner relativt mäns kan också ha andra orsaker. I denna artikel är det värdediskrimineringen av kvinnodominerade yrkesgruppers arbete och kunskaper som ska diskuteras.

Utbildning som lönestrategi

Tidigare förespråkades ofta en ökad utbildning som en strategi för att höja kvinnors löner och på så vis få deras löner mer jämlika männens. Idag har kvinnor och män lika långa utbildningar men kvinnor får inte lika hög utdelning på sin utbildning som männen (Abbott & Wallace 1996; SOU 1993:7; Wadensjö 1997). Detta förklaras av att det råder en könssegregering vad gäller utbildningens inriktning (Abbott & Wallace 1996; Jonsson 1997; SOU 1993:7; Wadensjö 1997). Flickor väljer främst utbildningar som leder till arbeten inom vård, undervisning och service medan pojkar oftare återfinns inom tekniska och naturvetenskapliga utbildningar (SCB 1991:5). Staten har försökt befrämja en minskad könssegregering i utbildningsval. Under en tid gav detta ett visst resultat men könssegregeringen består samtidigt som de kvinnodominerade utbildningarna vanligtvis leder till yrken som är sämre betalda än motsvarande utbildningar som leder till mansdominerade yrken.

Att öka könsintegreringen i de respektive utbildningarna kan vara en möjlighet att öka jämställdheten. Enligt Hirdmans genussystem är ett upphävande av könens isärhållande en förutsättning för att repro-

duktionen av kvinnors underordning ska kunna upphöra. Även Löfströms (1999) studie visar att det är viktigt att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden för att kunna åtgärda könslöneskillnaderna. Att välja mansdominerade utbildningar uppfattas ofta som en strategi för kvinnor att förbättra sina villkor på arbetsmarknaden. En sådan strategi kan tänkas ge bättre förutsättningar vad gäller till exempel löneförhållanden. Däremot ökar den inte synliggörandet av kvinnodominerade yrkesgruppers arbete och kunskaper och värdet av dessa. Eftersom flickor och pojkar fortsätter att välja könssegregerade utbildningar är det viktigt att sträva efter att synliggöra och uppvärdera de kvinnodominerade yrkesgruppernas arbete och kunskaper.

En yrkesgrupps kunskaper, och inte minst hur dessa värderas, har ofta avgörande betydelse för den status yrkesgruppen på olika sätt erhåller. Vad gäller lönesättning tillämpas till exempel inom allt fler arbetsområden en individuell lönesättning utifrån kriterier grundade på värdering av arbetsuppgifter och kvalifikationer. Arbetsvärdering, som inte minst grundar sig på en värdering av de kunskaper som krävs för att utföra arbetet, har blivit en metod som alltmer förespråkas av de fackliga organisationerna för att uppvärdera (ofta kvinnodominerad) yrkesgrupps tidigare ouppmärksammade kunskaper. Professionalisering är ytterligare en strategi som används i syfte att höja ett yrkes status. I professionaliseringssammanhang är en yrkesgrupps kunskapsbas och värderingen av denna mycket viktig för huruvida en yrkesgrupp når en professionsstatus eller ej. Utbildningsåtgärder som förlängd utbildningstid eller förvetenskapligande av en utbildning är vanliga professionaliseringsstrategier.

Inte sällan har staten inflytande över yrkesgruppers kunskaper såtillvida att den

har möjlighet att fatta beslut angående utbildningar men också genom att utfärda krav på examensbevis, legitimation eller dylikt för att en person ska få utöva vissa yrken. I denna artikel skall konsekvenserna av statens, i detta fall representerat av Skolverkets, beslut angående kvalifikationskraven för att få verkställa förskolans pedagogiska uppdrag diskuteras. Mitt argument är att Skolverkets beslut motverkar ett synliggörande och en uppvärdering av en kvinnodominerad yrkesgrupps, förskollärares, kunskaper. Detta är olyckligt, eftersom det kan befrämja en reproduktion av kvinnors underordning på arbetsmarknaden.

