



Mari Teigen

Det kjønnsdelte arbeidslivet

En kunnskapsoversikt

240 240 240 233 451
C + 48,325

C + 48,26

© ISF 2006
Rapport 2006:2

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

ISBN: 82-7763-222-3
ISSN: 0333-3671

Materialet i denne rapporten er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Det er lagt ut på internett for lesing på skjerm og utskrifter til eget bruk. Uten særskilt avtale med ISF er enhver eksemplarfremstilling og tilgjengeliggjøring utover dette bare tillatt i den utstrekning det er hjemlet i lov.

Utnyttelse i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Innhold

Forord	5
1. Innledning.....	7
2. Kjønnsegregering – et komparativt perspektiv	9
Nye nordiske initiativ – kunnskap om kjønnsegregering.....	10
3. Tilbud og etterspørsel: Forklaringer på kjønnsegregering	13
4. Kjønnsegregerte strukturer: Endring og stabilitet	15
Kvinnens endrede utdanningsvalg.....	17
Helsevesenetet – nye kjønnsrelasjoner	19
Kjønnsegregering i staten – og betydningen av mobilitet mellom offentlig og privat sektor	20
Offentlig sektors tiltrekning – privat sektors frastøtning	22
Kjønnsegregering og betydningen av lønnsstruktur	22
Variasjon mellom lokale arbeidsmarkeder	23
Kvinnens valg endres, ikke menns.	25
5. Kjønnsegregerende prosesser:	
Organisasjoner som kjønnsordnende systemer.....	27
Betydningen av kjønn i statlige rekrutteringsprosesser	28
Lederbildet i et kjønnsperspektiv.....	29
Rekruttering av bedriftsledere	29
Kjønn og ansettelsespreferanser i finansnæringen.....	30
Kjønnstereotyper, personlige egenskaper og diskriminering.....	31
Rekruttering og mangfold.....	32
Kjønn i den «nye» økonomien – et eksempel.....	34
Menn i kvinnedominerte yrker	35
6. Avslutning	37
Litteratur	41

Forord

Det kjønnsdelte arbeidslivet står som et tydelig uttrykk for likestillingsutviklings begrensninger. Det finnes det imidlertid svært lite systematisk kunnskap om stabilitet og endring i segregeringsmønstre på arbeidsmarkedet for de siste ti til femten årene. Derfor en særlig takk til Barne- og likestillingsdepartementet som ved finansiering av dette prosjektet har bidratt til å tydeliggjøre behovene for mer kunnskap på dette feltet.

Kunnskapsoversikten er utarbeidet innenfor rammene av en satsning ved Institutt for samfunnsforskning, i regi av forskningsgruppa *Kjønn og samfunn*, på å få fram forskning om segregeringsprosesser i norsk arbeidsliv. I den forbindelse arrangerte vi et arbeidsseminar med deltakere fra Sverige, Magnus Nermo, Institutet för social forskning (SOFI), Danmark, Helle Holt, Socialforskningsinstituttet og England, Diane Perrons, London School of Economics, samt arbeidslivs- og kjønnsforskere ved ISF. Hver for seg og samlet har disse bidratt med kunnskap og diskusjon om hvordan vi kan forstå og forklare kjønnssegregeringen i arbeidsliv og utdanning. I tillegg vil jeg takke Anne Lise Ellingsæter som pådriver, og Jorun Solheim som samarbeidspartner, i forhåpentlig videre forskning om arbeidslivets segregeringsstrukturer og -prosesser. Til sist en stor takk til Trygve Gulbrandsen som i avslutningsfasen har bidratt i forhold til ferdigstilling og redigering av teksten.

Oslo, januar 2006
Mari Teigen

Innledning

Arbeidslivet har vært preget av omfattende endringer i arbeidsstyrkens sammensetning i løpet av de siste tiårene. Dette gjelder særlig tilstrømningen av kvinner på arbeidsmarkedet. Kvinner utgjør i dag halve arbeidsstyrken. Likevel kanaliseres menn og kvinner i stor grad inn i ulike utdanninger og yrker.

