

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

KJØNNSSEGREGERING I UTDANNING OG ARBEIDSLIV

STATUS OG ÅRSAKER

Liza Reisel og Idunn Brekke

Liza Reisel og Idunn Brekke

Kjønnsegregering i utdanning og arbeidsliv

Status og årsaker

Institutt for samfunnsforskning

Oslo 2013

© Institutt for samfunnsforskning 2013
Rapport 2013:4

Institutt for samfunnsforskning
Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
www.samfunnsforskning.no

ISBN (trykt): 978-82-7763-407-4
ISBN (pdf): 978-82-7763-408-1
ISSN: 0333-3671

Innhold

Forord	1
1. Innledning	3
2. Om kjønnete strukturer, sosialiseringprosesser og valg	5
3. Kjønnssdelte utdanningsvalg.....	9
Kjønnssdelte mønstre i grunnopplæringen	9
Kjønnssdelte valg i høyere utdanning	11
Hvilke faktorer påvirker unges utdanningsvalg?	12
4. Regional variasjon: utdanning og arbeidsmarked.....	15
Regional variasjon: likestilling, næringsstruktur og sentralitet.....	15
Regional variasjon i valg av studieretning i videregående skole	18
Regional variasjon i fordelingen på fagfelt i høyere utdanning	24
5. Det kjønnssdelte arbeidsmarkedet.....	27
Horisontal kjønnssegregering. Stabilitet eller endring?	27
Horisontal kjønnssegregering i de nordiske landene	31
Deltidsarbeid og arbeidstidstilpasninger	34
Innvandrerbefolkningens plassering i arbeidsmarkedet	35
Arbeidsmarkedstilpasninger blant mødre og fedre	40
Oppsummering og mulige årsaker	44
6. Hovedkonklusjoner og forslag til tiltak	49
Litteratur	55
Vedleggstabeller	61
Sammendrag/abstract.....	67

Forord

Rapporten er utarbeidet etter en bestilling fra NHO og LO gjennom Hovedorganisasjonenes Fellestiltak, som ønsket en kunnskapsoversikt over årsaker til kjønnsdelte utdanningsvalg og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, og tiltak for å motvirke dette. Ettersom temaet er svært omfattende, har vi foretatt noen avgrensninger. Vi belyser kun horisontal segregering, etter ønske fra oppdragsgiver. Hovedfokuset i denne rapporten er rettet mot norsk kontekst, men vi berører også litteratur fra Norden og andre europeiske land. Relevante temaer som ikke behandles i denne rapporten er blant annet styrekvotering, inntektsulikhet, sykefravær, arbeidsledighet, trygd og alderspensjon. Disse temaene henger tett sammen med hvordan menn og kvinner er plassert i arbeidsmarkedet, og kunne med fordel vært inkludert i en mer omfattende rapport. Vi vil særlig takke Mari Teigen, Pål Schøne, Sigtona Halrynjo og forskningsgruppa Likestilling, inkludering og migrasjon ved Institutt for samfunnsforskning for nyttige innspill underveis. En stor takk også til praktikant Miriam Grønning, og til Lén-Veronica Kongerud i informasjonsavdelingen ved Institutt for samfunnsforskning for hjelp med ferdigstilling og redigering av rapporten. Forfatterne står selv ansvarlige for alt innholdet i rapporten, inkludert konklusjoner og anbefalinger, samt eventuelle feil eller mangler.

Oslo, januar 2013,

Liza Reisel og Idunn Brekke

Innledning

Norge hylles gjerne som et av verdens mest likestilte land. I dag tar kvinner høyere utdanning i høyere grad enn menn, og de deltar omtrent like mye i arbeidslivet som menn. Store endringer har funnet sted de siste 50 årene med hensyn til andelen kvinner som er i jobb, andelen kvinner som jobber heltid, andel kvinner i lederstillinger og menns uttak av fødselspermisjon og deltakelse i omsorgsarbeid. Samtidig er kvinner og menn ulikt fordelt på yrker, næringer og sektorer i det norske arbeidsmarkedet (Jensberg m.fl. 2012). Mens kvinner dominerer innenfor offentlig sektor, omsorg og undervisning, arbeider menn i høyere grad i privat sektor og i tekniske yrker. Menn befinner seg i større grad i lederstillinger og de har også i gjennomsnitt mye høyere inntekt enn kvinner (Bakken 2009; NOU 2008:6).

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har to hoveddimensjoner: horisontal og vertikal segregering. Horisontal segregering kjennetegnes ved at kvinner og menn er konsentrert i ulike deler av arbeidsmarkedet, mens vertikal segregering sikter til at kvinner og menn er plassert på forskjellig stillingsnivå. Både vertikal og horisontal segregering har konsekvenser for lønnsnivå og lønnsutvikling blant menn og kvinner. Vertikal segregering har i tillegg konsekvenser for fordeling av makt og innflytelse på arbeidsplassen og i samfunnet for øvrig.

I denne rapporten er temaet horisontal kjønnssegregering. Den horisontale kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet har oppstått som følge av en rekke sammensatte samfunnsprosesser. Prosessene utspiller seg på ulike nivåer – fra individuelle evner, interesser og valg, via familie og omgangskrets, barnehager, skoler og arbeidsplasser, til større samfunnsstrukturer og politiske og juridiske rammebetingelser. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er preget av at normer, preferanser og forventninger virker sammen med de strukturelle trekkene ved arbeidsmarkedet og velferdsstaten. Forskning viser både variasjon i kjønnssegregering over tid (jfr. Bakken 2009; Jensberg m.fl. 2012; Schøne 2001) og på tvers av landegrensene (jfr. Bettio & Verashchagina 2009; Solheim 2012). Dette er et klart tegn på at samfunnsmessige forhold spiller en betydelig rolle.

Det er gjort en del forskning på omfang og årsaker til kjønnssegregering i arbeidsmarkedet både i Norge, i andre land i Norden og internasjonalt (se bl.a. Arnesen 2010; Bettio & Verashchagina 2009; Neramo 2000; Smyth & Steinmetz 2008; Teigen 2006, 2010). Gitt arbeidsmarkedets organisering og utdanningssystemets stadig voksende rolle som sorteringsinstans, ligger noe av utfordringen i gutters og jenters valg av utdanning. Hvorfor velger gutter og jenter såpass ulikt som de gjør? I hvor stor grad er gutters og jenters utdanningsvalg i endring? Særlig jenters utdanningsvalg har endret seg kraftig i løpet av de siste 50 årene. Dette indikerer at kvinners og menns preferanser og mulighetsrom er langt fra uforanderlige. Samtidig tyder den vedvarende kjønnsdelingen på at arbeidsmarkedets kjønnede strukturer ikke så lett lar seg endre.

Ettersom prosessene som bidrar til de foreliggende mønstrene og den pågående samfunnsutviklingen er såpass sammensatte, er det behov for en kunnskapsoversikt som sammenfatter litteraturen på en måte som synliggjør hvilke aspekter ved kjønnssegregeringen det er etablert relativt god kunnskap om, og på hvilke områder vi trenger mer kunnskap. Vi vil foreta en analyse som tar utgangspunkt i følgende hovedproblemstillinger:

1. Hvorfor og i hvor stor grad velger gutter og jenter ulike utdanninger, og hvordan har dette endret seg over tid?
2. Hvorfor og i hvor stor grad er kvinner og menn ulikt plassert i det norske arbeidsmarkedet?
3. Hvilke hovedfunn peker foreliggende forskning på angående årsakene til kjønnsdelte utdanningsvalg og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet?

Rapporten tar utgangspunkt i Likestillingsutvalgets NOU 2012:15 *Politikk for likestilling*. Utredningen har vært et nyttig springbrett for denne kunnskapsoversikten. I tillegg har vi gjort litteratursøk etter nyere bidrag i nordiske og internasjonale databaser (Bibsys, Norart, ISI Web of Science mv.) og brukt den såkalte snøballmetoden for å finne relevant litteratur gjennom tilgjengelige referanselister.

Rapporten har følgende struktur: Først presenterer vi noen sentrale teoretiske perspektiver på det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Deretter kommer to kapitler som omhandler kjønnsdelte utdanningsvalg, før vi presenterer og diskuterer aspekter ved det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Til slutt oppsummerer vi hovedkonklusjonene og kommer med forslag til tiltak for å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Om kjønnete strukturer, sosialiseringprosesser og valg

I dette kapitlet vil vi gi en kort presentasjon av de teoriene som har vist seg å være de mest fruktbare for å forklare kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv. Vi vil belyse teorier som fokuserer på individenes handlinger, preferanser og valg innen utdanning og arbeidsliv, og teorier som tar for seg kjønnssegregeringen i lys av arbeidsmarkedets etablerte strukturer.

Disse dimensjonene ved kjønnssegregering er også relevante med tanke på klasseulikhet. Med klasseulikhet mener vi primært ulikhet som springer ut fra plassering i yrkeshierarkiet, men også sosial bakgrunn mer generelt, som gjerne defineres som egen eller foreldres utdanning og inntekt (for en mer detaljert diskusjon av begrepet se Brekke & Reisel 2012). Birkelund (1992) presenterer fire hovedperspektiver på kjønnsdelingen mellom menn og kvinner i hjemmet og på arbeidsmarkedet og argumenterer for at det i hvert perspektiv ligger både en klasse- og en kjønnsdimensjon. Hun diskuterer sosialiseringsteori, produktivitetsteori (rasjonell handling), teorier om relativ makt og teorier om ideologisk radikaliserings (Ibid.). I tillegg mener vi teorier om arbeidsmarkedets segmenterte karakter vil være særlig relevante i dette perspektivet (Anker 1997; Thurow 1975). Denne overordnede kjønn/klasseinnfallsvinkelen er spesielt nyttig for å forklare en del av de mønstrene vi ser i kjønnsdelte utdanningsvalg og videre i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Sosialpsykologisk forskning har vist at gutter og jenter behandles ulikt omtrent fra den dagen de kommer til verden. I tillegg viser slike studier ofte at gutter og jenter også har ulike preferanser og responderer ulikt fra svært ung alder (Bussey & Bandura 1999; Eccles m.fl. 1990; Hines m.fl. 2002). Kulturelle forestillinger om mannlige og kvinnelige egenskaper viser seg også å påvirke hvordan gutter og jenter vurderer egne evner og egen egnethet til ulike oppgaver (Correll 2001). Disse tendensene er vanskelige å skille fra hverandre empirisk, men tilstedeværelsen av det ene utelukker ikke tilstedeværelsen av det andre. I sosiologisk teori refereres det ofte til Bourdieus begrep *habitus* for å beskrive en type kroppsliggjøring og naturligliggjøring av sosiale strukturer slik som klasse og kjønn, som skapes

gjennom sosialisering (Bourdieu 1977). Disse teoriene benyttes gjerne til å forklare stabilitet i kjønns- og klassesdelte valg over tid og rom. Preferanseteori, lansert av Catherine Hakim, kritiserer dette fokuset på stabilitet og hevder at det har foregått et fundamentalt skifte i kvinners muligheter i moderne velstående samfunn, som gjør at kvinners preferanser er mer styrende for deres valg av livsprosjekt nå enn de var før (Hakim 2000).

Produktivitetsteori, eller rasjonell handlingsteori, tar utgangspunkt i at mennesker handler rasjonelt og at arbeidsmarkedet fungerer effektivt (Anker 1997; Becker 1985, 1993). Dette innebærer at unge mennesker velger utdanning og yrke på en måte som vil maksimere deres utbytte tatt i betraktning deres evner, erfaring, muligheter og preferanser (Breen & Goldthorpe 1997). Arbeidsgivere vil på sin side søke å maksimere produktivitet og minimere kostnad. I den forbindelse argumenteres det ofte for at kvinner, særlig mødre, på grunn av deres hovedansvar for barn og hjem i gjennomsnitt vil være mindre produktive enn menn i løpet av deres arbeidsføre liv. Menn på sin side vil være mer produktive også fordi kvinners arbeid i hjemmet frigjør deres arbeidskraft slik at de kan investere denne i arbeidsmarkedet.

I samme teoretiske tradisjon argumenteres det for at i den grad menn og kvinner har ulike evner eller preferanser (medfødt eller tillært) vil dette gi dem komparative fortrinn på ulike felt (Jonsson 1999). På grunn av variasjon i mulighetsstrukturer (klassebakgrunn, kjønn, bosted mv.) vil hva som er mest rasjonelt å velge altså variere mellom grupper.

Kjønnede strukturer er ikke nøytrale når det gjelder fordeling av makt. Det er nettopp *fordi* de innebærer en skjevfordeling av makt, at vi som samfunn er opptatt av dem. I følge Jorun Solheim (2002, s. 115) vil hegemonisk kjønns makt «være knyttet til en hierarkisk rangering av verdier og meningskategorier som har en kjønn referanse». Et eksempel på slik «hegemonisk kjønns makt» er at det som ses på som «maskuline egenskaper» ofte vil vurderes som mer verdifullt på arbeidsmarkedet. Dette har konsekvenser for hvordan vi verdsetter typer av arbeid, særlig i form av lønn og prestisje. Kjønnede strukturer og klassestrukturer går derfor ofte hånd i hånd, ettersom lønn og prestisje er nært knyttet til klasseforskjeller. Med kvinners inntog i arbeidsmarkedet og ikke minst i høyere utdanning, er disse mønstrene i sterk endring. Likevel henger de meningsbærende strukturene ved, slik at de tradisjonelt mannsdominerte yrkene har høyere status enn de tradisjonelt kvinnedominerte yrkene.

Den relativt radikale endringen av likestillingssituasjonen vi har sett i løpet av det tjuende århundret i Norge, har funnet sted delvis med bakgrunn i ideologiske og politiske føringer. Et fremtredende trekk ved likestillingsdebatten, særlig etter 1970-tallet, har vært fokuset på kvinners rettigheter og muligheter. Diskusjoner rundt verdsetting av kvinners omsorgsarbeid og verdien av spesifikt kvinnelige erfaringer og livsformer i

alle deler av arbeidslivet ble særlig fremtredende i likestillingsdebatten på 1980-tallet (Solheim & Teigen 2006). I dette perspektivet ble jevnere kjønnsbalanse og menns inntreden i tradisjonelle kvinneyrker ikke nødvendigvis sett på som en positiv utvikling (Ibid.). Denne *likestillingsforståelsen* kan ha bidratt til at kjønnsdelingen i arbeidslivet er blitt viet relativt lite oppmerksomhet, og kanskje særlig det manglende fokuset på menns tradisjonelle yrkesvalg (Ibid.).

Kjønnslikestilling som ideologi har samtidig ulik oppslutning i ulike lag av samfunnet (Birkelund 1992; Brekke & Reisel 2012). For eksempel viser forskning at høyt utdannede kvinner og lavt utdannede kvinner stiller seg ulikt til relativt kontroversielle likestillingsspørsmål som kjønnskvoltering og syn på småbarnsmødres yrkesaktivitet (Ellingsæter m.fl. 1997, s. 62).

Arbeidsmarkedets segmenterte struktur (sektorer, næringer, yrker og relasjonen mellom dem) er et resultat av en lang historisk utvikling. Bransjer opererer ulikt når de ansetter, de har ulike utdanningskrav, arbeidsforhold, arbeidskulturer og lønnsfastsettelsesmekanismer. Yrker verdsettes ulikt og det er ulike arbeidsbetingelser i offentlig og privat sektor. Skillet mellom «produktivt» og «reproduktivt» arbeid preger fremdeles store deler av arbeidsmarkedet. Kvinners inntog i arbeidslivet skjedde samtidig med velferdsstatens utbygging, og først og fremst på områder som symbolsk sett «liknet» på det private familiearbeidet (Solheim & Teigen 2006, s. 6-7).

Når ungdom velger seg et yrke eller en karriere, vil de ofte assosiere visse typer mennesker med visse typer yrker. Det er derfor ikke kun snakk om interesser, men også identitet. Når en slik assosiasjon knytter visse typer arbeid til egenskaper som kjønn eller etnisitet, kalles det gjerne stereotypier. Stereotypier påvirker ikke bare de som velger utdanninger eller yrker, men også arbeidsgivere i ansettelsesprosesser. Når arbeidsgivere forskjellsbehandler menn og kvinner på grunnlag av stereotypier, kalles det gjerne diskriminering. I tillegg forekommer det som kalles *homososial reproduksjon* i arbeidsmarkedet. Homososial reproduksjon refererer til at arbeidsgivere ofte vil ha en tendens til å ansette søkere som likner på dem selv (Kanter [1977] 1993). Dette har konsekvenser for både kjønnssegregering og segregering langs andre dimensjoner, for eksempel etnisitet.

Kjønnsdelte utdanningsvalg

I dette kapitlet belyser vi endring og stabilitet i kjønnsdelte utdanningsvalg de siste 20 årene i Norge i grunnopplæringen og i høyere utdanning. Vi diskuterer noen av de grunnleggende faktorene som påvirker unges utdanningsvalg i videregående og høyere utdanning.

Kjønnsdelte mønstre i grunnopplæringen

Selv om det kan være store forskjeller mellom jenter og mellom gutter, er det noen gjennomsnittlige forskjeller som gjør seg gjeldende allerede tidlig på barneskolen. Hvis man sammenlikner gutter og jenter som grupper, kan jentene mer når de begynner på skolen og skjønner mer hva som forventes av dem enn guttene. Jentene har også generelt bedre relasjonskompetanse og er ofte flinkere til å jobbe i grupper enn gutter (Nilsen 2009). I tillegg er relasjonen til læreren viktig, og forskning viser at jenter har bedre relasjon til læreren enn gutter, spesielt på ungdomstrinnet (Drugli 2011). Forskning har også vist at jenter i gjennomsnitt bruker mer tid på skolearbeid enn gutter (Hegna 2005).

En av konsekvensene av dette er at jenter i gjennomsnitt får bedre karakterer enn gutter (Utdanningsdirektoratet 2007). I grunnskolen oppnår gutter i gjennomsnitt dårligere karakterer enn jenter i alle fag unntatt kroppsøving (NOU 2012:15, s. 120; Statistisk sentralbyrå 2012a). Dette mønsteret har vært relativt stabilt de siste 10 årene.

I dag viser statistikken at flere gutter enn jenter dropper ut av videregående skole. For under 20 år siden, da Reform-94 ble iverksatt, var det høyere frafall blant jenter enn blant gutter (Sandberg & Vibe 1995). Dette kan ha sammenheng med at det var høyere frafallssannsynlighet blant de som ikke fikk førstevalget sitt oppfylt, og dette gjaldt særlig på jentedominerte fag som helse og sosial, formgivning, og musikk, dans, drama (Ibid., s. 74). Guttene høyere frafall ser ut til å henge sammen med skoleprestasjoner. Sammenlikner man gutter og jenter som har like karakterer fra grunnskolen, og samme sosioøkonomisk bakgrunn, fylke og studieretning, er det jentene som har noe

høyere frafall enn guttene. I følge Byrhagen m.fl. er det grunnskolekarakterene som er avgjørende for kjønnsforskjellene i frafall (Byrhagen m.fl. 2006, s. 49-50). Jenter på guttedominerte utdanningsprogrammer og gutter på jentedominerte utdanningsprogrammer dropper ut oftere enn andre elever på samme utdanningsprogram. Forskingen antyder at dette kan ha sammenheng med at disse elevene også har andre kjennetegn som er assosiert med høyere sannsynlighet for frafall, men her er det behov for mer kunnskap (Ibid, s. 52-3).

På studieforberedende fag var kjønnsfordelingen relativt jevn i 2011. På studiespesialisering, idrett og musikk, dans, drama var det henholdsvis 56, 39, og 63 prosent jenter. Innenfor studiespesialisering har jenteandelen vært relativt jevn på de fleste realfag de siste ti årene, med lavest andel jenter på fysikk, informasjonsteknologi (IT) og teknologi og forskningslære (ca. 30 prosent) og høyest andel jenter på biologi (ca. 70 prosent). (NOU Bjørkeng 2011 s. 16; 2012:15 s. 131).

På yrkesfaglige studieretninger er det derimot en del fag som har svært kjønnskjev fordeling. På helse- og sosialfag er nesten ni av ti elever jenter, og på teknikk og industriell produksjon er ni av ti elever gutter (NOU 2012: 15 s. 126). En høy andel av elevene på helse- og sosialfag velger imidlertid å ta påbygging til studiekompetanse (Høst & Evensen 2009; Markussen & Gloppen 2012). Andelen som søker seg til yrkesfag har gått ned over tid, spesielt blant jenter, som oftere søker seg til studiespesialisering (Høst & Evensen 2009). Et av resultatene av at jenter i høyere grad søker seg til studiespesialisering, er at kjønnsdelingen blir sterkere på yrkesfag, spesielt på guttedominerte studieretninger. I følge Vibe m.fl. (2011) søker 42 prosent av guttene Vg2-tilbud der minst 90 prosent av søkerne er gutter, mens bare 20 prosent av jentene søker tilbud der minst 90 prosent av søkerne er jenter.

Klassebakgrunn er likevel mer utslagsgivende for valg av studieprogram enn kjønn. Gitt samme karakternivå velger 75 prosent av elevene fra høyere sosiale lag allmennfag/studiespesialisering, mot 25 prosent av elevene med arbeiderklassebakgrunn (Hansen 2011). Fordi de med høyt utdannede foreldre har større sannsynlighet for å studere på universitetet, og universitetsutdannelsene generelt er mindre kjønnssegregerte, er kjønnsdelte utdanningsvalg mer utbredt blant de med lavt utdannede foreldre. Dette mønsteret er svakere blant ungdom med innvandrerbakgrunn. Disse ungdommene søker i større grad mot studieforberedende og høyere utdanning sammenliknet med majoritetsungdom med samme klassebakgrunn.