Staten och jämställdheten

Sylvia Walby (1990) gör i sin teori om patriarkatet en distinktion mellan två patriarkala huvudformer; det privata respektive det offentliga patriarkatet. Walby urskiljer också sex olika strukturer; lönearbetet, hem- och hushållsarbetet, sexualiteten, kulturen, våldet samt staten, som tillsammans bildar ett patriarkalt system. I den privata patriarkatformen är hushållsarbetet den dominerande patriarkala strukturen. Hem- och hushållsarbetet är den främsta basen för kvinnoförtrycket. Denna patriarkala form dominerade under 1800-talet. I dagens offentliga patriarkat är det enligt Walby istället patriarkala relationer i lönearbetet och inom staten som dominerar. De patriarkala relationerna tar sig främst uttryck i att kvinnor segregeras och underordnas, kvinnor är till exempel hänvisade till de sämre jobben. Enligt Walbys patriarkatsteori är således staten jämte lönearbetet de dominerande patriarkala strukturerna.¹

Som tidigare påpekats bedriver staten i Sverige olika jämställdhetsåtgärder bland annat på arbetsmarknaden, men inte minst

också inom politiken. Kan då staten, som Walby anser, betraktas som en dominerande patriarkal struktur i dagens samhälle? Den frågan kommer inte att diskuteras eller besvaras här. Däremot ska jag ge ett exempel på hur ett statligt beslut, nämligen Skolverkets beslut angående vilken eller vilka yrkesgrupp/er som ska vara behöriga att verkställa förskolans pedagogiska uppdrag, trots statens jämställdhetsintentioner kan bidra till att reproducera den låga värderingen av en kvinnodominerad yrkesgrupps kunskaper. Detta måste inte vara en medveten strategi från statens sida. Ett vidmakthållande av en könsmaktsordning som underordnar kvinnor kan som Ulla Wikander (1992, s 6) påpekar, också förklaras av att

Maktsystem behöver inte vara tydligt avläsbara i ett samhälle utan är tvärtom oftast dolda i olika diskurser och legitimeringar, som gör dem osynliga och accepterade för den samtida betraktaren.

Att maktsystem kan vara dolda gör dem inte mindre angelägna att fästa avseende vid, tvärtom. Och oavsett om ett statligt beslut omedvetet befrämjar kvinnors underordning så är det viktigt att uppmärksamma för att reproduktionen av underordningen ska kunna motverkas. Här ska jag således diskutera hur Skolverkets beslut angående behörigheten att verkställa förskolans pedagogiska verksamhet missgynnar värdet av en kvinnodominerad yrkesgrupps kunskaper.

Striden om det pedagogiska ansvaret i förskolan – inte bara en kamp mellan yrkesgrupper

År 1998 fick förskolan² en läroplan, "Läroplan för förskolan 1–5 år" (Lpfö 98). Lpfö 98 skiljer sig från de tidigare riktlinjerna för

förskolan, "Pedagogiskt program för förskolan och Barnomsorgen i Socialtjänstlagen", genom att enbart fokusera på förskolans pedagogiska uppdrag samt genom att vara en förordning med bindande föreskrifter. Med Lpfö 98 har förskolans pedagogiska uppdrag accentuerats. Förskolan har också en tillsyns- och omsorgsfunktion. I denna artikel är diskussionen inriktad på förskolans pedagogiska uppdrag. Läroplanens fokusering på förskolans pedagogiska uppdrag kan uppfattas som positivt vad gäller förskolans pedagogiska status. Tidigare skolministern Ylva Johansson säger till exempel i *Förskolan* 4/1998, s 6:

Det är verkligen på tiden att förskolan får sin rättmätiga status och plats som första byggstenen i det svenska utbildningssystemet.