Selv om menn og kvinner er sysselsatt i omtrent samme grad (hhv. 73 og 66 %), viser oversiktstall etter næring store forskjeller i konsentrasjon av kvinner og menn. Kvinner dominerer innenfor helse og sosial, undervisning og tjenesteyting, mens menn dominerer innenfor bygg og anlegg, olje, jordbruk, industri og bergverk¹. Fordeling etter næring gir imidlertid et svært grovt mål på nivå av kjønnssegregering. Når det gjelder mer inngående kunnskap om hvilke endringer som har funnet sted i løpet av de siste 10 til 15 årene vet vi i dag relativt lite om arbeidsmarkedets kjønnssegregerte strukturer.

Denne rapporten vil forsøke å samle og beskrive sentrale bidrag i den foreliggende forskningslitteraturen om kjønnssegregering – i Norge, Norden og internasjonalt. Oppmerksomheten vil særlig rettes mot kjønnssegregering i arbeidsmarkedet. Det er særlig to spørsmål som søkes besvart: For det første: hva kan foreliggende forskning fortelle om endring og stabilitet i de kjønnssegregerte mønstre? For det andre: hva kan forskningen fortelle om hvilke forhold og faktorer som bidrar til å reproducere og evt. modifierer de generelle segregeringsmønstrene på arbeidsmarkedet.

En rekke begrunnelser har vært framme i forskning og likestillingspolitisk debatt om hvorfor det er viktig å studere de prosessene som produserer kjønnssegregerte strukturer. For det første handler det om i hvilken grad og på hvilke måter kjønnssegregering begrenser enkeltindividers autonomi og selvutfoldelse (Teigen 2004). Vedvarende kjønnssegregering reiser spørsmål om fruktbarheten av å forstå omfanget av kjønnsstradisjonelle valg i arbeidslivet som mer eller mindre entydige uttrykk for personlig valgfrihet (se Solheim

1. I *Helse og sosial*, er det 82 % kvinner; i *Undervisning* er kvinneandelen på 75 %; i *Sosial og personlig tjenesteyting* er det 68 % kvinner. Innenfor *Bygg og anlegg* er det 93 % menn; i *Utvinning av råolje og naturgass* er mannsandelen 81 %; i *Jordbruk, skogbruk og fiske* er det 77 % menn; og i *Industri og bergverk* er det 75 % menn (Statistisk sentralbyrå 2005).

2005). For det andre berører kjønnssegregering sentrale spørsmål om rettferdighet, fordi segregering er koblet sammen med prosesser som skaper ulikhet i lønn, status og utviklingsmuligheter. En rekke studier viser at arbeidslivets segregerte strukturer er sammenkoplede med kjønnsforskjeller i lønn, livsutsikter og ressurstilgang (Barth og Dale-Olsen 2004, Hebson og Rubery 2004). For det tredje er det grunn til å anta at kjønnssegregering innebærer betydelige problemer i forhold til matching av arbeidstilbud og arbeidskraftsbehov. Segregeringen kan påvirke bredden i rekrutteringsgrunnlaget, med betydning både for tilgangen på arbeidskraft i sin alminnelighet og arbeidstilbydernes kompetanse. Dette kan ha både bedrifts- og samfunnsmessige konsekvenser. Sammenhengen mellom segregering på arbeidsmarkedet og økonomisk utvikling har imidlertid vært viet svært lite oppmerksomhet (Rubery et al. 1999). Enkelte studier tyder imidlertid på at sykefraværet øker med økt segregeringsnivå, og at segregering reduserer fleksibiliteten på arbeidsmarkedet når det gjelder omplassering og nye yrkesvalg (Boschini 2004, Alexanderson 2004).