Ungdom med innvandrerbakgrunn er overrepresentert på studiespesialisering og service og samferdsel (jevn kjønnsfordeling) og ungdom som selv har innvandret er i tillegg overrepresentert på helse- og sosialfag. På studiespesialisering velger elever med innvandrerbakgrunn i høyere grad matematikk for realfag enn andre elever, også blant jenter (NOU 2012:15, s. 131). Utdanningsvalg blant ungdom med innvandrerbakgrunn er et

av områdene der det trengs mer kunnskap. Særlig trengs det mer systematisk kunnskap om sammenhengen mellom innvandrerbakgrunn og kjønn og klasse når det gjelder kjønnssdelte utdannings- og yrkesvalg.

Kjønnssdelte valg i høyere utdanning

Midt på 1980-tallet ble det for første gang registrert flere kvinner enn menn i høyere utdanning. Siden den gang har antallet studenter økt kraftig, med sterkere økning blant kvinner enn blant menn (NOU 2012:15). Fra 1993 til 2011 har andelen kvinner i aldersgruppen 19-24 år som studerer ved høyskoler eller universiteter gått fra 26 til 38 prosent. Blant menn i samme aldersgruppe har økningen vært mye svakere, fra 20 til 25 prosent i samme periode. I 2011 var 60 prosent av studentene ved universiteter og høyskoler¹ kvinner. Andelen kvinner har vært stabil de siste 10 årene. Andelen kvinner var høyest ved statlige høyskoler og «andre høyskoler» (henholdsvis 65 og 68 prosent) og lavest ved vitenskapelige høyskoler (51 prosent)².

De siste 20 årene har utdanningsekspløsjonen avtatt, og selv om de kjønnssdelte mønstrene i fagvalg fremdeles er i endring, skjedde de største endringene på et tidligere tidspunkt. Høystatusutdanningene, som medisin og jus, har gått fra å være kjønnsjevne til å bli noe kvinnedominerte de siste 20 årene, mens en av de tidligere ekstremt kvinnedominerte utdanningene, førskolelærer, har fått betydelig flere menn, selv om mannsandelen stadig ligger godt under 15 prosent (NOU 2012: 15 s. 136-7). Til tross for denne utviklingen er kvinner fremdeles sterkt overrepresentert på helse- og sosialfaglige utdanninger og underrepresentert på naturvitenskapelige og tekniske utdanninger. Det ser likevel ut til å være større bevegelse mot kjønnsutjevning på de mannsdominerte enn på de kvinnedominerte fagfeltene.

Nesten dobbelt så mange unge kvinner som menn med lavt utdannede foreldre studerer ved høyskoler eller universiteter. Blant de med høyest utdannede foreldre er det til sammenlikning bare i underkant av 20 prosent flere av kvinnene enn av mennene som tar høyere utdanning (63 vs. 53 prosent). Denne kjønnsforskjellen henger blant annet sammen med at jenter i gjennomsnitt får bedre karakterer enn gutter. Det henger også trolig sammen med at de tradisjonelt kvinnedominerte yrkesfagene, særlig helse- og sosialfag, har en mer etablert kultur for overgang til høyere utdanning enn mange av de mannsdominerte yrkesfagene (Skålholt m.fl. 2013). Etter videregående opplæring i helse- og sosialfag er det mange naturlige overganger til høyere utdanning, det være seg førskolelærer-, sosionom- eller

1. Inklusive norske studenter i utlandet

2. Utdanningsstatistikk. Tabell 1. Studenter i høyere utdanning i Norge og norske studenter i utlandet etter kjønn, skoleslag og lærested. 1. oktober 2001, 2010 og 2011 (Statistisk sentralbyrå 2011)

sykepleierutdanning. På de guttedominerte fagene, for eksempel bygg og anlegg, mekaniske fag eller elektrofag, er det derimot en etablert kultur for lærlingeplasser i bedrift som leder rett ut i arbeidsmarkedet, selv om det også i disse fagene er mulig å gå videre til høyere utdanning (NOU 2012: 15 s. 139, 141).

Både gutter og jenter med høyt utdannede foreldre studerer i høyere grad fag som er typisk mannsdominerte (Støren & Arnesen 2003). Jenter med minoritetsbakgrunn velger i høyere grad enn majoritetsjenter ingeniør eller tekniske fag (Schou 2009 s. 114-5). Gutter med minoritetsbakgrunn (særlig de som selv er innvandrere) velger oftere helse- og omsorgsfag enn majoritetsguttene. Det er særlig få menn med innvandrerbakgrunn som velger lærerutdanning (Henriksen m.fl. 2010).

Hvilke faktorer påvirker unges utdanningsvalg?

Sosial bakgrunn og det kjønns- og klassedelte arbeidsmarkedet: Selv om vi finner noen systematiske forskjeller mellom gutters og jenters utdanningsvalg, er det viktig å huske på at sosial bakgrunn, særlig foreldres utdanning, er mye viktigere enn kjønn både når det gjelder skoleprestasjoner og utdanningsvalg (Bakken 2008; Helland 2006; Reisel 2013). Foreldres utdanning er altså en viktig faktor, men forskning viser at effekten er svakere for jenter enn for gutter og for ungdom med innvandrerbakgrunn. En annen måte å si det på er at jenter og ungdom med innvandrerbakgrunn oftere velger høyere utdanning, også når foreldrene har lav utdanning eller yrkesstatus. Ettersom gutter og jenter fra høyere sosiale klasser oftere velger prestisjefylte utdanninger og yrker, og slike utdanninger og yrker tradisjonelt sett ofte har vært mannsdominerte, vil jenter fra høyere sosiale lag være mer tilbøyelige til å velge kjønnsutradisjonelt enn andre jenter. Gutter fra høyere sosiale lag vil derimot være mindre tilbøyelige til å velge kjønnsutradisjonelt, fordi det i de aller fleste tilfeller vil medføre lavere lønn og en sosial nedgradering på grunn av kvinnedominerte yrkers lavere status i yrkeshierarkiet (Hansen 1993; Støren & Arnesen 2007). Ettersom tradisjonelt mannsdominerte fag generelt har høyere status og høyere lønn enn tradisjonelt kvinnedominerte fag, vil det generelt sett sjelden være rasjonelt for gutter å velge utdanninger som leder inn i kvinnedominerte yrker. En konsekvens av dette er at i den grad det foregår en desegregering i det norske arbeidsmarkedet vil det i hovedsak være preget av at jenter velger høystatusfag som tidligere var mannsdominerte. I tillegg vil det være rasjonelt å velge fag der man opplever å ha komparative fortrinn. Det vil si at selv om jenter generelt gjør det litt bedre enn gutter i de aller fleste realfag på videregående skole, er en del av realfagene (f.eks. kjemi) blant de få fagene der gutter i gjennomsnitt gjør det like bra eller bedre enn jenter. Dette kan bidra til å forklare hvorfor menn oftere velger tekniske og naturvitenskapelige fag (Støren & Arnesen 2003).

Forventninger, kjønnsstereotyper, og identitet: Det er mange grunner til at vi ser en tendens til at gutter og jenter foretrekker ulike fag. Eksperimentstudier har funnet at menn og kvinner generelt har ulike preferanser blant annet når det gjelder sosial orientering, risiko og konkurranse (Croson & Gneezy 2009). Noe kan skyldes medfødte forskjeller, men forskning viser også at gutter og jenter ofte behandles ulikt av voksne fra nokså ung alder. Selv når barnehagepersonalet er bevisste på å likebehandle uavhengig av kjønn, viser det seg at gutter og jenter behandles ulikt i barnehagen. Et viktig poeng i denne sammenheng er at gutter får mer negativ oppmerksomhet hvis de handler utypisk for gutter sammenliknet med jenter som handler utypisk for jenter (Bakken m.fl. 2008, s. 46-7). Selv om barnehagepersonalet ønsker og tror at de ikke forskjellsbehandler barna, skjer det i praksis likevel (Hoel m.fl. 2010; NOU 2012:15, s. 117). Det kan hevdes at gutter sosialiseres inn i mye snevrere kjønnsroller enn jenter (Bakken m.fl. 2008). Det er for eksempel ofte ikke like greit at en gutt går med rosa som at en jente går med blått, eller det kan være en utfordring når en gutt vil gå med kjole, mens vi ikke finner et liknende tabu blant jentene. Det kan med andre ord se ut til at det er mer sosialt akseptert at en jente er guttete enn at en gutt er jentete.

I ungdomstida formes elevenes kjønnsidentitet, og forestillinger om de ulike yrkenes kjønnede karakter vil derfor kunne påvirke hvordan elevene velger. Det kan ha stor betydning hvordan fagene fremstilles og profileres. Kjønnsideidentiteten er spesielt sårbar i den perioden når elevene skal velge studieretning i videregående skole. Her kan sosiale normer ha stor innflytelse på gutters og jenters opplevelse av reelle handlingsrom. Men det viser seg også at elevene har relativt lite kunnskap om hva de ulike yrkene faktisk innebærer (Smette & Hegna 2010). Samtidig fant Støren m.fl. (2010) at elever mener man må være spesielt interessert og ha særlig lyst til å gå inn i det spesifikke yrket hvis man velger utradisjonelt.

Variasjon i læringsutbytte: De gjennomsnittlige forskjellene mellom gutter og jenter i skoleprestasjoner kan ofte være misvisende. Selv om det er mange flinke gutter i skolen, trekkes gjennomsnittet for guttene litt ned av at det er større spredning i skoleprestasjoner blant guttene enn blant jentene (Bakken m.fl. 2008). Internasjonal forskning har også vist at klasserom der det er flere jenter bedrer læringsutbyttet for begge kjønn (Hoxby 2000; Lavy & Schlosser 2007). Jentene gjør det i tillegg relativt bra i mange fag, mens guttene gjør det relativt bra i få fag (særlig matematikk og gym). I følge Lødding (2004, s. 16) er det vanligere at jenter er gode i både realfag og språkfag, enn at de bare er gode i realfag. Det omvendte er tilfelle for guttene. Men det er like stor andel gutter og jenter som er gode i realfag, uavhengig av om de også er gode i språkfag. Dette innebærer at selv om like mange gutter og jenter er gode i realfag (standpunkt karakter 5 eller høyere) vil en større andel av jentene også være gode i andre fag, og dermed ha større valgmuligheter. Samtidig viser

Lødding (2004) at jenter har større tillit til egne evner i språk enn gutter, mens det er omvendt for realfag, blant elever med samme karakterer. Flere studier har vist at jenter må ha bedre karakterer fra grunnskolen enn gutter for å velge realfag i videregående og at dette henger sammen med at jenter har dårligere oppfatning av egne ferdigheter og lavere mestringsforventning i disse fagene enn gutter (Schreiner m.fl. 2010; Turmo 2007).

Kort oppsummert kan vi si at jenter i gjennomsnitt presterer noe bedre i utdanningssystemet enn gutter, men at disse gjennomsnittene skjuler at det er større variasjon mellom guttene. Det finnes også mange skoleflinke gutter. Samtidig viser det seg at de «flinke» jentene ofte har gode prestasjoner i flere fag enn de «flinke» guttene. Jentene ser dermed ut til å ha større valgmuligheter enn guttene. De største forskjellene finner vi likevel mellom elever fra lavt og høyt utdannede hjem. I den grad det er forskjeller i fagvalg mellom kjønnene har dette delvis med rasjonelle valg å gjøre, med hensyn til forventning om fremtidig status, komparative fortrinn, og en avveining mellom kostnad og utbytte. Uavhengig av klassebakgrunn ser det ut til at gevinsten ved å velge kjønnsutradisjonelle fag er større blant jentene enn blant guttene.

Regional variasjon: utdanning og arbeidsmarked

I dette kapitlet spør vi om i hvor stor grad kjønnssegregeringsmønstre i utdanning og arbeidsliv varierer i ulike deler av Norge. Vi starter med en kort oppsummering av hovedtrekkene i den regionale variasjonen i likestillingsindikatorer, med særlig vekt på de indikatorene som er relevante for horisontal segregering. Videre presenterer vi noen nye analyser av regional variasjon i kjønnsdelte utdanningsvalg, basert på data fra Statistisk sentralbyrå. Målet med analysen er å undersøke om, og i hvor stor grad, det er variasjon i kjønnsdelte utdanningsvalg i ulike deler av landet, og hvordan denne variasjonen eventuelt har endret seg fra 1994 til 2011.

Regional variasjon: likestilling, næringsstruktur og sentralitet

Det foreligger relativt lite systematisk forskning på regional variasjon i horisontal kjønnssegregering i utdanning og på arbeidsmarkedet. Særlig har det vært lite forskning på regional variasjon i kjønnsdelte utdanningsvalg. Vi vet for eksempel at menn og kvinner i de store byene er mer likestilte enn i andre deler av landet (Statistisk sentralbyrå 2011). Reflekteres dette i elevers utdanningsvalg? Er det noen deler av landet som fremstår som mer kjønnssegregererte med hensyn til utdanning og arbeidsliv enn andre?

Det er flere måter å dele opp landet på. SSB har to ulike standarder for klassifisering av kommuner. Den ene deler kommunene inn i regioner, den andre etter sentral beliggenhet og hvilke næringer som dominerer i kommunen. Begge inndelingene har syv kategorier. Disse kan enten ses i sammenheng eller hver for seg. Likestillingsutvalget tok i NOU 2012:15 utgangspunkt i region, og sekundært næringsstrukturen i regionen. De brukte så SSBs likestillingsindikatorer som mål på kjønnslikestilling i de ulike regionene og forsøkte å se variasjonen mellom regionene i lys av den dominerende næringsstrukturen.

SSBs likestillingsindeks er basert på tolv indikatorer som måler ulike aspekter ved kjønnslikestilling. De indikatorene som er spesielt relevante for spørsmålet om horisontal kjønnssegregering er *kvinnens og menns sysselsetting, andel menn og kvinner som jobber deltid, andel menn og kvinner i offentlig og privat sektor og utdannings- og inntektsforskjeller mellom menn og kvinner*.

Likestillingsutvalgets analyse konkluderer med at lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og forskjellen mellom kvinnens og menns deltidsarbeid var de to indikatorene som viste størst regional variasjon (NOU 2012:15, s. 214). De konkluderer også med at kommunetype, det vil si en kommunes sentralitet og næringsstruktur, har betydning for hvordan kommunen skårer på likestillingsindikatorene. De fant at kommuner der majoriteten av innbyggerne jobber med tjenesteyting er mer likestilte enn andre kommuner. Denne tendensen er også litt høyere for sentralt beliggende kommuner enn mindre sentrale kommuner. Dette er en av grunnene til at Oslo og Akershus skårer høyest på likestillingsindeksen. Oslo og Akershus har også en høy andel høyt utdannede innbyggere. Regionene som preges av industri, primærnæring eller en blanding av industri og primærnæring skårer lavest på mange av indikatorene. Likevel kan ikke næringsstruktur forklare alt. Både Vestlandet og Trøndelag er eksempler på regioner preget av industri og primærnæring, men som samtidig skårer rundt landsgjennomsnittet på de fleste indikatorene (NOU 2012:15, s. 222-3). Det er sannsynlig at Bergen og Trondheim er med på å trekke gjennomsnittet opp for disse regionene.

Nord-Norge er en av regionene med minst kjønnsforskjeller på mange av indikatorene. Dette henger sammen med at menn i Nord-Norge skårer relativt lavt på en del mål, for eksempel utdanning og sysselsetting. De jobber også mer deltid og har lavere inntekt enn menn i andre deler av landet. Kvinner jobber mindre deltid i denne regionen enn i de fleste andre områder (unntatt Oslo og Akershus).

De seks største byene har stort sett jevnere kjønnsbalanse enn andre kommuner på de fleste likestillingsindikatorene (Statistisk sentralbyrå 2011). Kjønnssegregeringen er i tillegg lavere i Oslo og Akershus enn i resten av landet. Dette gjelder både innenfor privat og offentlig sektor. Det er også flere i denne delen av landet som jobber i kjønnsbalanserte næringer. Likevel er det slik at både kvinner og menn i Oslo og Akershus tjener mer. Dette fører til at kjønnsforskjellene i inntekt opprettholdes til tross for det høye utdanningsnivået og betydelig mindre deltidsarbeid blant kvinner i denne regionen (NOU 2012:15, s. 218).

I det følgende vil vi se på variasjonen i kjønnsdelte utdanningsvalg mellom regionene. I tillegg vil vi undersøke kjønnsfordelingen i valg av studieretning på videregående skole i hovedstaden, med spesielt fokus på forskjeller mellom øst og vest i byen.

Nye analyser: Variasjon i kjønnsdelte utdanningsvalg

Hovedspørsmålet for analysen i dette delkapittelet er om de kjønnssegregerte mønstrene i utdanningsvalg er mer uttalte i noen deler av landet enn andre. Vi skal se på hvordan dette eventuelt henger sammen med næringsstrukturen i de lokale arbeidsmarkedene og hvor sentralt kommunene befinner seg. Oslo betegnes ofte som en delt by, der klasseskiller går hånd i hånd med skillet mellom østkant og vestkant. Vi spør derfor om kjønnssegregeringen i utdanningsvalgene i videregående skole preges av skillet mellom øst og vest i Oslo.

Analysene er basert på data fra Statistisk sentralbyrå (SSB) som vi har fått utlevert på kommunenivå og på bydelsnivå i Oslo. Vårt arbeid med dataene har primært bestått i å aggregere tallene i større enheter og å regne ut andel kvinner (og andel elever) på de ulike studieretningene i videregående skole, og ulike fagfelt i høyere utdanning. Vi baserer oss stort sett på SSBs inndelinger av studieretninger og fagfelt, og deres standard for inndeling i region (syv kategorier) og kommunetype (syv kategorier). Når det gjelder inndeling av bydelene i Oslo, har vi lagt oss tett opp til skillet mellom øst og vest som er blitt brukt av SSB tidligere (se f.eks. Barstad 2003). Vi skiller her mellom indre og ytre vest, indre øst og gamle og nye drabantbyer i ytre øst³.

For å studere variasjon over tid benytter vi data fra årene 1994 og 2011 (i vedleggstabellene er året 2003 også inkludert). Dette valget av to datapunkter innebærer at det kan være vanskelig å si noe sikkert om det vi observerer er en trend, eller om det er tilfeldig variasjon over tid. Det kan også argumenteres for at 1994 var et spesielt år, ettersom det var starten på en periode med høykonjunktur etter en lang periode med lavkonjunktur. I perioden 1994-2011 har det også skjedd en del endringer i befolknings sammensetningen, med økende innvandring og økende sentralisering i bosettingsmønsteret. Alle disse faktorene vil kunne bidra til å forklare eventuelle endringer over tid mellom de to tidspunktene. En mer omfattende analyse enn den vi har foretatt her vil være nødvendig for å forklare endringene over tid i lys av denne strukturelle utviklingen.

På grunn av de endringene som fulgte med Kunnskapsløftet i 2006 kan en del av studieretningene i videregående skole ikke sammenliknes over tid fra 1994 til 2011. Vi har av den grunn valgt å fokusere særlig på tre studieprogrammer som er noenlunde sammenliknbare over tid; studiespesialisering, helse- og sosialfag og elektrofag. I tillegg til å være sammenliknbare over tid, er helse- og sosialfag og elektrofag blant de større yrkesfagene i antall elever, og den målte kvinneandelen vil derfor være mer

3. Bydelene er inndelt som følger. Indre vest: St. Hanshaugen, Frogner, Ytre vest: Ullern, Vestre Aker, Nordre Aker, Nordstrand, Indre øst: Gamle Oslo, Grünerløkka, Sagene, Gamle drabantbyer: Bjerke, Grorud, Østensjø, Nye drabantbyer: Stovner, Alna, Søndre Nordstrand. Sentrum og Marka er utelatt fra analysene.

pålitelig i disse fagene enn i de aller minste fagene. Når det er få elever på et studieprogram, vil en endring på et fåtall kvinner utgjøre store svingninger i andel kvinner. Det er derfor mest interessant å se på de litt større studieprogrammene, spesielt hvis vi vil vite noe om endringsmønstre over tid. En del svært kjønnssegregerte studieprogrammer (byggfag, mekaniske fag mv.) er med dette utelatt fra de fleste analysene. Det samme gjelder noen mer kjønnsintegreerte studieprogrammer som hotell- og næringsmiddelfag og salg og service. For mer informasjon om elevfordeling og kvinneandel på disse programmene henviser vi leseren til vedleggstabeller sist i rapporten (tabell A3 og A4).

Analysene av fagvalg i høyere utdanning er basert på befolkningens høyeste fullførte utdanning (kort eller lang høyere utdanning, med unntak av doktorgrad). Regional variasjon sier dermed mindre om hvordan studenter fra ulike områder velger, og mer om hvor i landet personer med høyere utdanning på ulike fagfelt er bosatt. Med tanke på vårt fokus i denne rapporten har det vært et mål å kartlegge om det er regional variasjon i fordelingen av høyt utdannede kvinner og menn med utdanning innen ulike fagfelt. I motsetning til analysene av valg av studieretning, er fagfeltene i høyere utdanning sammenliknbare over tid. Til gjengjeld er de nokså grovt delt inn, slik at en del variasjon i kjønnsdelte fagvalg nok ikke vil komme til syne i de analysene vi her vil presentere.

I det følgende vil vi først presentere resultatene for valg av studieretning i videregående skole, for deretter å se på fordelingen av menn og kvinner på ulike fagfelt blant de med høyere utdanning.