Läroplanen har också uppfattats som positiv för förskollärarnas yrkesstatus. Den har dock föranlett häftig kritik från Lärarförbundet, förskollärarnas fackliga organisation. Denna kritik riktar sig dock inte mot läroplanens pedagogiska fokusering, denna mottas positivt av Lärarförbundet. Däremot är Lärarförbundet mycket kritiskt till att

1. Andra anser att andra patriarkala strukturer, till exempel våldet och/eller hem- och hushållsarbetet är den dominerande patriarkala strukturen. Det är inte min avsikt att här avgöra vilken struktur som dominerar utan mitt syfte med att referera Walby är att jag finner hennes teori om att det finns olika patriarkala strukturer som tillsammans bildar ett patriarkalt system fruktbar för att öka förståelsen av hur kvinnors underordning, till exempel i form av lägre löner, reproduceras.

2. Med förskola avses här det som i vardagligt tal benämns daghem. I skollagen har dock begreppet daghem ersatts av förskola och på förskolorna och i andra offentliga sammanhang använder man allt oftare begreppet förskola.

Skolverket beslutat att låta såväl förskollärare som barnskötare ansvara för det pedagogiska uppdragets genomförande.

På förskolan arbetar vanligtvis förskollärare och barnskötare tillsammans i arbetslag. Det som främst skiljer dessa yrkesgruppers kompetens åt är att förskollärare är högskoleutbildade medan barnskötare är gymnasieutbildade, och inte minst har förskollärare en förskolepedagogisk utbildning som barnskötarna saknar. I och med att Lpfö 98 skulle genomföras föreslog därför Barnomsorg- och skolakommittén i sitt betänkande "Att erövra omvärlden – Förslag till läroplan för förskolan" (SOU 1997:157) att förskollärarna skulle ansvara för det pedagogiska uppdrag som läroplanen föreskriver.

SKAF, barnskötarnas fackliga organisation, reagerade kraftigt mot Barnomsorg- och skolakommitténs förslag. Dels var de negativa till läroplanens pedagogiska betoning. De ville istället framhäva förskolans omsorgsarbete (vilket också även barnskötarna har utbildning för). Dels var de kritiska till en ansvarsfördelning de respektive yrkesgrupperna emellan. SKAFs kritik tycks ha fått gehör hos Skolverket. I proposition 1997/98:93 "Läroplan för förskolan" (1998:18) föreslår regeringen att Barnomsorg- och skolakommitténs förslag angående förskollärarnas ansvar ersätts med arbetslagets ansvar, dvs att både förskollärare och barnskötare ska ansvara för förskolans pedagogiska uppdrag. Detta blev också lydelsen i läroplanen. Dåvarande skolminister Ylva Johanssons argument angående detta beslut var att eftersom förskollärare och barnskötare arbetar tillsammans i arbetslag ska de också dela arbetsuppgifterna.

De respektive fackliga organisationernas "kamp" om det pedagogiska ansvaret är naturligtvis ett uttryck för deras strävan att

tillvarata sina respektive medlemmars intressen. Frågan om det pedagogiska ansvaret i förskolan och Skolverkets beslut bör dock också belysas utifrån ett vidare sammanhang, nämligen i en diskussion av hur kvinnors vanligtvis lägre löner relativt män kan tänkas vidmakthållas. Vi finner då att Skolverkets beslut är olyckligt vad gäller värderingen av förskollärarkårens kunskaper. Beslutet kan tolkas som att staten inte tillmäter förskolläraryrket utbildningen och förskollärares pedagogiska kunskaper något större värde. Deras beslut signalerar att det pedagogiska uppdraget kan utföras utan någon speciell utbildning. Än mer olyckligt är detta med avseende på att förskolläraryrket, som många andra kvinnodominerade yrken, till stor del också uppfattas som liknande det arbete som också utförs i hemmet.

De många kvinnodominerade yrkenas närhet till hemarbetet kan tänkas inverka negativt på värdet av dessa yrkesgruppers arbete och kunskaper dels beroende på att hemarbetets värde sällan uppmärksammas (se t ex Robertson 1991), dels beroende på att det kan tänkas medföra en uppfattning om att dessa yrken inte kräver några särskilda kunskaper mer än de som gemene man i allmänhet har. Vad gäller förskolläraryrket kan detta exemplifieras med Karen Davies (1996, s 52–53) erfarenheter när hon skulle utföra en studie på två förskolor:

Jag intalar mig i början att arbetet är enkelt, att vem som helst kan göra det, särskilt om man själv har barn, även om vi som kvinnoforskare vet bättre. En vecka senare ger erfarenheten mig andra insikter [...] Det blir helt uppenbart att det som tycks enkelt och okomplicerat i själva verket döljer en väv av formella och informella kunskaper, liksom också erfarenheter och omfattande färdigheter.