Kjønnssegregering – et komparativt perspektiv

Internasjonale, komparative studier har vist at de skandinaviske landene, og i sær Norge, er preget av en høy grad av kjønnssegregering på arbeidsmarkedet (Rosenfeld og Kalleberg 1991, Charles 1992). Slike funn har gjerne vært tolket som paradoksale i forhold til det øvrige bildet av Norge og Skandinavia som likestillingspionerer på den internasjonale arena (Kvande 1999, Raaum 2001).

En sammenligning av kjønnssegregeringen på tvers av yrker i 25 industrialiserte land viser at segregeringsnivået er minst i kjønnsstradisjonelle samfunn som Japan og Italia, mens det er overraskende høyt i det som omtales som de progressive skandinaviske landene (Charles 1992). De nasjonale forskjellene forklares med at de forhold som fremmer kvinners yrkesdeltakelse også bidrar til å forsterke segregeringen mellom yrker. Høy sysselsetting blant kvinner henger sammen med at arbeid som tradisjonelt har vært utført av kvinner i privatsfæren nå utføres som lønnsarbeid på arbeidsmarkedet.

Komparative analyser av kjønnssegregering har i hovedsak vært basert på aggregert arbeidsmarkedsstatistikk, noe som innebærer en begrensning i forhold til analysenes fleksibilitet (f.eks. i forhold til aldersinndelinger, deltidsarbeid, sektor osv.). Nyere analyser tyder på at bildet av de skandinaviske arbeidsmarkedene som særlig strengt kjønnssegregererte er noe overdrevet (Nermo 1999, 2004).

Magnus Nermo (2000) har ved analyse av komparative data på individnivå for syv vestlige land sammenlignet nivå av kjønnssegregering på arbeidsmarkedet². Disse analysene modifierer konklusjonene fra tidligere forskning om at nivået av segregering er særlig høyt i de skandinaviske landene. Om en tar hensyn til de relativt store variasjonene som er mellom vestlige land i kjønns sammensetning på arbeidsmarkedet og yrkesstruktur, er det i følge Nermo likhet mer enn forskjell i segregeringsprofiler som preger sammenligningene

2. Mikrodata fra Luxembourg Income Study danner utgangspunkt for analyser av yrkessegregering i USA, England, Sverige, Norge, Finland, Østerrike og Spania.

på tvers av land. Ikke minst vektlegger Nermo sammenhengen mellom velferdsstatsregime og segregeringsnivå. Et viktig poeng er her at land med lave segregeringsnivå på arbeidsmarkedet også er preget av lav yrkesaktivitet blant kvinner. Det vil si at den sentrale segregeringsdimensjonen etter kjønn handler om den kjønnsbestemte arbeidsfordelingen i familien og på arbeidsmarkedet. Det er likevel grunn til å merke seg at også Nermos analyser er basert på data fra begynnelsen av 1990-tallet. Når det gjelder den komparative dimensjonen, finnes det lite kunnskap om endringer i løpet av de siste 10 til 15 årene. Det er med andre ord behov for forskning som sammenligner kjønnssegregeringen i ulike land i de siste årene.

Nye nordiske initiativ – kunnskap om kjønnssegregering

Det finnes en tradisjon for å se kjønnssegregeringen i Norden i sammenheng. Det store nordiske BRYT-prosjektet utgjorde et slikt omfattende satsning for å få fram kunnskap og utvikle tiltak for å bryte kjønnssegregeringen (Dahlerup 1989). Det nordiske BRYT-prosjektet var et samarbeidsprosjekt mellom fem land, Norge, Finland, Island, Sverige og Danmark, basert på forsøksvirksomhet iverksatt innenfor rammen av lokale arbeidsmarkeder. Prosjektet hadde et kvinnefokus, det vil si at det var rettet mot å få kvinner til å velge mannsdominerte utdanninger og yrker.

Utover 1990-tallet har dette feltet i liten grad vært framme i nordisk forskning, politikk og offentlig debatt. De senere år er det imidlertid igjen tegn på at segregeringsspørsmålet settes på den forskningsmessige dagsorden, særlig i Sverige og Danmark.