Regional variasjon i valg av studieretning i videregående skole

Regioner i Norge

Når vi sammenlikner valg av studieretning i videregående skole i 1994 og 2011 i de ulike regionene i Norge, finner vi lite systematisk variasjon i kjønns(u)balansen. I alle regioner (begge år) ligger andelen kvinner på studiespesialisering mellom 50 og 60 prosent (jfr. tabell A3 og A4). Kvinneandelen er lavest i Oslo og Akershus og høyest i Hedmark og Oppland og Nord-Norge i 2011, men forskjellene er likevel relativt beskjedne (tabell A4). En måte å tolke disse tallene på er at andelen gutter som velger studiespesialisering er høyest i Oslo og Akershus, og lavest i de to andre nevnte regionene. Kvinneandelen ser ut til å henge sammen med andelen elever som går på de ulike studieretningene. I Oslo og Akershus begynner en større andel av elevene på studiespesialisering enn i de andre regionene og her er kvinneandelen på studieprogrammet også lavest (jfr. tabell A4).

Hvordan ser den regionale variasjonen ut i mer kjønnsdelte fag? For å forenkle fremstillingen noe, har vi valgt å fokusere på den kvinne-dominerte studieretningen helse- og sosialfag (helse- og oppvekstfag fra 2012) og den mannsdominerte studieretningen elektrofag⁴. På helse- og sosialfag er det igjen relativt små regionale forskjeller. I alle regionene har mannsandelen økt noe i perioden 1994 til 2011. Agder og Rogaland peker seg ut med den laveste mannsandelen på dette studieprogrammet både i 1994 og i 2011. I 2011 ligger også mannsandelen på Vestlandet noe lavere enn i de andre regionene. Her har også mannsandelen økt minst, samtidig som andelen elever på helse- og sosialfag har gått mest ned i denne regionen i perioden 1994 til 2011, sammenliknet med de andre regionene (jfr. tabell A3 og A4). Igjen tyder dette på at studieprogrammenes attraktivitet og/eller tilgjengelighet og fagenes kjønns(u)balanse kan se ut til å henge sammen. På elektrofag har både andelen elever og kvinneandelen økt litt i alle regionene fra 1994 til 2011. Også her har andelen kvinner økt mest der andelen elever på studieprogrammet har økt mest (i Nord-Norge) og omvendt. Der andelen elever har økt minst, er også andelen kvinner lavest i 2011 (i Oslo og Akershus) (jfr. tabell A3 og A4). Forskjellene mellom de andre regionene er relativt små når det gjelder kvinneandelen på elektrofag i 2011, men Trøndelag peker seg ut med en nesten like stor økning i kvinneandelen som i Nord-Norge, og har dermed gjort et byks fra under én prosent kvinner på elektrofag i 1994 til over fem prosent i 2011.

Kort oppsummert finner vi større regional variasjon i fordelingen av elever på ulike studieprogrammer enn i programmenes kjønnsfordeling. Vi ser generelt tegn til desegregering de fleste steder. Det ser også ut til å være en sammenheng mellom variasjon i andel elever og andel kvinner på de ulike studieprogrammene.

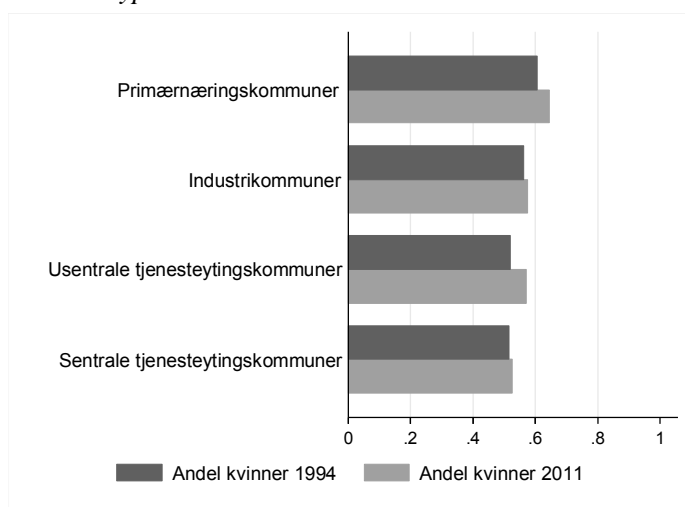
Kommunetyper

Hvis vi klassifiserer kommunene etter kommunetype istedenfor regional tilhørighet, ser vi en noe tydeligere sammenheng mellom kjønnsfordelingen på studieprogrammene og kommunenes næringsstruktur og sentralitet. Elevenes fordeling på de ulike studieprogrammene varierer også med næringsstrukturen i kommunene. I den grad disse forskjellene kan ses på som et uttrykk for elevenes valg, kan resultatene tyde på at elevenes valg påvirkes av mulighetsstrukturen i området der de er bosatt, og at dette igjen påvirker kjønnsfordelingen på de ulike fagene. Dette blir lettere å se når vi plukker ut de fire kommunetypene som ikke er definert som å ha en blandet næringsstruktur (dvs. primærnæringskommuner, industrikommuner og mindre

4. For mer informasjon om andre studieprogram henviser vi leseren til tabell A3 og tabell A4 i vedlegget.

sentrale og sentrale tjenesteytingskommuner). I 2011 var det kun 28 prosent av elevene i primærnæringskommuner som valgte studiespesialisering, sammenliknet med 53 prosent av elevene i sentrale tjenesteytingskommuner (tabell A1). Av de relativt få som valgte studiespesialisering i primærnæringskommunene i 2011, var hele 65 prosent kvinner. Til sammenlikning var andelen kvinner av de som valgte studiespesialisering i de sentrale tjenesteytende kommunene 53 prosent samme år (figur 4.1). Det kan vitne om at guttene i primærnæringskommuner har andre relevante yrkesalternativer enn gutter i sentrale tjenesteytende kommuner. I primærnæringskommunene er det en relativt ensidig næringsstruktur, og denne næringsstrukturen er i tillegg nokså mannsdominert. Jentenes dominans på studieforberedende studieprogrammer i disse kommunene er altså et resultat av at de selv i noen grad orienterer seg mot høyere utdanning, men også særlig at guttene i større grad velger det bort.

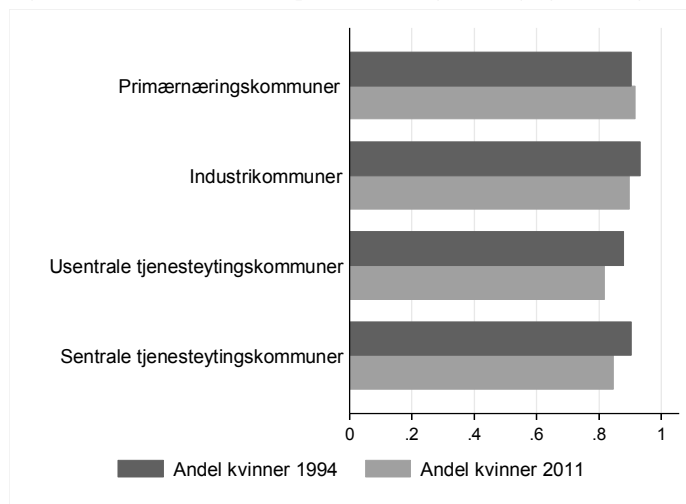
Figur 4.1. Andel kvinner på Studiespesialisering/AØA, utvalgte kommunetyper



På helse- og sosialfag var kvinneandelen høyest i primærnærings- og industrikommunene og lavest i tjenesteytingskommunene i 2011. I alle typer kommuner unntatt primærnæringskommunene har kvinneandelen på helse- og sosialfag gått ned over tid. Denne nedgangen (altså økning i mannsandel) er særlig markert i tjenesteytingskommunene (figur 4.2). Når det gjelder andel elever på helse- og sosialfag, er dette studieprogrammet klart mindre i sentrale tjenesteytende kommuner enn i andre kommuner (tabell A1). I 1994 hadde primærnærings- og industrikommunene også en høyere andel elever på helse- og sosialfag enn andre kommuner, men i 2011 var forskjellene noe mindre

mellom de ulike kommunetypene. Sammenlikner vi de fire kommunetypene i figur 4.2, finner vi likevel at andelen elever på helse- og sosialfag var høyere i primærnærings- og industrikommunene enn i tjenesteytingskommunene (tabell A1).

Figur 4.2. Andel kvinner på Helse- og sosialfag, utvalgte kommunetyper



Når det gjelder elektrofag, ser de mindre sentrale tjenesteytingskommunene ut til å ha en høyere andel kvinner på elektrofag enn andre typer kommuner (tabell A1). Disse kommunene befinner seg stort sett i Nord-Norge, og det er derfor uklart i hvor stor grad det er næringsstrukturen eller andre trekk ved regionen som er definerende for mønsteret vi ser her. De sentralt beliggende tjenesteytingskommunene har lavest andel kvinner på elektrofag, noe som igjen ser ut til å henge sammen med studieprogrammets størrelse i disse kommunene (litt over 5 prosent av elevene i disse kommunene gikk på elektrofag i 2011 sammenliknet med over 8 prosent i både primærnæringskommunene og industrikommunene jfr. tabell A1). Felles for alle kommunetypene er likevel at andelen kvinner på elektrofag har gått opp fra 1994 til 2011.

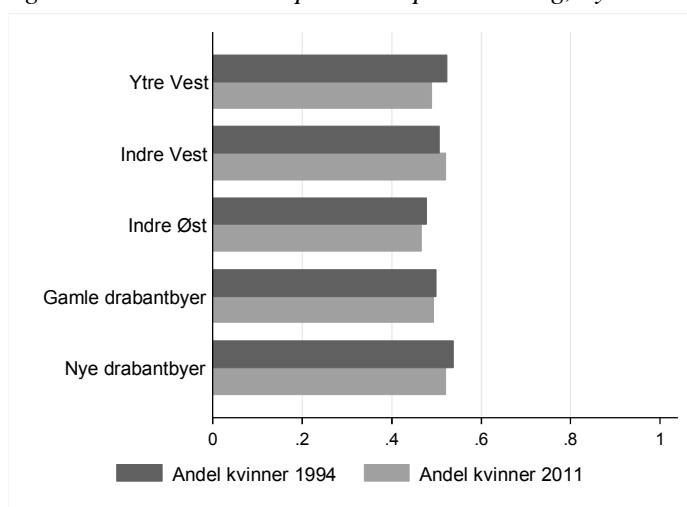
Kort oppsummert ser vi at det er større systematisk variasjon mellom kommunetyper enn mellom regioner. Vår analyse peker i retning av en sammenheng mellom andel elever på de ulike studieprogrammene og andelen kvinner/menn. Denne variasjonen mellom kommunetyper kan ha flere årsaksforklaringer. Det er behov for en mer omfattende analyse av hvilke mekanismer som fører til de mønstrene vi ser. Likevel er det verdt å merke seg at elevenes utdanningsvalg ser ut til å henge sammen med

næringsstrukturen i kommunen. Dette har konsekvenser for fordelingen av gutter og jenter på de ulike fagene, nettopp fordi mange næringer er særlig kjønnssegregerte.

Byområder i Oslo

Dersom vi sammenlikner kvinneandelen på de ulike studieprogrammene på tvers av byområder i Oslo, er det første og mest påfallende inntrykket at det er liten systematisk variasjon. Det er større variasjon mellom øst og vest når det gjelder andel *elev*er på de ulike studieprogrammene, enn andel kvinner (tabell A2). Dette gjelder særlig på studiespesialisering (figur 4.3), men også på helse- og sosialfag og elektrofag. Oslo indre øst skiller seg ut med noe lavere andel kvinner (høyere andel menn) på studiespesialisering enn de andre byområdene, men forskjellene er små. Studiespesialisering er et kjønnsjevn studieprogram i alle deler av byen.

Figur 4.3. Andel kvinner på studiespesialisering, byområder i Oslo

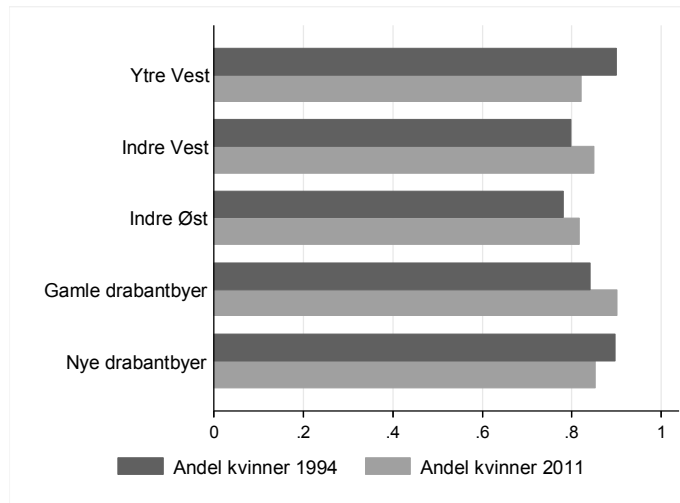


I motsetning til resten av landet er det ikke en klar utvikling mot høyere andel kvinner på elektrofag i Oslo. I ytre vest var det verken i 1994 eller i 2011 noen jenter på elektrofag (blant elever som startet i videregående skole for første gang) (tabell A2). Av alle fem byområdene i analysen var det kun de gamle drabantbyene i Oslo øst som hadde kvinner på elektro på begge tidspunkt. I motsetning til resten av landet har det vært en nedgang i andelen jenter som velger elektrofag i denne delen av Oslo fra 1994 til 2011. Samtidig velger en høyere andel elever fra denne delen av Oslo elektrofag enn elever

fra andre deler av byen. Mens 7 prosent av elevene i de gamle drabantbyene i Oslo øst valgte elektrofag i 2011, var det bare 2-3 prosent i Oslo vest (indre og ytre), og 5 prosent i de andre bydelene i Oslo øst (tabell A2).

På helse- og sosialfag har kvinneandelen gått opp i indre by (øst og vest) og i de gamle drabantbyene, og den har gått ned i de nye drabantbyene og ytre vest fra 1994 til 2011 (figur 4.4). Selv om andelen kvinner blant de som velger helse- og sosialfag har gått noe opp i Oslo indre øst, er det fremdeles i dette området kvinneandelen er lavest (altså mannsandelen er høyest). I 2011 var kvinneandelen på helse- og sosialfag høyest i de gamle drabantbyene (figur 4.4). Det er sannsynlig at disse mønstrene reflekterer sammensatte prosesser, der andel innvandrere og barn av innvandrere i de ulike byområdene spiller inn, i tillegg til klasseforskjeller (og endringer av disse) og de tilgjengelige tilbudene på skolene i nærmiljøene.

Figur 4.4. Andel kvinner på helse- og sosialfag, byområder i Oslo



Alt i alt finner vi altså relativt små forskjeller i kjønnsfordelingen på studieprogrammer i videregående utdanning i Oslo, samtidig som det også innad i Oslo er nokså store forskjeller i fordeling av elever på ulike studieprogrammer. Oslo indre øst skiller seg ut med noe høyere andel menn både blant de som velger studieforberedende og de som velger helse- og sosialfag.

Regional variasjon i fordelingen på fagfelt i høyere utdanning

Spørsmålet om fordeling av kvinner og menn på fagfelt i høyere utdanning er av en litt annen karakter enn spørsmålet om valg av studieretning i vår analyse. Analysen av valg av studieretning i videregående skole tok utgangspunkt i hvor elevene bor når de velger⁵. Når det gjelder fagfelt i høyere utdanning, er vi derimot primært ute etter å kartlegge variasjon i kjønnsfordelingen blant de som har fullført høyere utdanning i ulike deler av befolkningen. I tillegg til å sammenlikne ulike regioner i Norge har vi derfor også sett på ulike aldersgrupper. For å undersøke i hvor stor grad det foregår en endring med hensyn til kjønnsdelingen på ulike fagfelt i den høyt utdannede befolkningen, har vi delt befolkningen inn i «unge», 25-39 år gamle, og «eldre», 40 år og eldre.

Resultatene fra denne analysen viser tydelig kvinners inntog i høyere utdanning, og det er lite systematisk variasjon på tvers av regioner. Den mest påfallende endringen er ikke mellom 1994 og 2011, men mellom de «yngre» og de «eldre» generasjonene. Nærmest alle fagfelt har sett en sterk økning av kvinner, med unntak av helse-, sosial- og idrettsfag, samt en mye svakere økning i kvinneandelen blant lærere og pedagoger i Oslo og Akershus, der andelen kvinner har vært høy allerede i relativt lang tid. Flere fag har gått fra å være mannsdominerte til å bli kjønnsjevne, hvis vi igjen sammenlikner de eldste i 1994 og de yngste i 2011. Dette gjelder primærnærings-, samfunnsfag og jus, og økonomiske og administrative fag. Her er det igjen lite systematisk variasjon mellom regionene.

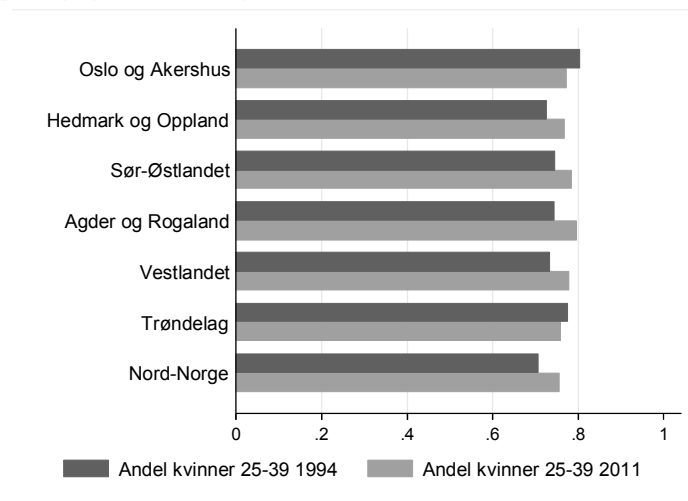
For å undersøke potensielle endringer som har funnet sted de siste 15-20 årene, skal vi i det følgende fokusere på de yngre høyt utdannede, altså de som var 25-39 år gamle i 1994 og samme aldersgruppe i 2011. Sammenlikningen av 25-39-åringene i 1994 og 2011 viser at trenden i retning av kjønnsbalanse og/eller kvinnedominans fortsetter, om enn ikke i like stor grad som før. For å begrense fremstillingens omfang, skal vi her konsentrere oss om ett kvinnedominert fagfelt: lærerutdanning og pedagogikk, ett mannsdominert fagfelt: naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag, samt ett kjønnsjevnt fagfelt: økonomiske og administrative fag.

Når vi sammenlikner høyt utdannede 25-39-åringene med utdanning innenfor lærerutdanninger og pedagogikk, finner vi at kvinneandelen har fortsatt å øke i de fleste regionene, med unntak av Oslo og Akershus og Trøndelag. I disse to regionene ser vi en liten nedgang i kvinneandelen fra 1994 til 2011, altså en økning i mannandelen blant høyt utdannede innenfor dette fagfeltet (figur 4.5). Blant de med høyere utdanning innen helse-, sosial-

5. Teknisk sett er bosted registrert 1. januar året etter det rapporterte året, det vil si at for de som startet i videregående skole i 1994 ble bosted registrert 1. januar 1995. Vi antar at de aller fleste vil ha samme registrerte bosted på de to tidspunktene.

og idrettsfag ser vi et liknende mønster der kvinneandelen har stått på stedet hvil for alle regioner unntatt Oslo og Akershus og Trøndelag (ikke vist her). I disse to regionene har kvinneandelen gått noe ned blant 25-39-åringene med høy utdanning innen helse-, sosial- og idrettsfag.

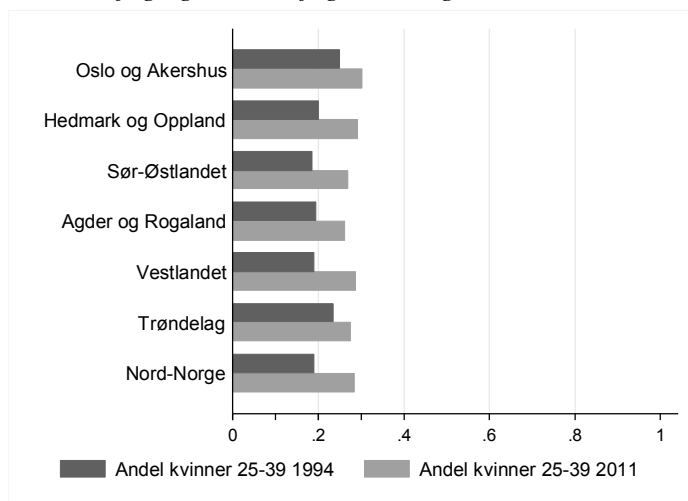
Figur 4.5. Andel kvinner med høyere utdanning innen lærerutdanninger og pedagogikk, etter region



Blant unge med høyere utdanning innen naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag har kvinneandelen vært økende i perioden 1994-2011. Likevel er kvinneandelen fremdeles på 30 prosent eller lavere i alle regionene (figur 4.6). Også her peker Oslo og Akershus og Trøndelag seg ut, ved at andelen kvinner med høyere utdanning innenfor disse fagene var høyere allerede i 1994 (figur 4.6). Samtidig ser vi at andelen kvinner med denne typen utdanning varierer relativt lite mellom regionene i 2011.

Kvinneandelen blant yngre med utdanning innen økonomiske og administrative fag lå i overkant av 40 prosent i alle regioner i 1994 og dette kan dermed betegnes som et kjønnsjevnt fagfelt. Kvinneandelen var noe høyere i Nord-Norge, men forskjellene mellom regioner var små. Fra 1994 til 2011 har kvinneandelen innen dette fagfeltet økt i alle regioner, men noe mindre i Oslo og Akershus enn i andre deler av landet. Likevel er det fremdeles et kjønnsjevnt fagfelt i alle regionene, med høyest andel kvinner i Nord-Norge og Hedmark og Oppland (henholdsvis 57 og 56 prosent i 2011).