Än mer sannolikt är det att denna uppfattning råder om man, som inte ovanligt är, främst uppfattar förskollärarnas arbete som ett övertagande av delar av föräldrars omsorg om sina barn under den tid föräldrarna arbetar eller studerar, dvs fokuserar på förskolans tillsyns- och omsorgsuppdrag och inte på dess pedagogiska uppdrag. Den fokusering på förskolans pedagogiska uppdrag som läroplanen innehåller kan därför vara viktig för förskollärares professionalisering (se Berntsson 1999).

Skolverkets beslut och förskollärares professionalisering

När yrkesgrupper försöker höja sin professionella status är det ofta sin kunskapsbas de profilerar. I vardagligt tal avser vi med en profession vanligtvis en yrkesgrupp och professionell innebär att någon i sin yrkesutövning utför sitt arbete bra och effektivt (Selander 1989). Inom professionsforskningen avses med professioner ett färre antal yrkesgrupper och med Inga Hellberg (1995, s 91) kan en profession definieras som

en yrkesgrupp som har en viss kunskap, som av stat och klienter värderas som nyttig och värdefull. Kunskapen bygger på en vetenskap och utgör grunden för yrkesgruppens anspråk på positioner på arbetsmarknaden och i samhället.

Hellberg framhåller vidare att professionsbegreppet är ett relationsbegrepp. Dels inbegriper detta en yrkesgrupps relationer till andra yrkesgrupper, dels dess relationer till stat och klienter. Relationen till andra yrkesgrupper handlar främst om strategier för att nå ett yrkesmonopol, medan relationer till stat och klient framför allt avser att få dem att legitimera yrkesgruppens kunskaper.

Professionsteorier lämpar sig mycket väl för att förklara och förstå förskollärares relation till staten och till andra grupper.

Många yrkesgrupper har under slutet av 1900-talet strävat efter att inhägna ett eget vetenskapligt baserat kunskapsmonopol samt ett därav följande yrkesmonopol för att åttnjuta de fördelar detta kan ge. Detta är ett viktigt förhållande bland annat vad gäller en yrkesgrupps förutsättningar att öka sin lönenivå. Därmed inte sagt att en professionsstatus är enda sättet att erhålla en hög lön.

Grunden för en professionsstatus kan således sägas vara erkännandet av en yrkesgrupps kunskapsbas. Det är viktigt att få den erkänd som värdefull och efterfrågad och det är viktigt att få den legitimerad av stat och klienter. Inte sällan är det, som tidigare nämnts, staten som avgör om en yrkesgrupps kunskaper ger dem ett yrkesmonopol. Ett yrkesmonopol handlar inte bara om status, inte minst är det viktigt för att säkra en yrkesgrupps möjligheter till arbetstillfällen. Vad gäller de kvinnodominerade yrkesgruppernas lägre löner anförts som ett skäl till detta att kvinnors koncentration i ett färre antal yrken medför att utbudet på arbetskraft inom dessa arbeten blir större än efterfrågan, vilket får lönedepressande effekter (se till exempel tidigare citat av Löfström 1997). Under de senaste decennierna har det varit brist på förskollärare. För att få arbeta som förskollärare har staten krävt att man ska vara förskoleutbildad. Däremot har det inte krävts någon förskollärarexamen, legitimation eller dylikt för att få arbeta på en förskollärartjänst och det har inte varit ovanligt att barnskötare (vilka varit och är kraftigt övertaliga) arbetat som barnskötare på förskollärartjänster. På så vis sätts förhållandet mellan utbud och efterfrågan på förskollärare ur spel vad gäller möjligheten att kunna höja förskollärares löner.