I Sverige utkom i 2004 en svært omfattende offentlig utredning om *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (SOU 2004:43). Den oppsummerer foreliggende forskning om ulike aspekter ved kjønnssegregeringen i arbeid og utdanning.³ Hovedkonklusjonen er at kjønnssegregering i arbeidslivet i Sverige er betydelig redusert. For det første er den betydelig redusert i et hundreårs-perspektiv. For det andre har kjønnssegregeringsnivået blitt redusert i løpet av det siste tiåret. Dette skyldes særlig at kvinner har søkt seg mot mannsdominerte utdanninger og yrker. Nivået av kjønnssegregering er i mindre grad endret i kvinnedominerte yrker (SOU 2004: 43, s. 65). I arbeidslivet er det med andre ord først og fremst kvinner som bryter med kjønnsstrukturene. Dette reflekterer i stor grad endringer innenfor utdanningssystemet. I Sverige har

3. Det svenske Arbetslivsinstitutet har også nylig gjennomført et regionalt prosjekt om forutsetningene for å redusere den kjønnsmessige og etniske segregeringen (se bl.a. Knocke m.fl. 2003, Gonäs og Knocke 2004).

det gjennom de siste tiårene vært en klart sterkere tilstrømning av kvinner til mannsdominerte utdanninger, enn av menn til kvinnedominerte utdanninger. På en del av de kvinnedominerte utdanningene er det imidlertid også en tendens til at kvinnekonsentrasjonen øker (Jonsson 2004).

I Danmark pågår det også en kartlegging av endring i de kjønnssegregerte mønstre innenfor utdanning og arbeidsliv.⁴ Kartleggingen viser at kjønnssegregeringen på det danske arbeidsmarkedet stadig er høy, men at den er redusert på mellom- og høyere nivå i arbeidslivet. På lavere nivå, f.eks. innenfor bygg og håndverk; pleie og omsorg; og kontorarbeid er det en stadig streng kjønnssegregering. Tendensen til segregering følger også klart sektor-skiller. Den kommunale sektor er kvinnedominert og den private sektor er mannsdominert. Det er likevel verdt å merke seg at også i Danmark har kjønnssegregeringen i løpet av de siste tiårene vært avtakende. Andelen menn og kvinner som arbeider innenfor kjønnsintegrerte yrker og stillinger har økt fra 7-8 % i 1995 til 15 % i 2003. Den danske kartleggingen viser også store regionale variasjoner, minst markant er kjønnssegregeringen i hovedstadsområdet.

Den danske kartleggingens konklusjon i forhold til utdanningssystemet er at kjønnssegregeringen i stor grad varer ved. Dette gjelder særlig på de yrkesrettede utdanningene. På de videregående utdanningene er kjønnsmønsteret endret til at kvinner i høyere grad enn menn velger de lange videregående utdanningene.

4. Prosjektet utføres i regi av det danske Socialforskningsinstituttet, og gjennomføres av Helle Holt og Nils Henning Bjørn.

Tilbud og etterspørsel: Forklaringer på kjønnssegregering

Det finnes internasjonalt en stor forskningstradisjon rettet inn mot å forstå og forklare arbeidslivets kjønnssegregererte strukturer (se f.eks. Reksin 1993, Reskin og Bielby 2005). To perspektiver har dominert innen denne forskning-en:

Tilbudsforklaringer forstår kjønnssegregering som et resultat av menns og kvinners frie valg (se f.eks. Hakim 2000, Petersen 2002). Oppmerksomheten har særlig vært rettet mot kjennetegn ved arbeidstakerne/arbeidssøkerne; som utdanning, yrkesdeltakelse og engasjement, sosialisering, arbeidsverdier, mulighetsstruktur, osv. Særlig de makroorienterte, kvantitative segregeringsstudiene har tendert mot først og fremst å sette søkelyset på tilbudsfaktorer, som forklaring på segregeringsnivå.