Figur 4.6. Andel kvinner med høyere utdanning innen naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag, etter region



Kort oppsummert kan vi si at det har vært en sterk økning av kvinner på nærmest alle fagfelt innen høyere utdanning. Særlig sterk økning ser vi når vi sammenlikner de eldste i 1994 med de yngste i 2011, men vi ser også at utviklingen fortsetter mellom de yngste med høyere utdanning i 1994 og i 2011. Blant høyt utdannede innen de mest kvinnedominerte fagfeltene ser vi i tillegg en økning i mannsandelen blant de yngste i Oslo og Akershus og Trøndelag.

Avsluttende bemerkninger

Vi har i dette kapitlet forsøkt å skissere noen av likhetene og forskjellene i kjønnsdelte utdanningsvalg i ulike deler av landet, og sett på hvordan disse likhetene og forskjellene har endret seg over tid. I den grad vi har funnet variasjon, ser den ut til å henge sammen med mulighetsstrukturen i de lokale arbeidsmarkedene. Fra tidligere forskning vet vi også at sosial bakgrunn og innvandrerbakgrunn legger føringer på ungdommers utdanningsvalg, noe som får konsekvenser for kjønnssegregeringsmønstrene både i videregående skole og i høyere utdanning (jfr. kapittel 3). I den grad disse faktorene varierer mellom kommunetyper og mellom byområder i Oslo, er det sannsynlig at det vil være en medvirkende faktor. Årsaksforklaringene er sammensatte, og det må mer detaljerte data og grundigere analyser til for å si noe mer inngående om hvorfor og hvordan lokale arbeidsmarkeder påvirker utdanningsvalg, og hvilke konsekvenser det i så fall har for den horisontale kjønnssegregeringen både i utdanningssystemet og i de lokale arbeidsmarkedene.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

Graden av horisontal kjønnssegregering kan måles etter ulike indikatorer som sektor (privat/offentlig), næring (bransje) og yrke. Valg av indikator vil ha konsekvenser for de empiriske resultatene. I det følgende vil vi beskrive utviklingen i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet over tid. Vi vil ta utgangspunkt i indikatorene sektor, næring og yrke og sammenligne Norge med andre europeiske land. Videre vil vi gjøre en sammenligning av kjønnssegregeringen i de nordiske landene. Trender og utvikling i arbeidstidstilpasninger blant kvinner og menn vil også bli belyst i dette kapittelet. Videre analyserer vi også betydningen av innvandrerbefolkningens utdannings- og yrkesvalg for kjønnssegregering. Vi vil underveis peke på mulige årsaker til stabilitet og endring i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Horisontal kjønnssegregering. Stabilitet eller endring?

Hvordan har utviklingen i den horisontale kjønnssegregeringen i Norge vært i perioden 1990 til 2010? Har det skjedd en endring? Eller preges det kjønnsdelte arbeidsmarkedet av stabilitet? I det følgende skal vi besvare disse spørsmålene.

Rapporten «Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010» konkluderer med at det har vært relativt liten endring i horisontal kjønnssegregering i det norske arbeidsmarkedet i løpet av de siste 20 årene (Jensberg m.fl. 2012), men bildet varierer noe etter hvilke indikatorer man tar utgangspunkt i når man måler segregering.

Når det gjelder plassering i privat og offentlig sektor, viser Jensberg m.fl. (2012) at kjønnssegregeringen har blitt sterkere med årene. Omkring halvparten av sysselsatte kvinner var ansatt i offentlig sektor i 2009. Tilsvarende tall for menn var i overkant av 20 prosent. Andelen kvinner har økt i offentlig sektor samtidig som andelen menn har økt i privat sektor. Fra 1991 til 2009 økte kvinneandelen i offentlig sektor fra 60,2 prosent til 68,5 prosent. I samme periode gikk kvinneandelen i privat sektor noe ned, fra 38 prosent til 36,3 prosent (Ibid.). Kjønnsforskjellen etter sektor har altså vært noe økende i perioden 1991 til 2009, men med en viss utjevning etter 2006.

Rapporten «Gender segregation in the labour market» som evaluerer graden av kjønnssegregering i alle EU land og i tillegg Norge og Island (Bettio & Verashchagina 2009) finner at Norge fremdeles er sterkt kjønnssegregert etter sektor, og at det har skjedd liten endring i løpet av de siste 10 årene.

Hvis vi tar utgangspunkt i næring, konkluderer Jensberg m.fl. (2012) at kjønnssegregeringen har vært relativt stabil i løpet av de siste 20 årene. I det norske arbeidsmarkedet er mange av næringene enten veldig kvinnedominerte eller veldig mannsdominerte. Jensberg m.fl. (2012) viser at kvinnedominerte næringer øker, men det har vært liten endring i kvinneandelene i de ulike næringene over tid. Kvinneandelen er spesielt høy i helse og sosial, undervisning og tjenesteyting, mens bygg og anlegg, olje, jordbruk, industri og bergverk er næringer som har en høy andel menn. Kjønnsnøytrale næringer ses i varehandel, finansiell tjenesteyting og forsikring, transport og kommunikasjon og offentlig forvaltning. Men hovedbildet er at næringene i det norske arbeidsmarkedet fortsatt er sterkt dominert av typiske kvinne- og mannsnæringer, og det har skjedd liten endring de siste 20 årene.

Når det gjelder yrke, er bildet noe mer sammensatt. Bettio og Verashchagina (2009) viser at Norge har utviklet seg henimot å bli mindre kjønnssegregert i perioden 1997 til 2007. De hevder at Norge sammen med flere andre land har hatt en betydelig desegregering, og at denne utviklingen har foregått raskt. I analysen benyttes indikatoren «the standardized or Karmel and MacLachlans index (IP)»⁶ til å evaluere graden av kjønnssegregering. Jensberg m.fl. (2012) viser også at det har foregått en viss desegregering i Norge men dette er i hovedsak når yrke analyseres på det mest aggregerte nivået, altså en relativt grov inndeling. For eksempel har andelen kvinner i yrkesgruppen administrative ledere og politikere økt fra 23 prosent i 1997 til 34 prosent i 2010. Videre er det også en trend at de yrkene med høyest kvinneandel – som akademiske yrker, kontor og kundeserviceyrker, salgs-, service- og omsorgsykker og yrker uten krav til utdanning – er yrker som beveger seg mot det kjønnsnøytrale intervallet (Jensberg m.fl. 2012, s. 64).

Tabell 5.1 viser endring i andelen kvinner og menn i noen utvalgte yrkesgrupper i perioden 1996 til 2010. I tabellen ser vi at spesialsykepleiere, jordmødre, sykepleiere, vernepleiere, førskolelærere, pleie- og omsorgspersonale, rengjøring og andre husholdsykker har blitt mindre kvinnedominerte i de senere årene. Disse yrkene har blitt noe mindre segregerte over tid ettersom noen flere menn arbeider i disse yrkene i dag sammenlignet med tidligere år (Jensberg m.fl. 2012). Videre i tabell 5.1 ser vi at medisinske yrker og butikkmedarbeidere har blitt mer kjønnsjevne. Medisinske yrker har hatt en økende kvinneandel og befinner seg nå innenfor

6. Indikatoren tolkes som andelen av de sysselsatte som må skifte yrke for å få en jevn kjønnsfordeling, med 50 som høyeste mulige verdi. Indikatoren for yrke baserer seg på yrkesklassifiseringen isco88 på 3-siffernivå.

intervallet 40 til 60 prosent kvinner. Mens yrkene dataingeniører og teknikere har blitt ytterligere mannsdominert i den samme tidsperioden. Den samme polarisering er også å spore i de kvinnedominerte yrkene som sosionomer, barnepedagoger, økonomi-arbeidere og andre yrkesgrupper som jobber med tall.

Tabell 5.1: Endring i andelen kvinner og menn i utvalgte yrkesgrupper i perioden 1996-2010.

Yrker som har blitt mindre mannsdominert	Yrker som har blitt mindre kvinnedominert	Yrker som har blitt kjønnsjevne	Yrker som har blitt mer kvinnedominert	Yrker som har blitt mer mannsdominert
Administrative direktører	Spesialsykepleiere og jordmødre	Medisinske yrker	Sosionomer, barnevernspedagoger	Dataingeniører og teknikere
Sivilarkitekter, sivilingeniører og tilsv. yrker	Sykepleiere og vernepleiere	Butikkmedarbeidere, selgere mv.	Økonomimedarbeidere og andre tallbehandlere	
Universitets- og høyskolelektører, lærere	Førskolelærere		Lavere saksbehandlere innen offentlig admin.	
Lager og transportfunksjonærer	Pleie og omsorgspersonale			
	Rengjørings- og andre husholdsykker			

Kilde: Tabell V 27 i Jensberg mfl. 2012 basert på AKU 1996-2010 (isco88 på 3-siffernivå).

Men selv om det har skjedd en viss desegregering i Norge, er fortsatt de typiske kvinneyrkene sterkt kjønnssegregerte. Kvinneandelen i enkelte av yrkene var omkring 90 prosent i 2009 (Jensberg m.fl. 2012). Jensberg m.fl. (2012) understreker at det er de store yrkene med høyt utdanningsnivå som har hatt den største kjønnsutjevningen.

Kort oppsummert kan vi si at Norge har blitt mer kjønnssegregert etter sektor og mindre kjønnssegregert etter yrke. Når det gjelder næring, har det vært lite endring i løpet av de siste 20 årene.

Peker Norge seg ut som spesielt kjønnssegregert sammenlignet med andre europeiske land?

Det norske arbeidsmarkedet har tradisjonelt vært karakterisert som spesielt sterkt kjønnsdelt (Rosenfeld & Kalleberg 1990), men er det fortsatt slik at Norge befinner seg i øverste sjikt hva gjelder kjønnssegregering i arbeidsmarkedet sammenlignet med andre europeiske land? EGGE-rapporten, redigert av Bettio og Verashchagina (2009) benytter data fra 1997 til 2007 og kjønnssegregering måles etter yrke og næring⁷.

Resultatene fra EGGE-rapporten viser at Norge ble rangert i den midterste kategorien av kjønnssegregerte land målt etter yrke, mens målt etter næring fremstår Norge som sterkt kjønnssegregert og befinner seg i det øverste sjiktet. Dette illustrerer hvordan operasjonalisering av horisontal segregering får konsekvenser for de empiriske resultatene. Konklusjonen fra EGGE-rapporten er at det norske arbeidsmarkedet ikke lenger kan karakteriseres som spesielt sterkt kjønnsdelt sammenlignet med andre europeiske arbeidsmarkeder. Videre har Norge hatt en rask utvikling henimot et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked sammen med land som Østerrike, Den tsjekkiske republikk, Danmark, Sverige og Storbritannia.

Hva skyldes disse endringene? Forfatterne av studien peker mot at den positive utviklingen først og fremst skyldes utradisjonelle yrkesvalg, spesielt blant den yngre generasjonen kvinner. Årsaken til endringen kan i følge forfatterne i mindre grad tilskrives strukturelle endringer i arbeidsmarkedet.

Solheim (2012) analyserer kjønnssegregering etter yrke i perioden 1998 til 2010 for Norge og 28 andre europeiske land. Analysen viser at Norge er et av få land som har blitt noe mindre kjønnssegregert over tid. Disse funnene støtter funnene i EGGE-rapporten, men Solheim (2012) finner ikke belegg for en slik rask positiv utvikling som beskrives i EGGE-rapporten. I EGGE-rapporten inkluderes en rekke nye land, blant annet fra Øst-Europa, som tradisjonelt ikke har vært med i slike analyser tidligere, og disse nye landene har svært kjønnssegregerte arbeidsmarkeder. Dette kan ha bidratt til at Norge relativt sett ikke lenger fremstår som et land som skiller seg ut som et spesielt kjønnsdelt arbeidsmarked (Solheim 2012).

Oppsummert kan vi si at Norge fremdeles har et sterkt kjønnssegregert arbeidsmarked. Når man tar utgangspunkt i næring, befinner Norge seg i det øverste sjiktet sammenliknet med andre europeiske land. Mens når det gjelder yrke, befinner Norge seg i det midterste sjiktet.

7. I rapporten benyttes indikatoren «the standardized or Karmel and MacLachlans index (IP)» og «Duncan and duncan index of dissimilarly (ID)». Begge de to indikatorene gir et mål på andelen av de sysselsatte som må skifte yrke eller næring for å oppnå en jevn fordeling av menn og kvinner.

Horisontal kjønnssegregering i de nordiske landene

Hvor stor forskjell er det mellom de nordiske landene? Før vi går nærmere inn på dette spørsmålet skal vi se på forskjeller og likheter på noen utvalgte indikatorer i de nordiske landene. Tabell 5.2 viser andel sysselsatte, arbeidsledige, deltidsarbeidende og innvandrere i de fire nordiske landene. Tabellen viser at de nordiske landene har mange likhetstrekk, men de skiller seg også fra hverandre på noen områder.

Tabell 5.2: Likhet og forskjell i Norge, Sverige, Danmark og Finland, prosent.

	Norge	Sverige	Danmark	Finland
Sysselsetting totalt	79.6	80.0	75.7	73.8
Sysselsetting kvinner	77.1	77.2	72.4	71.9
Arbeidsledighet totalt	3.4	7.4	7.9	7.6
Deltidsarbeid totalt	27.3	24.7	25.1	14.1
Deltidsarbeid kvinner	42.1	38.7	37.0	19.0
Innvandrerbefolkningen	10.0	15.0	10.1	3.0 *

Note: tall hentet fra Nordic Statistics (Nordic Council of Ministers 2012) tall for 2011, * = 2010

Sett i en europeisk kontekst har de nordiske landene relativt høy sysselsetting og lav arbeidsledighet. Men det må nevnes at Norge har vært mildere rammet av finanskrisen enn de andre nordiske landene. I tabell 5.2 ser vi at Finland skiller seg ut med noe lavere sysselsetting sammenlignet med de andre nordiske landene, mens Sverige og Norge har den høyeste sysselsettingen. Videre ser vi av tabell 5.2 at Norge og Sverige har høyest andel kvinner i jobb, etterfulgt av Danmark og Finland. Norge skiller seg ut med betydelig lavere arbeidsledighet enn de andre nordiske landene. Vi ser også av tabellen at deltidsarbeid er svært utbredt blant norske kvinner, men også i Sverige og Danmark. I Finland er det en betydelig lavere andel kvinner som jobber deltid sammenlignet med de tre andre landene.

Når det gjelder innvandring, er det store variasjoner mellom de ulike landene. Vi ser i tabellen at Sverige skiller seg ut som det største innvandringslandet i Norden, mens det i Finland er en lav andel innvandrere. Norge og Danmark kan sies å ha en mellomposisjon. Danmark har de siste årene ført en mer restriktiv innvandringspolitikk enn de øvrige nordiske landene. Norge har også strammet inn i de senere årene, men har hatt en stor arbeidsinnvandring fra Øst-Europa, spesielt til bygg- og anleggsbransjen.

Videre er det også slik at mange kvinner i de nordiske landene har høy utdanning. Finland skiller seg ut som det landet hvor høyest andel av kvinner har universitets- eller høyskoleutdanning etterfulgt av Norge, Sverige og Danmark (Nordisk Ministerråd 2006). I alle de nordiske landene er det mange kvinner som jobber i pleie- og omsorgssektoren. Mange mangler

fagutdanning, men dette er spesielt utbredt i Norge og Sverige (Nordisk Ministerråd 2006). I det følgende skal vi se på hvordan de fire nordiske landene står i forhold til hverandre når det gjelder horisontal kjønnssegregering.

Tabell 5.3 viser kjønnssegregering etter yrke og sektor i Norge, Sverige, Danmark og Finland. Tabellen viser at når man tar utgangspunkt i kjønnssegregering etter sektor, er det kun Finland som er sterkere kjønnssegregert enn Norge, men forskjellene mellom de to landene er ikke stor. Sverige ligger noe lavere enn Norge, mens Danmark skiller seg ut som et noe mindre kjønnssegregert land sammenlignet med de andre nordiske landene. Når det gjelder kjønnssegregering etter yrke, er Norge og Sverige nokså like, mens Finland skiller seg ut som mer kjønnssegregert. Danmark på sin side er det minst kjønnssegregerte landet i Norden.

Tabell 5.3: IP-indeks for yrke og sektor i de nordiske landene i 2007, (rangering)

	Yrke	Sektor	Endring 1997-2007
Norge	27.2 (2)	22.7 (2)	Desegregering etter yrke
Sverige	27.0 (3)	21.3 (3)	Desegregering etter yrke og sektor
Danmark	25.7 (4)	18.9 (4)	Desegregering etter yrke og sektor
Finland	29.5 (1)	23.0 (1)	Liten endring

Kilde: Solheim (2012, s. 3) og Bettio og Varashchagina (2009, s. 34)

Det neste spørsmålet vi reiser er om det har det skjedd en endring i noen av de nordiske landene i løpet av de siste 10 årene. Eller er bildet preget av stabilitet? Både i Danmark og Sverige har det skjedd en viss utvikling (se tabell 5.3). Begge de nevnte landene har utviklet seg henimot et mindre kjønnssegregert arbeidsmarked når man tar utgangspunkt i sektor. Norge og Finland på sin side har ikke blitt mindre kjønnssegregert etter sektor i den samme perioden (Bettio & Verashchagina 2009). Når vi ser på utviklingen i kjønnssegregering etter yrke målt etter IP- indeks i 1997 og 2007, er både Norge, Danmark og Sverige land som har hatt en utvikling henimot et mindre kjønnssegregert arbeidsmarked, mens i Finland har det derimot skjedd lite endring de siste 10 årene. Disse resultatene gjenspeiler den faktiske endringen i de enkelte landene, og ikke kun endringer i landenes relative posisjon sammenliknet med de andre landene i studien (Bettio & Verashchagina 2009).

Konklusjonen er at Norge og Sverige er ganske like hva gjelder horisontal kjønnssegregering. Danmark og Finland på sin side skiller seg noe fra Norge, men i hver sin retning. Hvordan kan vi forklare variasjonen i

kjønnssegregeringen i Norden? Dette har vi ikke noe entydig svar på, men under vil vi likevel forsøke å dra opp noen perspektiver som kan ha betydning for hvorfor kjønnssegregeringen er noe forskjellig i de fire nordiske landene.

Det kan være mange faktorer som spiller inn med hensyn til hvorfor vi observerer en forskjell i kjønnssegregering i de nordiske landene. En forklaring kan være at organiseringen i arbeidsmarkedene er forskjellige. De nordiske landene har mange fellestrekk, men mellom de nordiske landene har vi sett at det også finnes interessante forskjeller som kan tenkes å ha betydning for graden av kjønnssegregering, og hvilken retning den har tatt.

Forholdet mellom offentlig og privat sektor er forskjellig i de nordiske landene, noe som kan ha betydning for segregeringen. Danmark har i høyere grad enn de andre nordiske landene involvert den private sektoren i å tilby velferdsytelser. I Finland har også eldreomsorg i privat regi økt og er mer utbredt enn i Sverige. Den finske og danske ikke-offentlige eldreomsorgen er hovedsakelig utført av ideelle organisasjoner til forskjell fra Sverige. Mens i Norge har offentlig sektor som produsent av velferd vært sterkere enn i de andre nordiske landene (Nordisk Ministerråd 2006). Videre er det også slik at Danmark skiller seg ut fra de andre nordiske landene ved den såkalte flexicurity-modellen på arbeidsmarkedet (Nordisk Ministerråd 2006). Modellen innebærer en høy fleksibilitet for arbeidsgiverne ved at de lettere kan ansette og si opp medarbeidere.

Svingninger i økonomien og ulik konjunkturutvikling kan også påvirke kjønnssegregeringen. Norge har hatt, og har fortsatt, den laveste arbeidsledigheten av de nordiske landene. Mens Danmark på sin side har den høyeste arbeidsledigheten av de fire landene (jfr. tabell 5.2). Menn jobber i høyere grad enn kvinner i konjunkturtsatte yrker. Mister disse mennene jobben, vil det isolert sett kunne bidra til mindre kjønnssegregering. På samme måte kan høy arbeidsledighet bidra til at menn i større grad beveger seg over i mer kvinnedominerte områder av arbeidsmarkedet hvor det er stor etterspørsel etter arbeidskraft.

Videre kan det også tenkes at utdanningsystemene er forskjellig i de nordiske landene ved at det er andre veier gjennom studieløpet som kan ha konsekvenser for hvordan kvinner og menn ender opp i arbeidsmarkedet. For å si noe mer sikkert om årsakene til de variasjonene vi finner i de nordiske landene, må vi ha mer kunnskap om hvordan disse ulike faktorene nevnt over virker sammen. Spesielt vil det være interessant å studere kjønnsforskjeller i utdanningsvalg i de nordiske landene.

Kort oppsummert kan vi si at Norge og Sverige er ganske like når det gjelder horisontal kjønnssegregering i arbeidsmarkedet. Danmark og Finland på sin side avviker noe fra Norge; Finland fremstår som noe mer segregert og Danmark noe mindre segregert. Men selv om det er noen forskjeller mellom de nordiske landene med hensyn til horisontal kjønnssegregering, er det viktig

å understreke at hovedbildet er at de nordiske landene er nokså like i denne sammenhengen.