När det gäller förskolans pedagogiska uppdrag har förskollärare enligt min mening ett kunskapsmonopol vad gäller sin förskolepedagogiska kompetens. Skolverkets beslut att frånga kravet på förskolepedagogisk utbildning för att få ansvara för förskolans pedagogiska verksamhet misskrediterar inte enbart värdet av förskollärarnas specifika kompetens utan det befrämjar också att utbudet på arbetskraft fortsätter att överstiga efterfrågan, dvs den lönedröjande effekten kan bestå.

För att uppnå ett kunskaps- och yrkesmonopol bedriver yrkesgrupper olika stängningsstrategier. Genom exkluderande strategier försöker yrkesgrupper utestänga andra yrkesgrupper från den egna jurisdiktionen. Genom att använda sig av inkräktande strategier kan en yrkesgrupp försöka få tillträde till andra i hierarkin överordnade yrkesgruppers yrkesområde. Vissa yrkesgrupper bedriver dubbel stängning, dvs de använder sig av båda dessa strategier. Anne Witz (1992) har också uppmärksammat den så kallade demarkationsstrategin. Detta är en stängningsstrategi som bedrivs mellan yrkesutövare inom en och samma yrkesgrupp eller gentemot närliggande yrkesgrupper. "Kampen" om det pedagogiska ansvaret i förskolan kan ses som en demarkationsstrategi. De olika stängningsstrategierna syftar till att uppnå fördelar för en yrkesgrupp och kan betraktas som uttryck för egenintressen.³

En av dem som kritiserat de negativa effekter professionaliseringen härigenom kan medföra är Kari Waerness (1983). Hon anser, med sjukvården som exempel, att sjuksköterskornas professionalisering medför försämrade vård för patienterna. Professionalisering innebär att de strävar efter åtråvärda och prestigefyllda arbetsuppgifter medan de lämnar de mindre attraktiva upp-

gifterna till undersköterskor och vårdbiträden. På grund av detta förlorar de helhetsperspektivet på patienten (vilket också kan sägas om läkaren). Dessutom tenderar professionaliseringen att medföra en strävan efter synliga resultat, varför de patienter vars tillstånd inte kan visa positiva resultat, till exempel patienter på långvården, inte blir lika attraktiva och därmed kan riskera att få sämre vård. Gun-Britt Trydegård (1990) uppmärksammar på ett med Waerness liknande sätt hur professionaliseringen inom hemtjänsten leder till specialisering och risk för att förlora helhetsperspektiv på vårdtagarna.

Denna anförda kritik är viktig och denna "medaljens baksida", som Trydegård uttrycker det, är inte alls eftersträvansvärd. Vad gäller förskollärare, barnskötare och det pedagogiska uppdraget skulle dock enbart förskollärarnas ansvar för den pedagogiska verksamheten knappast medföra dessa negativa konsekvenser. Dels implicerar det pedagogiska uppdraget i sig en helhetssyn på barnet, dels kännetecknas förskollärarnas pedagogik och metodik sedan lång tid tillbaka av ett helhetsperspektiv. Förskollärarna har av tradition haft en helhetssyn på barnet såväl vad gäller barnens enskilda behov och förutsättningar, som vad gäller arbetssätt. Denna förskolans helhetssyn i pedagogik och metodik har för övrigt positivt uppmärksamats i de utredningar (SOU 1994: 45 och SOU 1997:21) som föregick skolans senaste läroplan och har även lämnat bidrag till dess innehåll. Att enbart förskollärare ansvarar för förskolans pedagogiska uppdrag skulle knap-

3. Se till exempel Brante (1989) som menar att den altruism man tidigare tillskrev professionernas motiv numer uppfattas som cyniska motiv.

past medföra att förskollärarna överlämnar rutinuppgifter till barnskötarna. Förskollärarnas helhetssyn inkluderar såväl pedagogiska som omsorgsuppgifter och som läroplanen också föreskriver:

Förskolan skall erbjuda barnen en god pedagogisk verksamhet, där omsorg, fostran och lärande bildar en helhet (Läroplan för förskolan Lpfö 98, s 8).