I norsk sammenheng har imidlertid enkelte av disse studiene pekt på at arbeidstakernes valg vil være avhengig av hva slags arbeidsvilkår de tilbys. Dette har særlig vært tilfelle i de studiene som har sett på kjønnssegregeringen langs skillet mellom privat og offentlig sektor, se mer nedenunder.

Etterspørselsforklaringer retter fokus mot institusjonelle forhold og mot arbeidsgiveres preferanser og forventninger (se f.eks. Acker 1990, Heilman 1995, Holgersson 2003). Dette gjelder da særlig hvordan kjønnsstereotype preferanser og forventninger kan bidra til å produsere kjønnssegregererte mønstre i arbeidslivet. Det er de kvalitative organisasjonsstudiene av arbeidslivets kjønnsordnende prosesser, som dominerer i de etterspørselsorienterte studiene. Særlig har fokus vært rettet mot hvordan mer eller mindre ubevisste kjønnsstereotype forestillinger bidrar til å opprettholde kjønnssegregererte strukturer internt i arbeidsorganisasjoner. I kapittel 5 vil vi gå nærmere gjennom en del studier i denne tradisjonen.

Mye av segregeringsforskningen har vært konsentrert om enten den ene eller andre forklaringstypen (Blackburn m.fl. 2002). Tilbuds- og etterspørselsforklaringer har i liten grad vært studert i sammenheng. Studier med et ensidig utgangspunkt i tilbudsforklaringer kan kritiseres for å bygge på for enkle forestillinger om arbeidsgivers forutsetning og mulighet til å velge kandidater

entydig ut ifra kompetanse. Mens etterspørselsperspektivet kan sies ukritisk å bygge på forutsetninger om at kjønnskjevheter skyldes diskriminering. All utvelgelse til stillinger i arbeidslivet vil imidlertid i siste instans være et spørsmål om både tilbud og etterspørsel: om hva som er arbeidsgivers viktigste utvelgelseskriterier og prioriteringer; og om hvem som melder seg på i konkurransen om bestemte stillinger – og om hvordan disse forholdene gjensidig påvirker hverandre.

Segregeringsforskningen kan imidlertid også kritiseres for en for ensidig oppmerksomhet om dette avgrensede feltet av forklaringer. Større prosesser og endringer i samfunnet har vært tillagt påfallende liten vekt i segregeringsforskningen, hevder Blackburn m.fl. (2002). Et hovedpoeng er at endringer på arbeidsmarkedet påvirker både menns og kvinners deltakelsesmønstre. Det er da særlig tre forhold som trekkes fram som betydningsfulle for å forstå de dominerende mønstre for yrkessegrering:

- Veksten i utdanningssystemet.
- Vesentlige endringer i yrkesstrukturen.
- Økt sysselsetting blant kvinner, særlig blant gifte kvinner med barn.

Veksten i andel av befolkningen under utdanning er en viktig faktor i forhold til tilgangen på arbeidskraft. Den generelle økningen av yngre personer under utdanning, med en særlig sterk vekst blant kvinner, har fjernet store andeler fra arbeidsmarkedet for en lengre periode. Dette har bl.a. hatt som konsekvens at etterspørselen av annen tilgjengelig arbeidskraft øker, først og fremst gifte kvinner med barn. Tilgjengeligheten av kvinnelig arbeidskraft på sentrale vekstområder på arbeidsmarkedet har i vesentlig grad bidratt til videreføringen av den horisontale kjønnssegreringen.

Overgangen fra et arbeidsmarked dominert av manuelt arbeid til ikke-manuelt/service arbeid, er en annen slik endring med store konsekvenser for menns og kvinners sysselsetting og for kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet. Nye former for arbeid, særlig velferdsstatens yrker, måtte fylles av tilgjengelig arbeidskraft. Arbeidskraftsreserven besto først og fremst av kvinner.