Deltidsarbeid og arbeidstidstilpasninger

Arbeidstid er også en sentral faktor som må ses i sammenheng med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Mange kvinner jobber deltid og da spesielt i offentlig sektor. Deltidsarbeid og fleksibel arbeidstid er goder som offentlig sektor i høyere grad enn privat sektor kan tilby (Hansen 1995b). I offentlig sektor blir det derfor lettere for kvinner å kombinere karriere og familieliv. Selv om deltidarbeid i mange tilfeller er et resultat av individuelle tilpasninger, er deltidarbeid også et resultat av arbeidsmarkedets organisering og kultur (Ellingsæter 2009; NOU 2012:15). Mange kvinneyrker er etter hvert blitt dominert av deltidarbeid, noe som gjør at det kan være vanskelig å få heltidsarbeid i disse yrkene. Det er mange former for deltidarbeid, og én form er såkalt ufrivillig deltid eller undersyssetning. Denne formen for deltid er mest utbredt i yrker innenfor salg, service og omsorg hvor det jobber mange kvinner (NOU 2012:15).

Nå skal vi se på om det har skjedd en endring i hvor mye tid menn og kvinner bruker på betalt arbeid. Når det gjelder faktisk arbeidstid, viser tall hentet fra Arbeidskraftundersøkelsen at den har endret seg lite i perioden fra 1996 fram til 2010. For kvinner har den økt fra 30,1 timer til 30,7 timer, og for menn har den gått ned fra 39,5 timer til 37,5 timer, noe som innebærer en liten utjevning mellom kjønnene. Nedgangen blant menn henger sammen med at færre jobber overtid (NOU 2012:15). Videre er det også slik at faktisk arbeidstid varierer lite mellom kvinner i ulike aldersgrupper, noe som er litt overraskende ettersom redusert arbeidstid ofte kobles til den fasen i livet hvor kvinner har omsorg for små barn (NOU 2012:15). Vi ser samtidig at det har skjedd en utjevning i faktisk arbeidstid mellom kvinner og menn i aldersgruppen 30 til 44 år, som er den perioden hvor omsorgsbelastningen er størst (NOU 2012:15). Kvinner tenderer mot å jobbe mer, mens menn tenderer mot å jobbe mindre. Dette er dokumentert i flere studier (Bø mfl. 2008; Vaage 2002, 2012).

Når man ser på avtalt arbeidstid målt som heltid, lang deltid og kort deltid, har det skjedd noen større endringer. Her baserer vi oss på tall fra 1996 hentet fra Jensberg m.fl. (2012) og tall fra 2012 hentet fra statistikkbanken i Statistisk sentralbyrå. Heltidsarbeidende kvinner har økt fra 55 prosent i 1996 til i overkant av 59 prosent i 2012 (Jensberg m.fl. 2012, s. 40; Statistisk sentralbyrå 2013a). På samme tid har det vært en nedgang i andelen kvinner som arbeider kort deltid, fra 21 prosent i 1996 til 17 prosent i 2012. Når det gjelder lang deltid, har denne arbeidsformen blant kvinner vært stabil i perioden 1996 til 2012. Til tross for noen observerte endringer i avtalt

arbeidstid over tid, er det store og vedvarende forskjeller mellom kvinners og menns arbeidstidstilpasninger (Jensberg m.fl. 2012).

Det er viktig å understreke at utdanningsnivå har stor betydning for graden av deltidsarbeid. Kvinner med høy utdanning jobber mye mindre deltid sammenlignet med kvinner med lav utdanning (NOU 2012:15). Denne sammenhengen er sterkere for kvinner enn for menn. For kvinner er andelen som jobber deltid 56 prosent blant kvinner med grunnskole som høyeste fullførte utdanning, mens blant kvinner med universitets- og høyskoleutdanning er det bare 28 prosent som arbeider deltid. Tilsvarende tall for menn er 21 og 10 prosent (NOU 2012:15).

Oppsummert kan vi si at fortsatt jobber kvinner i mye høyere grad deltid enn menn, men det har skjedd en viss utjevning spesielt når man ser på avtalt arbeidstid. Dette fordi tendensen går mot at flere kvinner jobber heltid og færre jobber kort deltid. Samtidig som menn jobber mindre overtid enn før. Vi har også sett at utdanningsnivå har stor betydning for graden av deltidsarbeid. Kvinner med høy utdanning jobber mye mindre deltid og forskjellen mellom kjønnene er derfor mindre i denne gruppen av befolkningen.

Innvandrerbefolkningens plassering i arbeidsmarkedet

Med en stadig voksende innvandrerbefolkning er det interessant å se om endringen i befolkningssammensetningen kan tenkes å påvirke kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet. Er innvandrerkvinner og innvandrer menn like tradisjonelle i sin plassering i arbeidsmarkedet som den øvrige befolkningen? Analysene som presenteres i Jensberg m.fl. (2012) tyder på at i de største næringene og yrkene hvor innvandrere er godt representert er den horisontale kjønnssegregeringen mellom mannlige og kvinnelige innvandrere omtrent den samme som mellom menn og kvinner fra den øvrige befolkningen. Men når man ser på vertikal segregering, ser vi et helt annet bilde. Tallene peker mot at det er klart flere menn enn kvinner som er ledere i innvandrerbefolkningen sammenlignet med den øvrige befolkningen. Jensberg m.fl. (2012) understreker at disse resultatene må tolkes med varsomhet ettersom utvalget av innvandrere er forholdsvis lite, og det er også en viss fare for seleksjon blant de innvandrerne som deltok i surveyen. I tillegg er det også viktig å huske på at seleksjonen til arbeidsmarkedet blant innvandrerkvinner er mye sterkere enn blant kvinner fra den øvrige befolkningen, noe som vil kunne ha betydning for segregeringstallene.

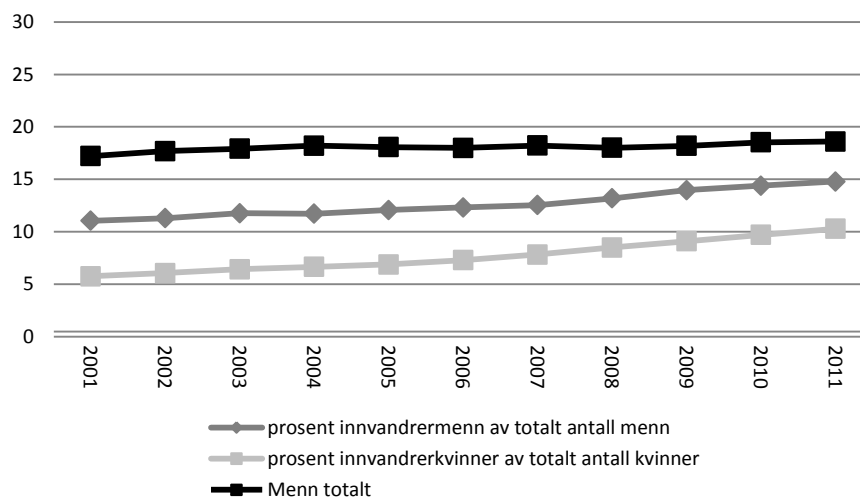
I det følgende skal vi se nærmere på helse- og omsorgssektoren og rengjøringsbransjen. Dette er to områder i arbeidsmarkedet som tradisjonelt har vært kvinne-dominerte og som fortsatt er det, men Jensberg m.fl. (2012) har dokumentert en viss desegregering innenfor disse to bransjene. Videre er dette også to områder i arbeidsmarkedet hvor det har vært en vekst av menn med innvandrerbakgrunn.

Helse- og sosialtjenesten

Det er stor etterspørsel etter personell i helse- og omsorgssektoren. Dette har ført til en økende rekruttering av innvandrere til denne sektoren. Rekrutteringen har forekommet direkte fra utlandet og også blant innvandrere som allerede har bosatt seg i Norge. Halvparten av den totale økningen i sysselsettingen i perioden 2005 til 2010 i helse- og omsorgssektoren skyldes ulike former for innvandring (Aamodt & Tjerbo 2012). Det er spesielt på sykehjem vi finner mange ansatte med innvandrerbakgrunn, mens sykepleiere og hjelpepleiere i den øvrige befolkningen i høyere grad jobber i sykehussektoren. Slike endringer kan i følge Seeberg og Dahle (2005) og Seeberg (2012) bidra til å endre og forsterke segregering og hierarkidannelser både mellom kjønnene og mellom profesjonene. Studiene diskuterer det norske likestillingsprosjektet sett i sammenheng med veksten av innvandrere i helse- og omsorgssektoren. Sykepleiere med innvandrerbakgrunn og innvandrere med annen helse- og omsorgskompetanse er villige til å ta mindre attraktive jobber som kvinner fra den øvrige befolkningen ikke lenger vil ha.

Helse- og omsorgssektoren er svært kvinnedominert, men menn med innvandrerbakgrunn er en voksende gruppe innenfor denne sektoren (Seeberg & Dahle 2005). Dette ser vi også i figur 5.1, som viser prosent innvandrere i helse- og sosialtjenesten etter kjønn i perioden 2001 til 2011. Figuren viser at det har vært en vekst av innvandrer menn i forhold til totalt antall menn i helse- og sosialtjenesten. Samtidig som det har vært en vekst av innvandrer kvinner i forhold til totalt antall kvinner i den samme sektoren.

Figur 5.1: Prosent innvandrere i helse- og sosialtjenesten i perioden 2001-2011 etter kjønn



Kilde: tabell 06480 og tabell 08560, SSB. I perioden 2001 til 2008 heter kategorien helse- og sosial tjenester (næringskode 85), men etter 2008 er helse- og sosialtjenester splittet opp i tre ulike kategorier: helsetjenester, pleie- og omsorgstjenester og sosialomsorgstjenester uten botilbud (næringskode 86, 87 og 88).

For innvandrerkvinner ser vi en vekst fra 5,7 prosent i 2001 til 10,2 prosent i 2011. Tilsvarende tall for innvandrer menn er 11 prosent og 14,7 prosent. Samtidig ser vi at det har vært en svak desegregering i den samme perioden ved at andelen menn totalt har økt litt i denne sektoren. Tall fra Statistisk sentralbyrå (2012b) viser at i absolutte tall har det også vært en økning både i antall innvandrer menn og menn fra den øvrige befolkningen i helse- og sosialtjenesten. Den observerte desegregeringen i denne sektoren ser ut til å være forårsaket av at flere menn både fra den øvrige befolkningen og fra innvandrerbefolkningen i høyere grad sysselsettes i denne sektoren sammenlignet med tidligere år.

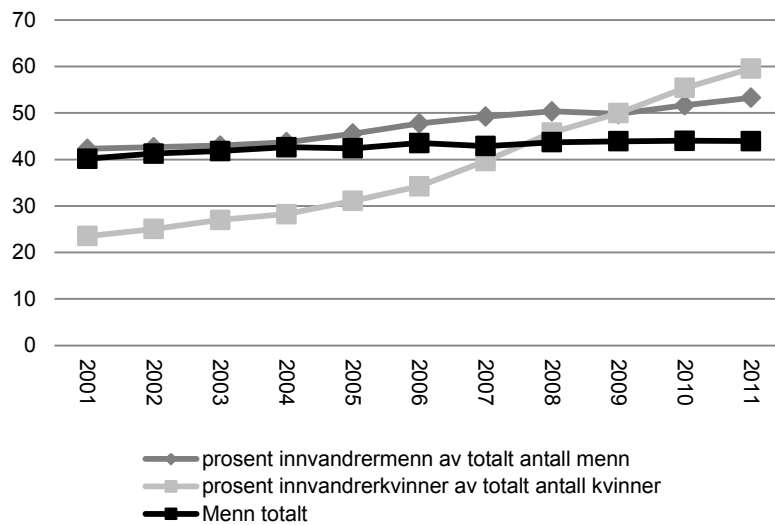
Renholdsbransjen

I renholdsbransjen har det vært, og er fortsatt, noe overvekt av kvinner, men det har blitt flere menn som jobber innenfor denne bransjen. Bransjen kjennetegnes også ved at mange av de sysselsatte har innvandrerbakgrunn, og mange av dem er menn. Når det gjelder kjønns sammensetningen i denne bransjen, er det geografiske variasjoner (Trygstad m.fl. 2011). I mindre sentrale strøk er det fortsatt flest kvinner som arbeider med renhold, men i de

større byene, og da spesielt i Oslo, er det mange menn med innvandrerbakgrunn. Utviklingen går henimot at de øvrige kommunene blir mer lik Oslo på den måten at flere menn og personer med innvandrerbakgrunn kommer inn i renholdsbransjen også i mindre kommuner (Trygstad m.fl. 2011).

Figur 5.2 viser prosent innvandrere i rengjøringsvirksomhet etter kjønn i perioden 2001 til 2011. I figuren ser vi at det har vært en jevn vekst av innvandrer menn og innvandrer kvinner i rengjøringsvirksomhet. I 2001 var 40 prosent av alle menn i rengjøringsvirksomhet menn med innvandrerbakgrunn, mens 23,5 prosent av alle kvinnene hadde innvandrerbakgrunn. Bildet har endret seg veldig i 2011 hvor 59,5 prosent av alle ansatte kvinner i rengjøringsvirksomhet var innvandrer kvinner. Tilsvarende tall for innvandrer menn var 53,3 prosent. Samtidig viser figuren at det har vært en viss desegregering ved at totalt andel menn har økt i rengjøringsvirksomhet. Fram til 2009 var det relativt sett flere innvandrer menn enn innvandrer kvinner i denne bransjen. Men etter 2009 ser vi at det har det vært en sterk vekst av andelen innvandrer kvinner i rengjøringsvirksomhet, noe som har resultert i at andelen innvandrer kvinner har oversteget andelen innvandrer menn. Tall hentet fra Statistisk sentralbyrå (2012b) peker mot at det har vært en vekst i antall innvandrer menn og innvandrer kvinner i rengjøringsvirksomhet i perioden 2001 til 2011. Samtidig har det vært en kraftig nedgang i antall kvinner fra den øvrige befolkningen, noe som bidrar til den relativt kraftige økningen av andel innvandrer kvinner som vi er vitne til i figuren.

Figur 5.2: Prosent innvandrere i rengjøringsvirksomhet i perioden 2001-2011 etter kjønn



Kilde: tabell 06480 og tabell 08560, SSB.

Kort oppsummert kan vi si at det har vært en desegregering i både helse- og sosialtjenesten og i renholdsbransjen. Når det gjelder helse- og sosialtjenesten, ser det ut til at dette er forårsaket av at flere menn både fra den øvrige befolkningen og fra innvandrerbefolkningen i høyere grad jobber i denne sektoren sammenlignet med tidligere år. I renholdsbransjen skyldes denne desegregeringen en vekst i antall innvandrer menn, mens antall menn fra den øvrige befolkningen har vært nokså stabil. Men desegregeringen i renholdsvirksomhet må også ses i sammenheng med den kraftige nedgangen av kvinner fra den øvrige befolkningen i denne bransjen.

Arbeidsmarkedstilpasninger blant mødre og fedre

Et sentralt spørsmål relatert til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er hvordan kvinner og menn tilpasser seg i arbeidslivet etter at de har fått barn og hvordan dette påvirker deres videre karrierevei. I det følgende vil vi kartlegge hvor mye mødre og fedre jobber og om det har vært en endring, eller om bildet preges av stabilitet over tid. Vi vil også belyse eventuelle endringer i plassering i arbeidsmarkedet etter foreldreskap og videre se nærmere på hvordan kvinner og menn fordeler tidsbruk mellom arbeid og hjem når de er småbarnsforeldre. Vi vil også i denne sammenheng se på betydningen av sosioøkonomisk status og innvandrerbakgrunn. I denne perioden som vi beskriver har det skjedd mange familiepolitiske reformer som har påvirket arbeidstilbudet til kvinner og menn forskjellig. Noen av de mest sentrale reformene er innføring av kontantstøtten, forlengelse av foreldrepermisjon, innføring av fedrekvote, og maksprisreform i barnehagene. I tillegg har det også i denne perioden vært en omfattende utbygging av barnehager.

Arbeidstidstilpasninger for mødre og fedre

Gjennom arbeidsmiljøloven er det gode muligheter for foreldre med barn under 12 år å få avtalt deltid i Norge. Vi har allerede vært inne på at det er flest kvinner som jobber deltid, men det er også stor variasjon med hensyn til sektor og yrke (Kjeldstad 2006). Blant sysselsatte mødre med barn under 16 år hadde i overkant av 9 prosent avtalt kort deltid, 26 prosent lang deltid og 64 prosent avtalt heltid i 2012 (Statistisk sentralbyrå 2013b, tabell 27). I perioden 1991 til 2012 har det vært en betydelig økning i heltidsarbeid blant mødre samtidig som langt færre mødre arbeider kort deltid. I 1991 hadde 42 prosent av sysselsatte mødre heltidsarbeid mot 64 prosent i 2012, en økning på 22 prosentpoeng. I 1991 hadde hele 27 prosent avtalt kort deltid sammenliknet med 9 prosent i 2012. Tallene viser at deltidarbeid ikke bare er utbredt blant mødre med små barn, men at mange mødre med litt større barn også arbeider deltid (Bø mfl. 2008, Statistisk sentralbyrå 2013b).

Deltidsarbeid er mye mindre vanlig blant fedre enn blant mødre. Dette mønsteret har vært nokså stabilt i perioden 1991 til 2005. I 1991 var det 4 prosent blant sysselsatte fedre som hadde avtalt deltid, mens tilsvarende tall i 2005 var 6 prosent. De fleste fedrene jobber vanlig heltid (78 prosent) mens 16 prosent har avtalt arbeidstid utover 40 timers arbeidsuke. Utviklingen har gått mot at færre fedre jobber lang arbeidstid (Bø mfl. 2008). Utviklingen peker mot at fedre har noe kortere avtalt arbeidstid nå enn tidligere. Ettersom mødre har økt sin avtalte arbeidstid samtidig som fedre har redusert sin avtalte arbeidstid, er det blitt mindre forskjeller i avtalt arbeidstid mellom mødre og fedre over tid. Men hovedbildet er at det fortsatt er betydelige forskjeller. Hvis vi tar utgangspunkt i faktisk arbeidstid, ser vi at denne ligger betydelig under den avtalte arbeidstiden for mødre, og da spesielt mødre med små barn. Det

samme mønsteret finner vi blant menn, men forskjellen i faktisk og avtalt arbeidstid er mye mindre for fedre enn den er for mødre.

Kitterød m.fl. (2011) analyserer overgangen fra deltid til heltid i perioden 2003 til 2009. Studien viser at små barn i husholdningen reduserer sannsynligheten for at mødre går fra deltidsarbeid til heltidsarbeid. Dette gjelder spesielt deltidsansatte kvinner innen helse- og sosialsektoren og i kontor-, salgs- og serviceyrker. Forfatterne diskuterer hvorvidt dette kan skyldes preferanser eller strukturelle hindringer, og konkluderer med at det er vanskelig å gi noe klart svar. Men ettersom tidligere forskning tyder på at det er en god del ufrivillig deltid i disse yrkene, mener de det er grunn til å tro at om omstendighetene var annerledes, hadde trolig kvinner jobbet mer heltid også innenfor disse bransjene. Videre viser denne studien at det har skjedd endring over tid ved at det har vært en økende vekst blant mødre i overgang fra deltid til heltid i undersøkelsesperioden. Forfatterne hevder denne veksten kan henge sammen med den sterke satsingen på barnehagesektoren og den økonomiske høykonjunkturen med stor etterspørsel etter arbeidskraft i denne perioden.

Arbeidsmarkedsplassing etter foreldreskap

Tenderer foreldre mot å endre plassering i arbeidsmarkedet når de får barn? Er det for eksempel en tendens til at mødre går fra privat til offentlig sektor når de får barn? En mye brukt forklaring på det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge er tesen om «offentlig sektors tiltrekning». En studie foretatt på midten av 1990-tallet, peker mot at kvinner som har mye omsorgsansvar i hjemmet i større grad enn andre kvinner beveger seg fra privat til offentlig sektor. Studien viser blant annet at belønningsstrukturen er varierende for menn og kvinner. Offentlig sektor er mest attraktiv for kvinner, og menn hadde bedre lønsmessig avkastning i privat sektor. For kvinnene i utvalget virket dette motsatt. Videre viste det seg at omsorgsfratrekket var størst i privat sektor, mens det i offentlig sektor ikke ble påvist noen systematisk sammenheng mellom omsorgsansvar og lønn (Hansen 1995a). Studien til Hardoy og Schøne (2008) finner også at lønnsforskjellene mellom kvinner med og uten barn er større i privat sektor enn den er i offentlig sektor. Videre er det også slik at i gjennomsnitt har menn i privat sektor høyere lønn sammenlignet med menn på samme nivå i kommunal og statlig sektor. For kvinner er det derimot omvendt. Blant kvinner er det kvinner i staten som tjener mest (NOU 2008:6, pkt 4.5.1).

Det at kvinner tiltrekkes offentlig sektor er også å finne i studien til Halrynjo (2008) som analyserer jurister. Blant jurister med barn er det langt flere fedre enn mødre som jobber i privat sektor, og andelen kvinner i privat sektor er lavere jo flere barn de har. Videre viser studien ingen kjønnsforskjeller etter sektor blant jurister uten barn. Det er først når juristene

får barn at kjønnsforskjellene i arbeidsmarkeds plassering oppstår. Kvinnelige jurister med barn jobber ofte i stillinger i offentlig sektor på lavt stillingsnivå hvor det er lettere å kombinere jobb med å ha hovedansvar for barn og familie. I følge denne studien har juristmødre samme karrierepreferanser som juristfedre, men juristmødrene er samtidig opptatt av å ha en jobb som kan kombineres med det å ha omsorg for barn.

Flere studier viser at karrieremønsteret til kvinner endres når de får barn. Men om det er preferanser eller betingelser som endres, er en stor diskusjon. En studie blant jurister, siviløkonomer og sivilingeniører finner ingen kjønnsforskjell i karriererealiserings mellom kvinner og menn uten barn, men fedres karriererealiserings er klart høyere enn mødres (Halrynjo & Lyng 2010). Eliteutdannede mødre har like sterke preferanser for karriere, lønn og ansvar som eliteutdannede fedre. Men analysen viser et tydelig avvik mellom likestilte preferanser på den ene siden og kjønnsstradisjonelle tilpasninger på den andre siden. Fedre fortsetter sin karriererealiserings etter at de har fått barn, mens mødre setter sin karriere på vent. Mødrene tar hovedansvar på hjemmebane, mens fedrene fortsetter sin karriererealiserings.