Osynliggörandet av kvinnors arbete och kunskaper

I läroplanen framhålls betydelsen av att det i förskolan finns "väl utbildad personal" så "att barnens behov av omsorg och god pedagogisk verksamhet kan tillgodoses" (Läroplan för förskolan Lpfö 98, s 4–5). Däremot ställs inte krav på pedagogisk utbildning för att uppfylla dessa kvalifikationer, det räcker att ha "sådan erfarenhet". Detta framstår som något motsägelsefullt men kan inte minst uppfattas som en nedvärdering av förskollärarnas pedagogiska kompetens. Detta är inte bara en fråga om prestige eller professionell status utan det är viktigt för hur kvinnodominerade yrkesgruppers arbete och kunskaper värderas, till exempel vad gäller löner.

Som tidigare påpekats uppfattas ofta könssegregering som en bidragande orsak till eller förutsättning för reproduktionen av kvinnors underordning. Inte minst kan en könssegregering också underlätta ett osynliggörande och en undervärdering av kvinnors arbete och kunskaper. Gör vi en tillbakablick kan vi se att det under 1900-talets början inte var ovanligt att kvinnors förvärvsarbete i sig osynliggjordes. Marta Blomqvist (1994) beskriver hur man i många länder ändrade definitionen av lönearbete så att till exempel säsongsarbete,

oregelbundet arbete eller arbete i hemmet, dvs typiska kvinnliga arbetsvillkor, inte inberäknades i statistiken över förvärvsarbete. Även i Sverige skedde liknande förändringar, om än inte i lika hög omfattning. Blomqvist anser att en orsak till att osynliggöra kvinnors förvärvsarbete var att vidmakthålla den så kallade "male breadwinner" ideologin, dvs det ideal som förespråkar en manlig försörjare och en kvinnlig hemmaarbetare. Detta "ideal" var svårt att förverkliga i de flesta arbetarklassfamiljer och många av arbetarklasskvinnorna lönearbetade. Omdefinitionen av lönearbete var enligt Blomqvist därför en strategi för att upprätthålla "male breadwinner" idealet.

I mitten av 1900-talet blev "male breadwinner" idealet möjlighet också för många arbetarklassfamiljer och strukturfunktionalisten Talcott Parsons (1951) såg den framväxande kärnfamiljen som familjestrukturens anpassning till det framväxande industrisamhället. Mannen och kvinnan i kärnfamiljen ombesörjer olika och komplementära funktioner. Mannen har en instrumentell funktion; han sörjer för inkomster och tillgodoser familjens materiella behov samt är dess relation utåt. Kvinnan har en expressiv funktion; hon håller familjen samman och tillgodoser familjemedlemmarnas känslomässiga behov. Parsons ser inget problematiskt i denna rollfördelning/könssegregering men har kritiserats för att han inte uppmärksammar att denna isärhållning av könen skapar manlig dominans. Det har också riktats kritik mot att Parsons definitioner av de respektive könen roller osynliggör att också kvinnans hemarbete är ett arbete (Ahrne & Roman 1997).

I de två exemplen ovan nedvärderas kvinnors arbete genom att deras lönearbete osynliggörs i det första fallet och i det andra osynliggörs hemarbetets karaktär av arbete.

De båda exemplen visar också på en ideologi med en könssegregering där männen är i lönearbete och kvinnor ombesörjer hemarbetet. Denna könsarbetsfördelning har inte sällan anförts som orsak till kvinnors underordning. Idag är många kvinnor förvärvsarbetande och kvinnors förvärvsarbete osynliggörs inte längre. Däremot kan man utifrån de arbetsvärderingsprojekt som visat hur kvinnodominerade yrkesgruppers kunskaper undervärderats (se t ex Lind 1995) och den värdediskriminering som råder på arbetsmarknaden säga att det idag snarare är kvinnodominerade yrkesgruppers kunskaper och värdet av dessa som osynliggörs.