Kjønnssegregerte strukturer: Endring og stabilitet

Hva er situasjonen i Norge? I den grad kjønnssegregering tematiseres i dagens offentlige politiske debatt er det stillstand i de kjønnssegregerte strukturer som preger beskrivelsene. I stortingsmeldingen om makt og demokrati står det f.eks.: *Til tross for at stadig flere kvinner er i jobb og stadig flere jenter velger lange utdanninger, er unge i dag fortsatt tradisjonelle i sine valg av utdanning og yrke* (St.meld. nr. 17 (2004-2005):101).

Det foreligger imidlertid få studier av tilstand og endring i arbeidsmarkedets kjønnssegregerte yrkesstrukturer på makronivå. Det er derfor vanskelig å bekrefte eller avkrefte de oppfatningene som er dominerende i den offentlige debatten. De fleste studiene av kjønnssegregering på det norske arbeidsmarkedet er basert på data fra rundt 1990 (se f.eks. Birkelund 1992, Hansen 1995b). Denne forskningen konkluderer med at det norske arbeidsmarkedet er svært kjønnssegregert. Tregheten i de kjønnssegregerte mønstre underbygges til en viss grad også av ferskere analyser basert på norske data (Håland og Daugstad 2003, Støren og Arnesen 2003; Barth, Røed og Schøne 2005).

Det foreligger data som gir mulighet for å beskrive utviklingen i kjønnssegregering i de siste tyve årene i privat sektor. I 1981 arbeidet 76 prosent av alle menn i privat sektor i yrker som hadde 15 prosent eller færre kvinner (Hansen 1995b). I 1991 var det 61 av mennene som arbeidet i slike yrker. I begge år var det imidlertid bare om lag 2 prosent av mennene som var sysselsatt i yrker hvor mer enn 85 prosent var kvinner. Kvinnene var både i 1981 og 1991 spredt på flere yrker etter grad av kjønnssegregering enn menn. Blant kvinnene var det i denne perioden likevel bare en svak nedgang i andelen kvinner som arbeidet i yrker som ble dominerte av kvinner. Det var derimot en noe sterkere økning i andelen kvinner sysselsatt i yrker med færre enn 50 prosent kvinner.

I en analyse av kjønns sammensetningen etter yrke i privat sektor i 2003 viser Barth, Røed og Schøne (2005) at menn fremdeles arbeider innenfor kjønns homogene yrker. Upubliserte tall fra deres undersøkelse viser at det i 2003 fremdeles var så mange som 61 prosent av mennene som arbeidet i yrker

med 15 prosent eller færre kvinner. Og under 1 % av mennene arbeidet innenfor yrker med 85 % kvinner eller flere. Kvinnene fordelte seg også i 2003 jevnere enn mennene. Mens halvparten av mennene befinner seg innenfor sterkt mannsdominerte yrker, er det kun 19 % av kvinnene i privat sektor som arbeider innenfor yrker med 85 % kvinner eller flere. Dette representerer samtidig en nedgang fra 1991.

Disse tallene viser at konsentrasjonen i kjønnsstypiske yrker i privat sektor i hele perioden fra 1981 til 2003 har vært klart større for menn enn for kvinner. Samtidig har det vært en viss utvikling i retning av likere representasjon av kjønnene i ulike typer yrker. Fram til 1991 bidro både menn og kvinner gjennom sine yrkesvalg til denne utviklingen. Fra 1991 til 2003 synes det imidlertid som om det bare er kvinner som har fortsatt å bidra til å dempe kjønnssegregeringen.