Hva kan forklare at kvinner og menn som i utgangspunktet hadde lik utdanning og like karrierepreferanser ender opp så ulikt etter at de får barn? Det er ikke noe entydig svar på dette, men i det følgende skal vi komme inn på noen ulike faktorer som kan ha betydning i denne sammenheng.

Den faktiske arbeidsdelingen og tilpasningen til arbeid og familie har vist seg å ha betydning for hvorfor karrieremønsteret utvikler seg forskjellig for mødre og fedre. Nyere studier av høyt utdannede par viser at far engasjerer seg i ungene, men fars jobb og karrieresatsning tas for gitt. Dersom det blir for mye med småbarnsliv og to karrierer på en gang, er det mors karriere som får vikeplikt (Halrynjo & Lyng 2010). En kvalitativ studie av eliteutdannede mødre (Halrynjo & Lyng 2009) utforsker hva som skjer i prosessen fra en tilværelse uten barn med en krevende men spennende karrierejobb, og fram til «valget» om å søke seg vekk til en mindre krevende og mer familievennlig jobb. Etter permisjonen forsøker mødrene å gå tilbake til karrierejobben, men betingelsene for å oppleve å lykkes på jobb har endret seg: De må komme senere og gå tidligere enn de andre for å rekke barnehagen, de må være hjemme med syke barn og takke nei til jobbreiser. De forteller om frustrasjon over at de ikke lenger kan leve opp til krav og forventninger som hører med jobben. Opplevelsen av utilstrekkelighet, til tross for hard innsats, gjør at mødrene søker seg til mindre spennende og mer familievennlige jobber. På denne måten blir presset håndterbart og familielivet går opp, men kvinnene opplever også at de taper noe i form av jobbrelatert identitet, mening og mestring i tillegg til tap av lønn og fremtidig karriere (Halrynjo og Lyng 2009, 2010).

Det er også studier som har sett på betydningen av lengden på foreldrepermisjon for videre karriereutvikling. En komparativ studie mellom

Tyskland, Sverige og USA (Aisenbrey 2009) viser at lengden på avbrudd i sysselsetting for mødre har konsekvenser for deres fremtidige karriere. Effektene er sterkest i USA, men også i Sverige som fører en familievennlig politikk viser det seg at kvinners karrieremuligheter er bedre hvis de vender raskt tilbake i lønnet arbeid etter at de har fått barn. Studien til Rønsen og Kitterød (2012) viser at det har skjedd en utvikling henimot at norske mødre går raskere tilbake i jobb etter fødsel på slutten av 2000-tallet sammenlignet med et tiår tidligere. Forfatteren av studien diskuterer om denne endringen kan skyldes at de siste tiltakene med barnehageutbyggingen og utvidet fedrekvote kan ha bidratt til en forkortelse av kvinners avbrudd i sysselsetting og en mer lik fordeling av betalt og ubetalt arbeid mellom foreldrene.

Når det gjelder innføringen av fedrekvoten i 1993, er det flere som har evaluert denne (Cools m.fl. 2011; Ugreninov 2012). Cools m.fl. (2011) finner små, men negative effekter av fedrekvoten på kvinners arbeidstilbud. Mødre jobber mindre og tjener mindre når far tar ut permisjon. Studien konkluderer med at fedrepermisjon ikke påvirker arbeidsdelingen i hjemmet på en slik måte at mor deltar mer i arbeidslivet. Ugreninov (2012) har også analysert effekten av fedrekvoten på mors inntekt og mors sykefravær. Hun finner svært små eller ingen effekter av fedrekvoten på mors inntekt. Den generelle konklusjonen fra hennes avhandling er at innføringen av fedrekvoten ikke har hatt noen kausal effekt på mødres inntektsutvikling eller sykefravær under småbarnsfasen. Samtidig er fedrekvoten relativt ny og har endret lengde over tid, og det er derfor behov for mer forskning på eventuelle langtidseffekter når ordningen har vært virksom i en lengre periode.

Mødres og fedres tidsbruk i lønnet arbeid og i hjemmet

Flere studier har belyst hvordan kvinner og menn fordeler tidsbruk mellom arbeid og hjem (Hansen & Slagsvold 2012; Vaage 2012). Menn utfører noe mer husholdsarbeid nå enn tidligere, mens kvinner gjør betraktelig mindre enn før. Men det er fortsatt slik at kvinner gjør det meste av arbeidet i hjemmet (Vaage 2012). For par med barn under 14 år er det 65 prosent som har en nokså lik fordeling av barneomsorg, mens bare 27 prosent har likedeling av husarbeid (Hansen & Slagsvold 2012).

Både arbeidstid og utdanning har betydning for hvordan kvinner og menn fordeler arbeidsoppgavene i hjemmet mellom seg. Likedeling av husarbeid er mer utbredt i familier der kvinnen jobber heltid (Kitterød & Rønsen 2011). Dette gjelder både for barneomsorg og husarbeid (Hansen & Slagsvold 2012). Men selv i de familiene hvor kvinnen jobber heltid, er det også slik at kvinnen tar ansvar for det meste av både hus- og omsorgsarbeidet, men barneomsorgsarbeid er mer likestilt enn annet husarbeid (Hansen & Slagsvold 2012). Videre er det slik at kvinnens utdanningsnivå har betydning for hvor likestilte parene er. I par hvor kvinnen har lang høyere utdanning (5 år eller

mer) er likedeling mer utbredt sammenlignet med par hvor kvinnen har lavere utdanning. Mannens utdanning har også betydning for arbeidsfordelingen i hjemmet, men kvinnens utdanning betyr mer (Hansen & Slagsvold 2012). Inntektsnivå har også betydning for arbeidsdelingen i hjemmet. I par hvor kvinnene har høy inntekt er parene mer likestilt med hensyn til arbeidsoppgaver i hjemmet sammenlignet med par hvor kvinnene har lav inntekt (Brekke & Reisel, 2012).

Når det gjelder betydningen av innvandrerbakgrunn for arbeidsdeling i hjemmet, foreligger det lite forskning. Men Kavli og Nadim (2009) viser at det er små forskjeller mellom ulike landgrupper, dette gjelder også i sammenligning med majoritetsbefolkningen. Innvandrer menn og norskfødte menn med pakistanske foreldre deltar omtrent like mye i barnas skoleaktiviteter som majoritetsmenn. Men når det gjelder annen type barneomsorg, deltar den nevnte gruppen noe mindre sammenlignet med majoritetsmenn. Studien viser videre at kvinnens yrkesaktivitet er den faktoren som har størst forklaringskraft for arbeidsdeling mellom kvinner og menn i hjemmet (Kavli & Nadim 2009).

Oppsummering og mulige årsaker

Med bakgrunn i den foreliggende forskningen om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet vil vi i det følgende peke ut de faktorene som ser ut til å være mest relevante med hensyn til å kunne forklare horisontal kjønnssegregering i arbeidsmarkedet. Vi vil ta utgangspunkt i såkalte tilbuds- og etterspørselssideforklaringer. Tilbudssideforklaringene hevder at det er arbeidstakerens handlinger, preferanser og valg innen utdanning og arbeidsliv som resulterer i det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet. I kontrast til dette hevder etterspørselssideforklaringene at det er institusjonelle forhold eller arbeidsgiverens handlinger, valg og preferanser overfor arbeidstakeren og/eller søkeren som skaper det kjønnsdelte arbeidsmarkedet (Teigen 2006).

Vi spør oss derfor: hvilke typer av forklaringer peker seg ut som mest fruktbare? Skyldes det kjønnsdelte arbeidsmarkedet først og fremst at kvinner og menn har ulike verdier og preferanser som er styrende for deres valg av utdanning og videre vei i arbeidsmarkedet? Eller forekommer det diskriminering og strukturelle begrensninger slik at kvinner og menn havner i ulike områder av arbeidsmarkedet? I denne forbindelse er det viktig å understreke at tilbuds- og etterspørselssidefaktorer også påvirker hverandre gjensidig. Det er samspillseffekter mellom årsaksforholdene på tilbuds- og etterspørselssiden. Dette innebærer at det kan være vanskelig å skille ut empirisk om den horisontale kjønnssegregeringen i hovedsak skyldes kvinners valg eller kvinners muligheter, ettersom dette påvirker hverandre gjensidig (Barth 2006). Det er også slik at de valgene som foretas når man er i tenårene, vil påvirke etterspørselen etter ens arbeidskraft når man er voksen. I

tillegg vil valgene man tar i etablerings- og småbarnsfasen få konsekvenser for videre karriereløp. Dette understreker at det er vanskelig å studere årsaker til kjønnssegregering i arbeidsmarkedet. Vi vil allikevel presentere noen forklaringer som vi mener ser ut til å peke seg ut som mest sentrale for å forklare hvorfor kvinner og menn plasserer seg så ulikt i arbeidsmarkedet.

Strukturelle føringer eller ulike preferanser?

Det er viktig å ta i betraktning de strukturelle føringene i samfunnet for å forstå hvorfor vi har et kjønnssegregert arbeidsmarked. Det finnes ingen formelle hindringer for at kvinner og menn kan velge fritt den utdanningen og det yrket de ønsker. Men det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er et resultat av en lang historisk utvikling. Det er derfor for enkelt å si at kvinner og menn velger ulik utdanning og yrke fordi de har ulike preferanser. Noen yrker har klare assosiasjoner til et bestemt kjønn, men slike assosiasjoner kan også endre seg over tid. De eksisterende føringene som ligger i samfunnet, om hvilken adferd som forventes av menn og kvinner, er en medvirkende årsak til at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet opprettholdes. Videre er det slik at i typiske manns- og kvinneyrker gjelder noe ulike betingelser, herunder lønns- og karriereutvikling, arbeidstidskrav og ansvar. Typiske mannsyrker har tradisjonelt hatt høyere status og annerkjennelse enn typiske kvinneyrker, noe som blant annet gjenspeiles i at menn i gjennomsnitt tjener mye mer enn kvinner. Samfunnets normer og forventninger til arbeidsdelingen mellom kjønnene bidrar trolig til at kvinner opplever det som riktig eller nødvendig å ta hovedansvaret for barn og hjem. De ulike strukturene i typiske manns- og kvinneyrker, for eksempel ulik mulighet for deltidsarbeid, forsterker også disse forventningene om at det er kvinnens karriere som bør vike for mannens karriere.

Vi har sett at det norske arbeidsmarkedet fortsatt fremstår som sterkt kjønnssegregert. Men det har skjedd en viss utvikling i positiv retning når vi måler kjønnssegregering etter yrke. En observasjon som ble gjort i studien til Jensberg m.fl. (2012) var at flere av de store yrkene hadde en positiv utvikling henimot mindre kjønnssegregering. Dette var yrker som krevde høyere utdanning, eller var helserelaterte yrker som sykepleiere, vernepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre. Dette kan tyde på at den endringen vi har sett trolig skyldes individuelle studievalg, og at det ikke kun er kvinner som velger utradisjonelt, men også noen menn (Solheim, 2012).

En rekke internasjonale studier (Bradley 2000; Erikson & Jonsson 1998; Smyth & Steinmetz 2008) har vist at kjønnssegregering etter yrke i stor grad kan forklares av at kvinner og menn velger ulike fag. Studien til Van Puyenbroeck m.fl. (2012) viser også at fagvalg er viktig for å forklare det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet i Belgia. Forfatterne av studien benytter en treveis dekomponeringsanalyse og finner at studievalg betyr mer for den

totale kjønnssegregeringen enn valg av sektor/bransje. I EGGE-rapporten (Bettio & Verashchagina 2009) hevdes det at den positive utviklingen i kjønnssegregeringen som ble observert i noen land skyldtes utradisjonelle yrkesvalg, og da særlig blant unge kvinner. Videre hevdes det i denne rapporten at strukturelle endringer har hatt mindre betydning i denne sammenheng. Men som tidligere nevnt i denne rapporten, er det vanskelig å skille mellom tilbuds- og etterspørselsforklaringer i empiriske analyser. Resultatene bør derfor tolkes med varsomhet.

I en komparativ studie med 17 EU-land viser Smyth & Steinmetz (2008) at kjønnssegregering i utdanningssystemet spiller en betydelig rolle for det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. De som har valgt kvinnedominerte utdanninger er i større grad å finne i kvinnedominerte jobber, mens de som har valgt mannsdominerte fag i større grad er i typiske mannsjobber. Men forfatterne finner også en direkte kjønns effekt. Selv når man sammenligner kvinner og menn med lik utdanningstype, har kvinner større sannsynlighet for å havne i kvinnedominerte jobber sammenlignet med menn med samme utdanning. Dette tyder på at kjønnssegregering i fagvalg ikke er tilstrekkelig for å kunne forklare hvorfor kvinner og menn havner i ulike yrker og områder i arbeidsmarkedet. Kjønnssegregeringen handler om noe mer enn fagvalg, selv om fagvalg åpenbart er viktig i denne sammenheng.

Studien til Arnesen og Bækken (1997) tyder på at kvinnelige realister og sivilingeniører har sterkere preferanser rettet mot trivsel og trygghet, mens menn har sterkere preferanser rettet mot karriere og økonomisk kapital. Lignende resultater er også å finne i en nyere studie av Kirkebøen (2012). Studien viser at menn har mer fokus på inntekt enn kvinner når de skal velge utdanning. Samtidig som menn i høyere grad enn kvinner velger utdanninger med inntektsusikkerhet, noe som bidrar sterkt til inntektsforskjeller i mennenes favør. Videre er det også en rekke eksperimentstudier som viser at det er forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder risikoaversjon. De fleste studiene viser at kvinner er mindre villige enn menn til å ta risiko (Croson & Gneezy 2009).

Det er også studier som viser at kvinner som befinner seg i mannsdominerte yrker har like karrierepreferanser som deres mannlige kollegaer, men studiene viser også at det er stor diskrepans mellom likestilte preferanser og kjønnsstradisjonelle praksiser etter at de får barn (Fekjær & Halrynjo 2012; Halrynjo 2008; Halrynjo & Lyng 2009). Halrynjo og Lyng (2009) viser at kvinner med høy utdanning som var opptatt av karriere før de fikk barn, beveger seg over i mindre krevende og mer familievennlige jobber etter at de får barn. Studien til Halrynjo og Lyng (2009) viser at det som endres når kvinner får barn, først og fremst er betingelsene for å satse på jobb. Preferansene er like for mødre og fedre, men ulike betingelser i form av arbeid-familietilpasning i paret, fører til at fedrene stort sett fortsetter som før,

mens mødre i større grad tilpasser jobbinnsats til familieliv og ender opp i mer familievennlige jobber i offentlig sektor.

Studiene nevnt ovenfor peker mot at den horisontale segregeringen handler om noe mer enn at kvinner og menn velger ulike fag. Vi har også sett at strukturene i arbeidsmarkedet ser ut til å ha betydning for kvinners og menns plassering i arbeidsmarkedet. Kvinner ender opp i områder i arbeidsmarkedet som er mer kvinnevennlige, hvor det er lettere å kombinere barneomsorg og fulltidsarbeid. Offentlig sektor er spesielt attraktivt i denne sammenheng. Men hvorvidt preferansene endrer seg når kvinner får barn eller om disse er faste, er vanskelig å måle. Videre er det også studier som kan tyde på at offentlig sektor har preferanser for kvinner. Studien til Midtbøen (2012) benytter metoden korrespondansetesting og resultatene viser at kvinner uavhengig av etnisk bakgrunn har større sannsynlighet for å bli innkalt til intervju i offentlig sektor sammenlignet med menn. På bakgrunn av denne studien kan det virke som om offentlig sektors tiltrekning går begge veier. Det er ikke bare kvinner som er tiltrukket av offentlig sektor, offentlig sektor er også tiltrukket av kvinner.

Oppsummert kan vi si at ulike fagvalg ser ut til å være en vesentlig forklaring på hvorfor kvinner og menn plasserer seg innenfor ulike områder i arbeidsmarkedet. Vi har sett en utvikling henimot desegregering etter yrke på aggregert nivå, noe som skyldes en utvikling henimot mindre kjønnstradisjonelle valg, og da spesielt blant yngre kvinner som tar høyere utdanning. Samtidig har vi også sett at kvinner og menn med samme type utdanning og like karrierepreferanser havner i ulike områder av arbeidsmarkedet. Dette betyr at fagvalg ikke kan forklare alt, men strukturelle føringer, normer og etablerte kjønnsrollemønstre i arbeidslivet er også en viktig forklaring på at kvinner og menn havner i ulike områder i arbeidsmarkedet. Videre kan det tenkes at de ulike familiepolitiske tiltakene som har funnet sted i Norge, med blant annet en massiv utbygging av barnehager og økt fedrekvote, på sikt vil kunne påvirke kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet.

Hovedkonklusjoner og forslag til tiltak

Variasjonen i kjønnssegregering i arbeidsmarkedet over tid og mellom land tyder på at strukturelle trekk ved arbeidsmarkedet og velferdsstaten spiller en rolle for kjønnssegregeringsnivået. Likevel er det noen mønstre som går igjen med hensyn til menns og kvinners plassering på arbeidsmarkedet. En del mønstre ser også ut til å være ved til tross for store endringer i kvinners arbeidsmarkedsdeltakelse og rekruttering til høyere utdanning og fedres økende deltakelse på hjemmebane. Særlig har noen næringer en tendens til å være dominert av det ene kjønn, som for eksempel pleie- og omsorgssektoren og bygg- og anleggssektoren. Arbeidsmarkedet er preget av at ulike næringer og yrker har ulike strukturelle betingelser, som gir seg utslag i forskjeller i status og lønn mellom typiske mannsyrker og typiske kvinneyrker. Ulike preferanser, normer og forventninger virker sammen med arbeidsmarkedets strukturelle betingelser på måter som kan hindre både gutter og jenter å gjøre utradisjonelle utdannings- og yrkesvalg. Segregering og stereotyper forsterker hverandre gjensidig og danner mønstre det kan være vanskelig å bryte.

Det vi ser som en avgjørende utfordring når det gjelder årsaker til den vedvarende horisontale kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet i Norge, er at både arbeidsmarkedets struktur og sosiale normer gjør det mindre sannsynlig at menn velger utradisjonelt enn at kvinner gjør det. Forskningen tyder på at gutter i noen grad sosialiseres inn i snevrere kjønnsroller enn jenter. Kjønnsideidentiteten er i tillegg spesielt sårbar i perioden når elevene skal velge studieretning i videregående skole. Denne forskjellen kan derfor ha stor innflytelse på hva gutter og jenter opplever som sine reelle handlingsrom. Videre gjør den ubalansen vi har i arbeidsmarkedet der tradisjonelt kvinnedominerte fag har lavere status, mer utpregede deltidskulturer og lavere lønn enn tradisjonelt mannsdominerte fag, at jenter generelt vinner mer på å velge utradisjonelt enn guttene. Vi mener det er en viktig forklaring på at den desegregeringen som har funnet sted stort sett har blitt drevet fram ved at en økende andel jenter velger utradisjonelt, og ikke omvendt. Det er rett og slett svært få insentiver for guttene til å gjøre valg med såpass store potensielle sosiale og økonomiske omkostninger, som det vil være å velge en del av de

typiske kvinneyrkene sammenliknet med andre yrker med sammenliknbare kompetansekrav.

Vi ser også at jenter i høyere grad styrer mot høyere utdanning. Elever på kvinnedominerte yrkesfagutdanninger tar også oftere påbygging til studiekompetanse enn elever på mannsdominerte yrkesfagutdanninger. En del av forklaringen kan ligge i at det særlig lønner seg lønnsmessig med høyere utdanning i de kvinnedominerte yrkene. I tillegg har de tradisjonelt kvinnedominerte yrkesfagene, særlig helse- og sosialfag, en mer etablert kultur for overgang til høyere utdanning enn mange av de mannsdominerte yrkesfagene. Etter videregående opplæring i helse- og sosialfag er det en rekke veletablerte overganger til høyere utdanning, det være seg førskolelærer-, sosionom- eller sykepleierutdanning. På de guttedominerte fagene, for eksempel bygg og anlegg, mekaniske fag eller elektrofag, er det derimot en etablert kultur for lærlingeplasser i bedrift som leder rett ut i arbeidsmarkedet, selv om det også i disse fagene er mulig å gå videre til høyere utdanning.

Selv om en stor andel av ungdomskullene i dag starter i høyere utdanning, er det fremdeles omtrent halvparten av unge kvinner og to tredjedeler av unge menn som ikke tar høyere utdanning.⁸ Ettersom det i stor grad er elever med arbeiderklassebakgrunn og elever med lavere utdannede foreldre som velger yrkesfaglige utdanninger, er utfordringene når det gjelder kjønnssegregering også klasserelaterte. I disse familiene praktiseres det i noe større grad kjønnskomplementære familiestrukturer, ved at jenter prioriterer familie og hjem fremfor karriere. Det er også blant disse yrkesgruppene at kvinneyrkene har lavest uttelling når det gjelder status og lønn.

Når det er sagt, må vi også huske på at det har skjedd store endringer de siste 50 årene, med kvinners inntog både i høyere utdanning og i en rekke høystatusyrker og lederstillinger. Det er også verdt å huske på at noen gutter velger kvinnedominerte utdanninger og yrker, og at denne andelen er svakt økende.