Sammanfattande diskussion

Eftersom man kan anta att könssegregeringen på arbetsmarknaden kommer att bestå åtminstone många år till är det upphävande av isärhållandet mellan könen som Hirdman anser vara en förutsättning för att upphäva reproduktionen av kvinnors underordning inget att förlita sig till vad gäller att öka jämställdheten på arbetsmarknaden. För att kunna öka jämställdheten och motverka nedvärderingen av kvinnors kunskaper och arbete och därmed kunna motverka de könslöneskillnader som beror på värdediskriminering, är det därför viktigt att kvinnodominerade yrkesgruppers kunskaper synliggörs och uppvärderas. Skolverkets beslut att låta också icke förskolepedagogiskt utbildad personal ansvara för det pedagogiska uppdraget i förskolan är därför olyckligt bland annat med hänsyn till jämställdhetsfrågan.

I artikeln har förskolans pedagogiska uppdrag och förskolläraernas förskolepedagogiska kompetens fokuserats. Detta ska inte tolkas som ett framhävande av det pedagogiska uppdraget som mer betydelsefullt än tillsyns-

och omsorgsfunktionen, utan fokuseringen på det pedagogiska uppdraget beror på artikelns syfte att visa hur ett statligt beslut trots statens jämställdhetsintentioner istället befrämjar en undervärdering av en kvinnodominerad yrkesgrupps kunskaper. Också de kunskaper som krävs för ett bra omsorgsarbete är viktiga att framhålla. Fokuseringen på förskolans pedagogiska uppdrag och förskolläraernas förskolepedagogiska kompetens ska heller inte uppfattas som en nedvärdering av barnskötarens kunskaper. Det skulle strida mot artikelns syfte. Även barnskötare är en starkt kvinnodominerad yrkesgrupp, vars kunskaper behöver synliggöras och uppvärderas. Däremot saknar barnskötare den förskolepedagogiska utbildning som förskollärare har och som är i fokus i denna artikel. Att sammanblanda de två yrkesgruppernas kunskaper befrämjar knappast synliggörandet av någondera yrkesgrupps kunskaper. Snarare kan det bli ett exempel på

det som vi vet ingår i diskrimineringen av kvinnors arbete, nämligen att det görs till en jämn odifferentierad smet med en eller ett par beteckningar över sig (Hirdman 1998, s 310).

För att kunna förändra reproduktionen av den kvinnliga underordningen och för att kunna förbättra kvinnors löner är det viktigt att bryta reproduktionen av den värdediskriminering som kvinnodominerade yrkesgrupper inte sällan utsätts för. En värdediskriminering av kvinnodominerade yrkesgruppers kunskaper befrämjar att kvinnors lägre löner kan bestå trots Jämställdhetslagens förbud mot könslönediskriminering. Arbetsvärdering har visat sig vara positiv vad gäller att uppvärdera kvinnodominerade yrkesgruppers kunskaper. Arbetsvärdering är dock inget självklart könsneutralt instrument och för att motverka att kvinnodomi-

nerade yrkesgrupperas kunskaper misskrediteras är det viktigt att kvinnors kunskaper synliggörs, värdesätts och efterfrågas. Skolverkets beslut ter sig ur det perspektivet olyckligt.