En tidsserieanalyse av endringer i kjønns sammensetningen på funksjonær nivå innenfor industrisektoren, tyder også på at det er en viss utjevning på gang innenfor privat virksomhet (Olsen 2004). Analysene gjelder kjønnsfordelingen blant funksjonærene i NHOs medlemsbedrifter i perioden 1980 til 1997. Disse viser at nivået av kjønnssegregering stadig er høyt, men at det er markert redusert i løpet av perioden. Dels har kvinnene i større grad kommet inn i funksjonærstillinger i industrisektoren og dels har det vært en utvikling mot en jevnere fordeling av kvinner og menn på stillinger og virksomheter. Men selv om det er en tendens til økende kvinneandeler på alle stillingsnivåer i industrisektoren, er det fortsatt svært få kvinner i toppstillinger.

Det er med andre ord på mellomnivå det er spor av endring i de kjønnssegregererte mønstre innen privat sektor. På toppnivå i privat sektor er mannsdominansen stadig overveldende (se Skjeie og Teigen 2003). Det samme gjelder yrkene «på golvet», noe som bl.a. vises i Håland og Daugstads (2003) analyser, og som situasjonen på de yrkesrettede utdanningene indikerer (Støren og Arnesen 2003).

For store yrkesgrupper i offentlig sektor som førskolelærere og sykepleiere og annet pleiepersonale har det for perioden 1982 til 2002 så å si ikke vært endringer i kjønns sammensetningen. Disse yrkene består nærmest utelukkende av kvinner. Når det gjelder rengjøringsarbeidere og butikkmedarbeidere, som også er kvinnedominerte yrker, har det imidlertid vært tendens til kjønnsintegrering. Dette skyldes antagelig i stor grad en større tilgang på arbeidskraft med innvandrerbakgrunn og yngre arbeidskraft av begge kjønn i disse yrkene. Når det gjelder grunnskolelærere, endres sammensetningen av yrket fra å være kjønnsintegrert, til å bli mer og mer kvinnedominert. For de mannsdominerte yrkene er tendensen stabilitet i de kjønnssegregererte mønstrene i yrker på lavere nivå (industri, bygg og anlegg og vaktmester). Mens i yrker som bedriftsleder og ingeniør er mannsdominansen fortsatt sterk, men i disse er det også tydelige tegn på økning i andelen kvinner (se Håland og Daugstad 2003, figur 4).

Statistikk om kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet tyder med andre ord langt på vei på stabilitet, det er imidlertid grunn til å legge merke til at oppmerksomheten her er konsentrert om de mest markerte manns- og kvinne-dominerte yrkene. Dette henger til dels sammen med kvaliteten på data. Fore-liggende tidsseriedata har vært best egnet til å studere endringer i kjønns-sammensetningen i de store yrkesgruppene innenfor bygg, håndverk, industri, helse- og omsorg, service og undervisning. Dette er samtidig de mest kjønns-segregerte yrkene. Dermed kan endring – kjønnsintegrerende prosesser – in-nenfor sentrale utdanninger og yrker ha vært oversett. De foreliggende data tyder på at de kjønnssegregerte strukturene først og fremst opprettholdes i de mest kvinne- og mannsdominerte yrkene, mens det er tydeligere tegn til end-ring innenfor de mindre strengt segregerte yrkene og utdanningene.

Det mangler systematiske studier av endringer i de kjønnssegregerte mønstre i arbeidsmarkedet sett under ett. Som vist foran, er nyere analyser enten avgrenset til bestemte næringer eller yrker eller er såpass grove (jf. skil-let mellom privat og offentlig sektor) at de ikke gir informasjon om endringer etter yrke og næring. Det foreslås derfor at det gjennomføres et større forsk-ningsprosjekt hvor endringer i kjønnssegregering innenfor hele det norske arbeidslivet det siste tiåret blir systematisk kartlagt og i større detalj enn det som hittil har vært vanlig.