Selv om utdanningsvalg er svært viktige for kvinners og menns plassering i arbeidsmarkedet, forklarer disse valgene ikke all kjønnssegregeringen i arbeidslivet. Hvis vi sammenlikner menn og kvinner med samme utdanning, finner vi likevel at de plasserer seg noe ulikt i arbeidsmarkedet. For eksempel begynner menn oftere enn kvinner å jobbe i privat sektor, og menn blir oftere ledere enn kvinner. Blant de som i utgangspunktet plasserer seg likt, skjer det også en endring i forbindelse med foreldreskap, der kvinnene oftere enn mennene ser ut til å justere arbeidssituasjonen sin for å tilpasse seg familiens behov. Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner er også minst i starten av

8. Tallene varierer i henhold til hvilken del av befolkningen som måles. Blant 30-34-åringer i 2011 hadde 55 prosent av jentene og 37 prosent av guttene høyere utdanning. (Tabell 3. Personer 16 år og over, etter utdanningsnivå, kjønn og alder. 2011. Prosent. Hentet fra <http://www.ssb.no/emner/04/01/utniv/tab-2012-06-19-03.html>)

karrieren, og øker særlig i etablerings- og småbarnsfasen i aldersgruppen 25-40 år.

Forslag til tiltak

Det er mange tiltak som kan være relevante for å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Disse kan grovt sett deles inn i tre typer. Den første typen kan vi kalle *tilbudssidetiltak*. Her vil det dreie seg om å endre interesse gjennom informasjon eller utprøving, for å påvirke valg. Dette kan gjøres gjennom f.eks. læring og bevisstgjøring i skolen (økt faglig kompetanse), rådgivning, og fokus på hvordan gutter og jenter behandles i barnehage og skole. Den andre typen kan vi kalle *etterspørselssidetiltak*: Her vil tiltak måtte satse på økt attraktivitet i de relevante yrkene, status, lønn, miljø og andre goder. Dette vil særlig være relevant for tradisjonelle kvinneyrker der det er arbeidskraftbehov, slik som i pleie- og omsorgssektoren. Den tredje typen kan vi kalle *insentivordninger*. Insentiver vil ha som formål å gi de som velger utradisjonelt særlige fordeler av å gjøre utfordrende valg. Vår vurdering er at en ensidig satsning på én type tiltak vil komme til kort i møtet med en såpass sammensatt problematikk som kjønnsdelingen i utdanning og arbeid.

I det følgende skal vi skissere noen forslag til tiltak som vi mener bør prioriteres for å motvirke kjønnsdelingen i utdanning og arbeid. Vi vil i hovedsak fokusere på tiltak for å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg, men i lys av våre hovedkonklusjoner vil vi også diskutere noen forslag til tiltak som retter seg mer direkte mot arbeidslivet.

Likestillingsutvalgets NOU 2012:15 *Politikk for likestilling* kom med fire konkrete og grundig begrunnede forslag til tiltak, under fanen «valgfrihet». De foreslår en pedagogisk satsning for likestilling, etablering av et ressursmiljø for å fremme likestilling i lærerutdanning og læremidler, og bruk av to insentivordninger for å øke kjønnsbalansen i særlig kjønnsdelte fag; likestillingsstipend og kjønnspoeng i høyere utdanning. Disse tiltakene er både relevante og viktige. Det er vår vurdering at det er særlig viktig med tiltak som tar tak i elevers valg av videregående utdanning. Det vil si at tiltak i hovedsak bør settes inn på ungdomstrinnet eller tidligere. I Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementets *Handlingsplan for likestilling 2014* er det også fremmet en rekke gode forslag til tiltak, slik som kompetanseheving i barnehagen, kompetanseutvikling for å bedre gutters leseferdigheter, utarbeiding av kortfilmer om likestilling og kjønnsroller til bruk i undervisningen i ungdomskolen, øke bevissthet om kjønn og likestilling i lærer- og førskolelærerutdanningen mv. (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2011).

Med utgangspunkt i våre hovedkonklusjoner vil vi trekke fram fem nokså konkrete tiltak som vi mener bør prioriteres.

1. Når det gjelder valg av studieprogram i videregående skole, mener vi det er grunn til å fokusere på guttenes valg, særlig med tanke på å øke mannandelen på helse- og sosialfag (helse- og oppvekstfag fra høsten 2012). Vår analyse av SSBs data viser at det i alle syv regionene var et relativt lavt, men likevel substansielt antall gutter som valgte helse- og sosialfag i 2011 (ca. 100 gutter eller flere i hver region). Et forslag som bør prøves ut i sentrale strøk der det er mange elever, er å opprette én eller flere kjønnsbalanserte klasser på helse- og oppvekstfag i Vg1. I den grad utfordringer av kjønnsidentitet og sosialt press gjør det vanskeligere for gutter å velge kvinnedominerte studieretninger tidlig i tenårene, kan vissheten om at det vil være flere gutter i samme klasse bidra til å gjøre valget lettere. I tillegg bør det satses på kompetanseheving blant lærere og rådgivere i ungdomskolen slik at elevene får mer kunnskap om kjønnsroller og likestilling, og mer kunnskap om hva de ulike studieretningene innebærer og kan lede til i arbeidslivet. Hospitering i relevante virksomheter og besøk av rollemodeller på ungdomstrinnet kan også bidra til å øke kunnskapsnivået blant elevene.

2. Mye tyder på at jenter særlig velger bort fysikk, informasjonsteknologi og teknologi og forskningslære blant realfagene på studieforberedende linjer. Tatt i betraktning at dataingeniører og teknikere er blant yrkene der kjønnssegregeringen er blitt sterkere den senere tid, ser vi dette som et viktig satsningsområde. Ingeniørfaget (krever fysikk) er også svært mannsdominert, selv om det har kommet flere kvinner inn i dette yrket de siste 20 årene. Dette er i tillegg yrker som vil bli viktigere i takt med den teknologiske utviklingen. Det er også felt der kvinners og menns fysiske forutsetninger, i den grad de er forskjellige, ikke bør spille noen rolle for kjønnes egnethet for yrket. Vi foreslår derfor en satsning som søker å få flere jenter til å velge fysikk, informasjonsteknologi og teknologi og forskningslære i videregående skole. Kanskje kan det her være nyttig å forsøke med egne jentegrupper, eller jentenettverk. Det er en større utfordring å styrke kjønnsbalansen på enkeltfag enn på hele studieretninger, særlig ettersom elevene velger programområde i løpet av videregående opplæring og det er mulig med en rekke kryssløp.

Vi foreslår at arbeidslivets parter samarbeider om en informasjonskampanje rettet mot jenter i ungdomskolen og Vg1, som har som formål å bevisstgjøre elevene på hva slags typer jobber de kan kvalifisere seg for gjennom å velge fysikk, informasjonsteknologi og teknologi og forskningslære. Kampanjen bør inkludere elevbesøk i bedrifter som jobber med utvikling av ny teknologi, informasjonsteknologi, nettbaserte tjenester, eller liknende. Her kan det være nyttig å bygge videre på erfaringer fra jenteprosjektet Ada ved NTNU og samarbeidsprosjektet Jenter i bil og elektro.

3. Både når det gjelder mannsdominerte og kvinnedominerte utdanninger bør det gjøres en vurdering av hvordan fagene presenteres, hva de kalles og hvordan de profileres, slik at man unngår særlig kjønnete undertekster i presentasjonen av tradisjonelt kjønnsdelte fag. Overgangen til «helse- og oppvekstfag» fra «helse- og sosialfag» er et godt eksempel på en liten endring som kan bidra til å gjøre faget mer attraktivt for oppvoksende generasjoner. Vi vil også foreslå at det tenkes nytt og utradisjonelt rundt organiseringen av yrkesfag i videregående skole med henblikk på hvilke endringer som kunne tenkes å bidra til jevnere kjønnsbalanse, uten at fagene mister sin særegenhet og praktiske orientering.

4. Rekruttering og bevisstgjøring blant elever er viktige tilbudssidiltak. Blant virkemidlene på etterspørselsiden vil vi fremheve to særlig sentrale og velkjente satsningsområder; arbeidstid og lønn. Vi anser Likestillingsutvalgets forslag om en trepartsavtale for likestilling i arbeidslivet etter mønster av IA-avtalen som et godt utgangspunkt for dette arbeidet (NOU 2012:15 pkt 16.3.3). Likestillingsutvalget foreslår blant annet en tilskuddsordning til virksomheter som inngår en slik likestillingsavtale. Arbeid med å satse på heltidsstillinger og fremme likelønn gjennom en slik avtale vil på sikt gjøre det mer økonomisk lønnsomt for både menn og kvinner å velge kvinnedominerte yrker. Tiltak som bidrar til å holde på det underrepresenterte kjønn etter rekruttering bør også inngå i et slikt arbeid.

5. Det er produsert oppsiktsvekkende lite forskning om kvinners og menns forflytninger i arbeidsmarkedet i forbindelse med foreldreskap. Den forskningen som foreligger tyder imidlertid på at det særlig kan være en utfordring å holde på karriereorienterte mødre i høystatusyrker i privat sektor. I virksomheter der denne problematikken oppstår, er det særlig viktig at eventuelle tiltak som foreslås ikke slår ufordelaktig ut for mødre slik at de blir utkonkurrert så snart de benytter seg av ordningene. Vi mener det derfor bør etableres et satsningsområde som utreder hvordan slike virksomheter i privat sektor kan legge til rette for familieorientering på en måte som ikke skyver kvinnene uforholdsmessig ut av konkurranseposisjon. En måte å gjøre det på er å utrede tiltak som særlig tar sikte på å tilrettelegge for arbeid-familiebalanse blant menn, slik at de reelle mulighetene for å kombinere karriere og familie blir jevnere fordelt mellom kjønnene.

Til slutt ønsker vi å komme med noen forslag til videre forskning, som vi mener analysene i denne rapporten peker mot. Slik vi ser det, vil en grundigere sammenlikning av de nordiske landene kunne bidra til klarere forståelse av sammenhengen mellom utdanningssystemet, næringsstrukturer, sektorsammensetning, likestillingspolitikk og kjønnssegregering i arbeidsmarkedet. Selv om de nordiske landene likner hverandre på mange

måter, er det også en del systematiske forskjeller mellom landene. Særlig ville en sammenlikning med Danmark kunne gi kunnskap om de mekanismene som ligger til grunn for at det danske arbeidsmarkedet er noe mindre kjønnssegregert enn det norske. Av samme grunn er det behov for mer systematisk forskning på regional variasjon i Norge, særlig med henblikk på betydningen av næringsstruktur og kommunenes sentralitet for kjønnssegregeringen. Det vil være nyttig med forløpsanalyser som følger samme individer over tid i utdanningssystemet og senere i arbeidsmarkedet, for å følge kvinners og menns bevegelser mellom utdanning, yrker og sektorer. Særlig viktig er det å få oppdatert kunnskap om kvinners og menns bevegelser mellom offentlig og privat sektor i et livsløpsperspektiv.

Utover dette er det behov for mer systematisk kunnskap om sammenhengen mellom innvandrerbakgrunn og kjønn og klasse når det gjelder kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. Det er også behov for mer kunnskap om hvordan innvandrerbefolkningens plassering i arbeidsmarkedet påvirker kjønnssegregeringen (og omvendt), og hvilke konsekvenser arbeidsinnvandringen fra EØS-området har for kjønnssegregeringen på det norske arbeidsmarkedet.

Litteratur

- Aisenbrey, S. (2009). Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out?: A Comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces*, 88(2), 573-605.
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315-339.
- Arnesen, C. Å. (2010). Kjønnforskjeller i arbeidsmarkedet 1999 og 2009. Oslo: NIFU
- Arnesen, C. Å. & Bækken, J. (1997). Kvinner i mannsdominerte yrker. En analyse av yrkeskarriere og lønnsstruktur blant realister og sivilingeniører. *NAVFs utredningsinstitutt, rapport:8*.
- Bakken, A. (2008). Er kjønnforskjeller i skoleprestasjoner avhengig av klassebakgrunn og minoritetsstatus? *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 8(1).
- Bakken, A., Borg, E., Hegna, K. & Backe-Hansen, E. (2008). Er det skolens skyld? En kunnskapsoversikt om skolens bidrag til kjønnforskjeller i skoleprestasjoner. Oslo: NOVA
- Bakken, F. (2009). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge. *Arbeid of velferd*, 4/09, 79-86
- Barne,- likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2011). *Likestilling 2014 - Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene*. Hentet fra http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Likestilling/likestilling_2014.pdf
- Barstad, A. (2003). Levekår i storbyene: noen bydeler er særlig utsatte. *Samfunnsspeilet*, nr. 2, Statistisk sentralbyrå.
- Barth, E. (2006) Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hva kan økonomisk teori bidra med? *RØST: Kvinner og cash*. Oslo: Radikalt økonominettverks skriftserie.
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), S33-S58.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical Analysis with Special Reference to Education* (Third Edition utg.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Bettio, F. & Verashchagina, A. (2009). Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU. I European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE) (red.). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Birkelund, G. E. (1992). *Social class, gender and occupational segregation*. Doktorgradsavhandling, Universitetet i Bergen.
- Bjørkeng, B. (2011). *Jenter og realfag i videregående opplæring*. Statistisk sentralbyrå
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bradley, K. (2000). The Incorporation of Women into Higher Education: Paradoxical Outcomes? *Sociology of Education*, 73(1), 1-18.
- Breen, R. & Goldthorpe, J. H. (1997). Explaining Educational Differentials: Towards a Formal Rational Action Theory. *Rationality and Society*, 9(3), 275-305.
- Brekke, I. & Reisel, L. (2012). *Klasse og kjønn i et likestillingsperspektiv: en kunnskapsstatus*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Bussey, K. & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106(4), 676-713.
- Byrhagen, K. N., Falch, T. & Strøm, B. (2006). Frafall i videregående opplæring: Betydningen av grunnskolekarakterer, studieretning og fylke. Senter for økonomisk forskning
- Bø, T. P., Kitterød, R. H., Køber, T., Nerland, S. M. & Skoglund, T. (2008). *Arbeidstiden, mønstre og utviklingstrekk*. Rapport 2008/12. Statistisk sentralbyrå
- Cools, S., Fiva, J. H. & Kirkebøen, L. J. (2011). *Causal effects of paternity leave on children and parents*. Discussion Papers 657. Statistisk sentralbyrå.
- Correll, Shelley J. (2001). Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1691-1730.
- Crosen, R. & Gneezy, U. (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448-474.
- Drugli, M. B. (2011). Kvalitet på lærer-elev-relasjonen i norsk grunnskole. *Spesialpedagogikk*, 4, 2011.
- Eccles, J. S., Jacobs, J. E. & Harold, R. D. (1990). Gender Role Stereotypes, Expectancy Effects, and Parents' Socialization of Gender Differences. *Journal of Social Issues*, 46(2), 183-201.
- Ellingsæter, A. L. (2009). Leave policy in the Nordic welfare states: a 'recipe' for high employment/high fertility? *Community, Work & Family*, 12(1), 1-19.
- Ellingsæter, A. L., Noack, T. & Rønsen, M. (1997). Sosial ulikhet blant kvinner: Polarisering, utjevning eller status quo? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38, 33-69.
- Erikson, R. & Jonsson, J. O. (1998). Qualifications and the allocation process of young men and women in the Swedish labour market. I Y. Shavit & W. Müller (red.), *From School to Work*. Oxford.: Clarendon Press.
- Fekjær, S. B. & Halrynjo, S. (2012). Promotion aspirations among male and female police students. *International Journal of Police Science and Management*, 14(1), 71-82.
- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st Century : preference theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Halrynjo, S. (2008). *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister*. AFI-notat 8/2008. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *The British Journal of Sociology*, 60(2), 321-343.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2010). Fars forkjørsrett - mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51(2), 249-280.
- Hansen, M. N. (1993). Kjønnsegregering i høyere utdanning. Betydningen av foreldrenes fagutdanning og sosial bakgrunn for studentenes valg av fag. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 34(1), 3-29.
- Hansen, M. N. (1995a). Kjønnsegregering i det norske arbeidsmarkedet. Kan forskjeller i lønnsstruktur bidra til at kvinner og menn velger ulike yrker. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 36.
- Hansen, M. N. (1995b). *Sex segregation and the Welfare State*. Institutt for Samfunnsforskning
- Hansen, M. N. (2011). Finnes det en talentreserve? Betydningen av klassebakgrunn og karakterer for oppnådd utdanning. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(3), 173-189.
- Hansen, T. & Slagsvold, B. (2012). *Likestilling hjemme*. NOVA
- Hardoy, I. & Schøne, P. (2008). Hvor mye betyr barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 49(1), 3-36.
- Hegna, K. (2005). «Likestillingsprosjektets» barn: Endringer i kjønnsforskjeller blant ungdom fra 1992 til 2002. Oslo: NOVA
- Helland, H. (2006). Reproduksjon av sosial ulikhet. Er sosial bakgrunn av betydning for valg av utdanningsretning? *Sosiologisk tidsskrift*, 14, 34-62.
- Henriksen, K., Ellingsen, D. & Østby, L. (2010). *Innvandring og innvandrere 2010*. Statistisk sentralbyrå
- Hines, M., Golombok, S., Rust, J., Johnston, K. J., Golding, J., Parents m.fl. (2002). Testosterone during Pregnancy and Gender Role Behavior of Preschool Children: A Longitudinal, Population Study. *Child Development*, 73(6), 1678-1687.
- Hoel, A., Johansen, V. & Renolen, M. (2010). Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør og hva vi tror. Status for likestillingsarbeid i norske barnehager 2010. Likestillingssenteret
- Hoxby, C. (2000). Peer Effects in the Classroom: Learning from Gender and Race Variation. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, No. 7867.
- Høst, H. & Evensen, M. (2009). Ny struktur - tradisjonelle mønstre? Om Kunnskapsløftets strukturendringer i det videregående opplæringssystemet og utforming av tilbud og dimensjonering i fylkeskommunene. Oslo: Nifu og Step Rapport 28/2009
- Jensberg, H., Mandal, R. & Solheim, E. (2012). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010: Kontinuitet eller endring? Trondheim: SINTEF
- Jonsson, J. O. (1999). Explaining Sex Differences in Educational Choice An Empirical Assessment of a Rational Choice Model. *European Sociological Review*, 15(4), 391-404.
- Kanter, R. M. ([1977] 1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

- Kavli, H. C. & Nadim, M. (2009). Familiepraksis og likestilling i innvandrede familier. Oslo: Fafo
- Kirkebøen, L., Johannessen (2012). Preferences for lifetime earnings, earnings risk and nonpecuniary attributes in choice of higher education. *Discussion Papers No. 725, December 2012, Statistics Norway, Research Department.*
- Kitterød, R. H. & Rønsen, M. (2011). Hvem er hjemmearbeidende i dag? *Samfunnsspeilet, nr 1/2 2011* (Statistisk sentralbyrå).
- Kitterød, R. H., Rønsen, M. & Seierstad, A. (2011). Mobilising female labour market reserves: What promotes women's transitions from part-time to full-time work? *Discussion Papers, Research Department of Statistics Norway.*
- Kjeldstad, R. (2006). *Hvorfor deltid?* Tidsskrift for samfunnsforskning, 4/2006.
- Lavy, V. & Schlosser, A. (2007). Mechanisms and Impacts of Gender Peer Effects at School. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series, No. 13292.*
- Lødding, B. (2004). Hvor ble realistene av? Om valg av studieretning og prestasjoner i videregående opplæring blant ungdom med gode karakterer i realfag fra ungdomsskolen. Oslo: NIFU Skriftserie 11/2004
- Markussen, E. & Gloppen, S. K. (2012). *Påbygg – et gode eller en nødløsning? En studie av påbygging til generell studiekompetanse i Østfold, Akershus, Buskerud, Rogaland og Nord-Trøndelag skoleåret 2010-2011.* Rapport 2/2012. Oslo: NIFU
- Midtbøen, A. H. (2012). Discrimination of the Second Generation: Evidence from a Field Experiment in Norway. *Working paper, Institute for Social Research, Oslo.*
- Nermo, M. (2000). Models of Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation. *European Societies*, 2(3), 295-333.
- Nilsen, H. B. (2009). *Skoletid: jenter og gutter fra 1. til 10. klasse.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Nordic Council of Ministers. (2012). *Labour market.*
<http://91.208.143.50/pxweb/pxwebnordic/Database/8.%20Labour%20market/8.%20Labour%20market.asp> (lest 15.12.12).
- Nordisk Ministeråd. (2006). Spillet om den nordiske velferden. En debattrapport om den nordiske velferdsmodellens fremtid i den globale konkurranseøkonomien. Scanprint a/s Århus
- NOU Norges offentlige utredninger. (2008:6). *Kjønn og Lønn: Fakta, analyser og virkemidler for likelønn.* Departementenes servicesenter: Informasjonsforvaltningen
- NOU Norges offentlige utredninger. (2012:15). *Politikk for Likestilling.* Departementenes servicesenter: Informasjonsforvaltningen
- Reisel, L. (2013). From abstract to concrete: The practical relevance of parents' economic and cultural capital for persistence in higher education. *Comparative Social Research*, 30 (Class and Stratification Analysis), 223–254.
- Rosenfeld, R. A. & Kalleberg, A. L. (1990). A Cross-National Comparison of the Gender Gap in Income. *American Journal of Sociology*, 96(1), 69-106.
- Rønsen, M. & Kitterød, R. H. (2012). Entry into work following childbirth among mothers in Norway. Recent trends and variation. *Discussion Papers, Research Department of Statistics Norway.*