Referenser

- Abbott P & Wallace C (1996) *Feministiska perspektiv*. Studentlitteratur, Lund.
- Ahrne G & Roman C (1997) *Hemmet, barnen och makten: förhandlingar om arbete och pengar i familjen*. SOU 1997:139. Fritzes, Stockholm.
- Berntsson P (1999) "Förskolans läroplan och förskollärayrkets professionalisering". *Pedagogisk forskning i Sverige*, årg 4, nr 2, s 198–211.
- Blomqvist M (1994) *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag*. Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala.
- Brante T (1989) "Professioners identitet och samhälleliga villkor" i Selander S (red) *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap. Professionaliseringens sociala grunder*. Studentlitteratur, Lund.
- Davies K (1996) *Önskingar och realiteter: om flexibilitet, tyst kunskap och omsorgsrationalitet i barnomsorgen*. Carlsson, Stockholm.
- Edin P-A & Richardson K (1997) "Lönepolitik, lönespridning och löneskillnader mellan män och kvinnor" i Persson I & Wadensjö E (red) *Kvinnor och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- England P (1992) *Comparable Worth. Theories and Evidence*. Aldine De Gruyter, New York.
- le Grand C (1997) "Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige" i Persson I & Wadensjö E (red) *Kvinnor och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Hellberg I (1995) "Det professionella tjänstesamhället" i Svensson L G & Orban P (red) *Människan i tjänstesamhället*. Studentlitteratur, Lund.
- Hirdman Y (1988) "Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning" *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3/88, s 49–63.
- Hirdman Y (1990) *Genussystemet*. SOU 1990:44, Fritzes, Stockholm.
- Hirdman Y (1998) *Med kluven tunga. LO och genusordningen*. Atlas, Stockholm.
- Jonsson J O (1997) "Hur skall vi förklara könsskillnader i utbildningsval? En empirisk prövning av hypoteser om rationella val och könsrollsmodeller" i Persson I & Wadensjö E (red) *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Jonung C (1997) "Yrkessegregeringen mellan kvinnor och män" i Persson I & Wadensjö E (red) *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Lind K (red) (1995) *Fånge eller fri – vem har makten över kvinnolönen?* TCO, Stockholm.
- Läroplan för förskolan. Lpfö 98* (1998) Utbildningsdepartementet, Stockholm.
- Löfström Å (1997) "Arbetsvärdering i teori och praktik" i Persson I & Wadensjö E (red) *Kvinnor och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Löfström Å (1999) "Skilda världar? Könssegregeringens konsekvenser för kvinnors och mäns löner". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 5, nr 4, s 271–285.
- Parsons T (1951) *The Social System*. Routledge and Kegan Paul, London.
- Persson I & Wadensjö E (1997) "Vad vet vi – vad behöver vi veta mer om?" i Persson I & Wadensjö E (red) *Kvinnor och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Proposition 1997/98:93. *Läroplan för förskolan*. Utbildningsdepartementet, Stockholm.
- Robertson A F (1991) *Beyond the Family: The Social Organization of Human Reproduction*. Polity Press, Cambridge.
- Roman C (1994) *Lika på olika villkor. Könssegregering i kunskapsföretag*. Symposium, Stockholm.
- Selander S (1989) "Förvetenskapligande av yrken och professionaliseringsstrategier" i Selander S (red) *Kampen om yrkesutövningen, status och kunskap. Professionaliseringens sociala grunder*. Studentlitteratur, Lund.
- SCB 1991:5. *På skilda banor: så väljer kvinnor och män utbildning och yrke*. SCB, Stockholm.
- SOU 1993:7. *Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män på arbetsmarknaden*. Löneskillnadsutredningen, Allmänna förlaget, Stockholm.

- SOU 1994:45. *Grunden för ett livslångt lärande*. Utbildningsdepartementet, Stockholm.
- SOU 1997:21. *Växa i lärande*. Utbildningsdepartementet, Stockholm.
- SOU 1997:157. *Att erövra omvärlden. Förslag till läroplan för förskolan*. Utbildningsdepartementet, Stockholm.
- Treiman D & Hartmann H (1981) *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. National Academy Press, Washington, DC.
- Trydegård G-B (1990) *Medaljens baksida*. Institutionen för socialt arbete, Högskolan i Örebro.
- Wadensjö E (1997) "Arbetsinkomst för kvinnor med högre utbildning" i Persson I & Wadensjö E (red) *Kvinnor och mäns löner - varför så olika?* SOU 1997:136. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Waerness K (1983) *Kvinnor och omsorgsarbete (ett kvinnoperspektiv på människovård och professionalisering)*. Prisma, Stockholm.
- Walby S (1990) *Theorizing Patriarchy*. Basil Blackwell, Oxford.
- Wikander U (1992) *Delat arbete, delad makt: om kvinnors underordning i och genom arbetet. En historisk essä*. Department of Economic History, Uppsala universitet.
- Witz A (1992) *Professions and Patriarchy*. Routledge, London.