- Sandberg, N. & Vibe, N. (1995). *Alle kan ikke bli frisører: Søkning og opptak til videregående opplæring. Evaluering av Reform '94*. Oslo: Utredningsinstituttet for forskning og høyere utdanning Rapport 3/95
- Schou, L. A. (2009). Utdanningsvalg og innvandrerbakgrunn - mot en etnisk arbeidsdeling i høyere utdanning? I G. E. Birkelund & A. Mastekaasa (red.), *Integrert?: Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Schreiner, C., Henriksen, E. K., Sjaastad, J., Jensen, F. & Løken, M. (2010). Vilje-con-valg: Valg og bortvalg av realfag i høyere utdanning. *KIMEN - En skriftserie fra Naturfagsenteret*, 2/2010.
- Schøne, P. (2001). *Konjunkturrendring, mobilitet og kjønnssegregering*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Seeberg, M. L. (2012). Immigrant Careworkers and Norwegian gender equality: institutions, identities, intersections. *European Journal of Women's Studies*, 2012(19), 173-185.
- Seeberg, M. L. & Dahle, R. (2005). Det er kunnskapene mine dere trenger, ikke språket mitt: etnisitet, kjønn og klasse ved to arbeidsplasser i helse- og omsorgssektoren. Oslo: NOVA
- Skålholt, A., Høst, H., Nyen, T. & Tønder, A. H. (2013). *En kvalitativ undersøkelse av overganger mellom skole og læretid, og mellom læretid og arbeidsliv blant ungdom i helsearbeiderfaget*. Rapport 5/2013. Oslo: NIFU
- Smette, I. & Hegna, K. (2010). Har vi endelig fått forklaringen på likestillingsparadokset? *Kronikk 11. mars 2010* Hentet 15.01.2013, fra <http://www.forskning.no/artikler/2010/mars/244672>
- Smyth, E. & Steinmetz, S. (2008). Field of Study and Gender Segregation in European Labour Markets. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4-5), 257-281.
- Solheim, E. (2012). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: Horisontal og vertikal kjønnssegregering, en sammenligning mellom Norge og EU-land 1998-2010. *Arbeidsnotat til Likestillingsutvalget*.
- Solheim, J. (2002). Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt. I A. L. Ellingsæter & J. Solheim (red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv* (s. 110-140). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Solheim, J. & Teigen, M. (2006). Det kjønnssegregererte arbeidslivet – likestillings snublestein? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3/06, 5-20
- Statistisk sentralbyrå. (2011). Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene, 2011: Oslo skårer høyt på likestilling. Hentet 28.01.2013, fra <http://www.ssb.no/likekom/>
- Statistisk sentralbyrå. (2012a). Sosial bakgrunn viktig for karakterene Hentet 15.01.2013, fra <http://www.ssb.no/kargrs/>
- Statistisk sentralbyrå. (2012b). Statistikkbanken, tabell 06480 og 08560. http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&Language=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=innvregsys, Lest 15.12.12.
- Statistisk sentralbyrå. (2013a). Statistikkbanken, tabell 07203. http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&Language=0&tilside=selecttable/MenuSelS.asp&SubjectCode=06, Lest 15.2.2013

- Statistisk sentralbyrå. (2013b). Grunntabellhefte AKU. Årsgjennomsnitt 2012. Seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk. Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå
- Støren, L. A. & Arnesen, C. Å. (2003). Et kjønnsdelt utdanningssystem. I M. Raabe (red.), *Utdanning 2003: Ressurser, rekruttering og resultater*: Statistisk sentralbyrå.
- Støren, L. A. & Arnesen, C. Å. (2007). Women's and men's choice of higher education - what explains the persistent sex segregation in Norway? [Article]. *Studies in Higher Education*, 32(2), 253-275.
- Støren, L. A., Waagene, E., Arnesen, C. Å. & Hovdhaugen, E. (2010). Likestilling er jo ikke lenger helt det store ...: Likestillingsarbeidet i skolen 2009-2010. Oslo: NIFU
- Teigen, M. (2006). *Det kjønnsdelte arbeidslivet: En kunnskapsoversikt*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Teigen, M. (2010). Likestilling i arbeidslivet. I T. Bergh (red.), *Avtalt spill: 75 år Hovedavtalen LO-NHO*. Oslo
- Thurow, L. (1975). *Generating inequality: mechanisms of distribution in the U.S. economy*. New York, NY: Basic Books.
- Trygstad, S. C., Nergaard, K., Alsos, K., Berge, Ø. M., Bråten, M. & Ødegård, A. M. (2011). *Til renholdets pris*. Oslo: Fafo
- Turmo, A. (2007). Norske skoleelevers selvregulerte læring. I M. Raabe, A. Turmo, L. Kirkebøen & A. M. Holseter (red.), *Utdanning 2007 - muligheter, mål og mestrings*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Ugreninov, E. (2012). Kvinner mellom arbeid og omsorgsforpliktelser - fokus på lønnsutvikling og sykefravær. Ph.d.-avhandling, Universitetet i Oslo. Utdanningsdirektoratet. (2007). *Utdanningsspeilet 2006*.
- Vaage, O. F. (2002). Til alle døgnets tider. Tidsbruk 1971-2000. *Statistiske analyser 52, Statistisk sentralbyrå*.
- Vaage, O. F. (2012). Tidene skifter. Tidsbruk 1971-2010. *Statistiske analyser 125/2012, Statistisk sentralbyrå*.
- Van Puyenbroeck, T., De Bruyne, K. & Sels, L. (2012). More than mutual information: educational and sectoral gender segregation and their interaction on the Flemish labour market. *Labour Economics*, 19, 1-8.
- Vibe, N., Brandt, S. S. & Hovdhaugen, E. (2011). Underveis i videregående opplæring: Evaluering av Kunnskapsløftet. Underveissrapport for prosjektet «Struktur, gjennomføring og kompetanseoppnåelse». Oslo: NIFU
- Aamodt, P. O. & Tjerbo, T. (2012). Får vi nok personell til omsorgstjenesten?: Sammendrag av evalueringen av Kompetanseløftet 2015. Oslo: NIFU

Vedleggstabeller

Tabell A1. Andel kvinner og andel (nye) elever på sammenliknbare studieretninger fordelt på ulike kommunetyper i 1994 og 2011, prosent

	AØA/ Studiespes.		Musikk/Dans Dramat		Idrett		Helse og Sosial		Medier og Komm.		Naturbruk		Elektro	
	1994	2011	1994	2011	1994	2011	1994	2011	2003	2011	1994	2011	1994	2011
Prosent Kvinner														
Primæræringskommuner	60.5	64.5	64.1	63.9	41.8	45.7	90.6	91.6	63.6	66.7	19.3	40.1	2.8	5.7
Blandede landbruks- og industrikommuner	57.6	64.8	70.7	69.7	49.6	39.9	93.7	91.2	69.6	68.5	28.2	47.1	3.2	6.8
Industrikommuner	56.2	57.8	75.8	65.0	46.7	43.9	93.1	89.9	67.5	61.2	26.2	57.9	3.4	5.1
Mindre sentrale, blendede tjenesteytungs- og industrikommuner	56.3	60.4	58.3	69.8	40.0	46.1	91.7	87.4	60.2	58.7	25.3	55.1	2.1	6.1
Sentrale, blendede tjenesteytungs- og industrikommuner	55.0	55.7	69.8	64.0	36.1	35.0	90.8	85.8	54.8	61.1	33.8	60.3	1.6	4.7
Mindre sentrale tjenesteytungskommuner	52.2	57.2	69.2	63.0	31.5	41.4	87.8	81.7	50.6	63.7	30.4	43.0	2.7	7.7
Sentrale tjenesteytungskommuner	51.4	52.8	62.0	65.7	36.2	34.4	90.5	84.7	51.7	55.4	46.0	68.7	1.2	3.7
Prosent Elever														
Primæræringskommuner	40.2	27.9	2.4	3.3	4.2	8.2	15.3	12.3	1.8	3.8	6.3	5.3	5.6	8.3
Blandede landbruks- og industrikommuner	39.8	33.6	1.3	2.8	4.1	6.3	16.1	11.5	1.9	3.9	5.6	4.3	6.1	7.0
Industrikommuner	43.0	32.1	1.6	2.8	3.0	6.0	13.9	13.3	2.1	4.5	3.5	2.3	7.3	8.3
Mindre sentrale, blendede tjenesteytungs- og industrikommuner	47.2	32.9	1.5	3.5	3.2	6.8	12.9	12.6	2.5	4.7	3.9	2.9	6.1	7.7
Sentrale, blendede tjenesteytungs- og industrikommuner	50.0	39.4	1.7	3.4	3.3	6.2	12.5	11.8	2.4	4.4	2.8	2.2	6.3	6.5
Mindre sentrale tjenesteytungskommuner	51.2	38.0	2.6	3.5	3.6	6.4	13.5	11.0	2.2	4.7	2.6	1.8	5.6	8.4
Sentrale tjenesteytungskommuner	59.8	53.3	2.1	3.5	2.9	4.5	10.0	8.6	2.7	6.6	1.4	1.2	4.8	5.3

Note: Mørk grå =40-60 prosent kvinner, lys grå=30-70 prosent kvinner

Tabell A2. Andel kvinner og andel (nye) elever på sammenlignbare studieretninger fordelt på byområder i Oslo i 1994 og 2011, prosent

	AØA/ Studiespes.		Musikk Dans		Idrett		Helse og Sosial		Medier og Komm.		Naturbruk		Elektro	
	1994	2011	1994	2011	1994	2011	1994	2011	2003	2011	1994	2011	1994	2011
Prosent kvinner														
Ytre Vest	52.4	49.0	73.3	62.1	44.8	29.5	90.1	82.0	29.6	54.2	71.4	71.4	0.0	6.7
Indre Vest	50.7	52.0	47.6	64.0	100.0	12.5	80.0	85.0	33.3	48.3	100.0	50.0	0.0	0.0
Indre Øst	47.9	46.6	53.3	60.0	44.4	12.5	78.1	81.6	33.3	52.1	50.0	80.0	0.0	8.3
Gamle Drabantbyer	49.9	49.3	70.4	68.9	31.0	20.6	84.0	90.3	52.2	56.6	37.5	85.7	2.1	1.2
Nye Drabantbyer	53.9	52.1	61.9	59.4	29.7	29.7	89.8	85.2	43.2	56.6	25.0	77.8	1.3	0.0
Prosent elever														
Ytre Vest	73.6	73.4	3.2	5.2	2.1	2.2	6.5	2.5	4.7	7.9	0.5	0.7	3.5	3.1
Indre Vest	78.9	68.5	6.0	5.7	0.3	1.8	4.3	4.5	4.5	6.6	0.3	0.9	2.0	2.0
Indre Øst	54.1	49.9	2.4	2.9	2.9	2.3	15.3	14.0	2.0	6.8	0.6	0.7	4.0	5.1
Gamle Drabantbyer	55.1	55.9	3.5	3.7	3.8	5.2	12.4	9.3	4.8	6.8	1.1	0.6	6.2	6.8
Nye Drabantbyer	55.7	56.5	1.7	1.9	3.0	3.9	13.5	11.0	2.5	6.8	0.6	0.5	6.2	4.9

Note: Mørk grå =40-60 prosent kvinner, lys grå=30-70 prosent kvinner

Tabell A3. Andel kvinner og andel (nye) elever på de ulike studieretningene i 1994 og 2003. Alle studieretninger etter region, prosent

	Allmen Økonom. Admintr.		Musikk Dans Drama		Idrett		Helse og sosial		Naturbruk		Formgivning		Hotell og næringsmiddel/fag	
	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003
Prosent Kvinner														
Oslo og Akershus	51.3	50.7	66.7	69.1	34.6	36.8	89.7	90.9	35.3	61.7	75.6	84.5	37.6	49.8
Hedmark og Oppland	54.3	57.1	77.3	71.9	38.3	36.8	90.1	90.8	23.8	48.4	77.9	86.8	50.2	47.1
Sør-Østlandet	55.6	55.7	70.7	75.2	40.2	43.2	90.1	90.5	39.9	61.9	81.9	86.2	49.8	52.2
Agder og Rogaland	53.6	54.7	66.9	80.3	45.2	39.7	94.2	92.0	34.5	62.4	85.8	88.0	51.1	64.2
Vestlandet	55.5	54.5	65.7	76.	42.8	47.5	91.1	92.1	33.6	53.3	87.4	91.2	59.3	63.8
Trøndelag	54.5	55.0	59.2	72.9	31.6	42.8	92.3	92.5	17.5	50.8	75.2	87.8	50.0	61.1
Nord-Norge	54.6	55.6	63.8	76.3	39.2	41.8	90.4	88.5	24.4	45.6	83.9	89.7	43.7	56.3
Prosent Elever														
Oslo og Akershus	60.7	47.7	2.5	3.6	3.6	5.3	10.1	9.0	1.3	1.1	5.7	7.9	2.9	2.8
Hedmark og Oppland	46.7	31.5	1.6	2.5	4.2	5.4	14.2	12.7	3.5	3.3	5.8	9.5	4.8	5.3
Sør-Østlandet	50.3	35.7	1.4	2.8	3.5	5.1	12.6	10.8	3.0	2.6	5.4	9.3	4.9	5.0
Agder og Rogaland	50.7	35.9	1.6	3.0	2.4	3.8	11.0	11.2	2.8	1.9	5.1	7.7	4.6	4.7
Vestlandet	49.4	37.6	1.6	2.7	2.2	3.2	13.4	9.8	2.7	2.2	4.2	7.0	4.9	5.9
Trøndelag	46.3	34.7	3.0	3.9	4.8	6.0	13.0	10.9	3.9	2.4	5.9	7.3	5.8	6.1
Nord-Norge	47.0	35.2	2.2	3.2	3.4	5.4	13.4	11.5	4.3	3.5	4.9	6.7	5.6	6.3

Note: Mørk grå =40-60 prosent kvinner, lys grå=30-70 prosent kvinner

Fortsettelse av Tabell A3.

	Byggefag		Tekniske Byggefag		Elektrofag		Mekaniske fag		Kjemi og prosessfag		Trearbeidsfag		Medier og komm.	Salg og Service
	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003		
Prosent Kvinner														
Oslo og Akershus	1.3	0.8	3.5	1.4	1.2	2.7	2.5	3.6	63.6	27.3	7.3	9.3	47.6	52.1
Hedmark og Oppland	0.0	1.9	5.6	3.3	0.7	2.8	1.4	2.8	50.0	15.4	10.0	2.6	69.2	65.5
Sør-Østlandet	1.8	1.0	6.3	3.8	1.8	2.0	1.8	3.8	27.8	30.3	6.8	2.8	55.3	55.8
Agder og Rogaland	1.2	1.9	8.6	5.1	1.8	1.9	2.7	4.3	21.7	37.5	22.9	9.6	57.1	59.0
Vestlandet	0.4	3.2	15.5	9.4	3.4	5.5	3.5	4.6	28.6	37.1	11.8	16.7	63.0	76.2
Trøndelag	0.0	0.3	11.6	7.2	0.9	2.8	2.8	4.3	41.2	20.0	12.8	4.0	52.0	61.4
Nord-Norge	1.1	2.2	2.0	8.1	3.1	4.4	2.7	7.6	0.0	13.8	12.5	20.0	64.8	59.7
Prosent Elever														
Oslo og Akershus	1.5	3.4	0.6	1.3	5.0	6.5	5.2	4.1	0.1	0.1	0.4	0.4	3.6	3.3
Hedmark og Oppland	2.5	5.8	0.4	1.3	6.5	7.0	7.8	9.2	0.0	0.3	0.9	0.8	2.5	3.0
Sør-Østlandet	2.5	6.1	0.9	1.8	6.1	6.8	7.5	6.7	0.5	0.9	0.7	0.3	2.5	3.4
Agder og Rogaland	2.7	6.1	1.0	1.4	6.0	6.2	9.9	10.5	0.7	0.5	0.5	0.6	2.3	3.9
Vestlandet	2.3	5.5	0.6	1.2	6.4	7.9	9.9	11.0	0.4	0.8	0.8	0.3	1.5	3.0
Trøndelag	1.9	5.6	0.8	2.1	4.5	6.1	8.4	7.8	0.3	0.8	0.8	0.5	2.4	3.1
Nord-Norge	1.4	3.7	0.8	1.2	6.1	7.3	9.4	10.0	0.2	0.9	0.4	0.2	1.7	3.1

Note: Data for Medier og kommunikasjon og Salg og Service (kode 41 og 42) mangler i 1994. Mørk grå =40-60 prosent kvinner, lys grå=30-70 prosent kvinner

Tabell A4. Andel (nye) elever og andel kvinner på de ulike studieretningene i 2011. Alle studieretninger etter region, prosent

	Idrettsfag		Musikk		Drama		Dans		Studiespesialisering		Bygg og anlegg		Design og håndverk		Elektrofag	
	%		%		%		%		%		%		%		%	
	Elever	Kvinner	Elever	Kvinner	Elever	Kvinner	Elever	Kvinner	Elever	Kvinner	Elever	Kvinner	Elever	Kvinner	Elever	Kvinner
Oslo og Akershus	5.5	29.7	3.6	63.4	54.8	52.4	3.4	2.5	2.5	2.5	86.8	5.1	3.1			
Hedmark og Oppland	7.6	33.8	3.1	58.4	36.4	58.1	6.3	2.2	5.1	91.4	7.3	3.6				
Sør-Østlandet	6.3	38.5	3.1	62.5	41.0	55.4	6.3	2.2	3.6	89.0	6.4	4.6				
Agder og Rogaland	4.7	42.9	3.4	73.1	39.9	56.4	8.1	1.9	3.2	94.1	6.3	5.0				
Vestlandet	4.6	41.2	3.2	66.8	39.9	57.0	6.4	3.7	3.4	90.6	7.6	5.1				
Trøndelag	7.1	44.3	3.9	69.2	37.5	56.9	7.7	2.5	3.0	91.1	5.9	5.6				
Nord-Norge	6.3	42.4	3.2	61.6	34.7	58.8	5.0	4.1	3.9	90.0	8.6	8.5				

Fortsettelse av Tabell A4.

	Helse og Sosialfag		Medier og kommunikasjon		Naturbruk		Restaurant og matfag		Service og samferdsel		Teknikk og industriell prod.	
	%		%		%		%		%		%	
	Elever	Kvinner	Elever	Kvinner	Elever	Kvinner	Elever	Kvinner	Elever	Kvinner	Elever	Kvinner
Oslo og Akershus	7.8	84.3	7.6	52.9	1.3	62.0	1.7	43.2	3.5	37.6	3.2	5.4
Hedmark og Oppland	12.9	84.6	3.7	60.1	2.6	43.9	3.4	50.3	3.4	42.4	8.0	6.5
Sør-Østlandet	12.5	85.5	3.7	63.1	2.0	62.9	2.8	40.7	5.0	38.6	7.0	6.8
Agder og Rogaland	10.6	91.1	5.2	62.2	2.0	64.6	2.8	47.7	3.7	48.4	10.2	10.9
Vestlandet	10.2	89.0	4.7	63.1	2.4	56.5	2.6	49.0	3.4	55.8	11.6	12.6
Trøndelag	11.9	85.8	6.0	60.5	3.1	53.1	2.9	44.8	3.5	45.5	7.6	5.8
Nord-Norge	12.8	83.0	4.1	57.7	2.8	46.9	3.5	49.0	3.4	55.6	11.6	10.7

Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2013:4

<i>Forfatter/Author</i> Liza Reisel og Idunn Brekke
<i>Tittel/Title</i> Kjønnsegregering i utdanning og arbeidsliv: Status og årsaker
<i>Sammendrag</i> Den horisontale kjønnsegregeringen i arbeidsmarkedet springer ut av en rekke sammensatte samfunnsprosesser. Prosessene utspiller seg på ulike nivåer, fra individuelle evner og valg, via familie og omgangskrets, barnehager, skoler og arbeidsplasser, til større samfunnsstrukturer, medierepresentasjoner og politiske og juridiske rammebetingelser. Gitt utdanningssystemets stadig voksende rolle som sorteringsinstans, ligger noe av utfordringen i gutters og jenters valg av utdanning. Hvorfor velger gutter og jenter såpass ulikt som de gjør? I hvor stor grad er gutters og jenters utdanningsvalg i endring? Særlig jenters utdanningsvalg har endret seg kraftig i løpet av de siste 50 årene. Dette indikerer at kvinners og menns preferanser og mulighetsrom er langt fra uforanderlige. Samtidig tyder den vedvarende kjønnsdelingen på at noen av arbeidsmarkedets kjønnede strukturer ikke så lett lar seg endre. Rapporten kartlegger status og endring i den horisontale segregeringen i utdanningssystemet og arbeidsmarkedet i Norge og diskuterer noen av de sentrale årsakene. Med utgangspunkt i rapportens konklusjoner foreslås ideer til tiltak for å motvirke kjønnsegregering, samt områder der det er behov for videre forskning.
<i>Emneord</i> Kjønn, likestilling, horisontal segregering, utdanning, arbeidsliv
<i>Summary</i> The horizontal gender segregation in the labour market has come about as a result of complex social and institutional processes. These processes are played out at different levels, from individual abilities and choices, through family and peers, kindergartens, schools and work places, to larger social structures, media representations and political and legal contexts. Given the education system's growing role as sorting institution for the labour market, some of the challenge is boys' and girls' educational choices. Why do boys and girls choose as differently from each other as they do? To what extent are boys' and girls' educational choices changing? Particularly girls' educational choices have changed tremendously over the past 50 years. This indicates that women's and men's preferences and opportunities are far from unchangeable. At the same time the enduring patterns of gender segregation in the labour market indicate that some of the gendered structures of the labour market are difficult to change. The report maps the current status of and recent changes to horizontal gender segregation in education and in the labour market in Norway and discusses some fundamental causes. Based on the report's conclusions some measures are suggested to counteract gender segregation and avenues for further research.
<i>Index terms</i> Gender, equality, horizontal segregation, education, labour market