Kvinnens endrede utdanningsvalg

I offentlig debatt og forskning om det kjønnsdelte arbeidslivet, trekkes ofte kjønnsstradisjonalismen i unges utdanningsvalg fram som en betydelig hind-ringsmekanisme for økt kjønnsintegrasjon mellom sektorer og yrker i arbeids-livet. Som vi skal se i det følgende er de fastfryste mønstre innenfor utdan-ningssystemet betydelig overdrevet. Kjønnssegregeringen er avtakende innenfor høyere utdanning. På de yrkesrettede fagene innenfor videregående opplæring er det derimot en ekstrem og vedvarende kjønnsdeling. Det er med andre ord et sammensatt mønster som kjennetegner utdanningssystemets kjønnsprofil.

For det første er det stadig en sterk og stabil tendens til kjønnssegregering på de yrkesrettede studieretningene innenfor videregående utdanning. Den største studieretningen innenfor videregående opplæring er imidlertid all-mennfag, som er tilnærmet kjønnsintegrert. I 2004 valgte 46 % av jentene og 39 % av guttene allmennfaglige studieretninger. Samlet er noe over halvpar-ten av elevene på allmennfaglige studieretninger jenter. På de store yrkesret-tede utdanningene er det en til dels meget skarp kjønnsdeling, særlig gjelder dette helse og sosial, bygg-, elektro- og mekaniske fag (se tabell 1).

*Tabell 1: Andel jenter av elevene på ulike studieretninger blant førstegangssøkerne med rett til opplæring. Grunnkurs 1991-2002. Prosent.**

	1991- 1992	2001- 2002
Allmenne, økonomiske og administrative fag	56,1	52,7
Helse- og sosialfag	95,2	93,1
Formgivningsfag	87,1	85,5
Idrettsfag	37,5	39,0
Elektrofag	3,4	3,4
Byggfag	3,4	1,5

(Tall hentet fra Støren og Arnesen (2003), tabell 1)

* Studieretningene er plukket ut etter størrelse. Dvs. at ca. tre fjerdedeler av elevene befinner seg på disse studieretningene.

Tabell 2: Kvinneandel i høyere utdanning, etter nivået på utdanningen. 1980-2001. Prosent

	1980	2001
Høyere utdanning i alt	48,1	59,4
Lavere grad	54,1	62,2
Høyere grad	27,8	50,3
Doktorgrad	5,7	41,2

(Tall hentet fra Støren og Arnesen (2003), tabell 2)

For det andre har det funnet sted voldsomme endringer i kjønns sammensetningen etter utdanningsnivå, det vil si langs utdanningssystemets vertikale dimensjon. Mens kvinner bare utgjorde 28 prosent av dem som tok utdanning av høyere grad i 1980, var andelen kvinner som tok høyere grad økt til 50 i 2001. med andre ord, kvinner og menn tar i dag høyere utdanning i omtrent samme grad. Også på doktorgradsnivå er kjønnsforskjellene kraftig redusert (se tabell 2, samt Hovdhaugen m.fl. 2004). Mens bare 6 prosent av doktorandene i 1980 var kvinner, var andelen kvinner som tok doktorgrad i 2001 hele 41 prosent.

Kjønnssegregeringen på tvers av utdanningstyper – horisontal segregering – må imidlertid fortsatt karakteriseres som relativt høy (se tabell 3). Kvinner dominerer innenfor pedagogiske fag og helse- og sosialfag, og menn innenfor naturvitenskapelige og tekniske fag. Samtidig er det verdt å legge merke til at det har vært en sterk vekst i kvinneandelen innenfor økonomiske og administrative fag. I løpet av en 20 års periode har kvinneandelen innenfor dette fagfeltet økt fra en fjerdedel til halvparten. Også innenfor det mest mannsdominerte fagområdet, naturvitenskapelige og tekniske fag, er kvinneandelen nær fordoblet til en tredjedel kvinner i løpet av den samme perioden. Det finnes ingen parallell tendens til økende kjønnsintegrasjon på de kvinnedominerte utdanningene, snarere øker kvinneandelene også her (se tabell 3). Dette følger av at samtidig som andelen kvinner som tar høyere utdanning har økt, har det

Tabell 3: Kvinneandel i høyere utdanning, etter fagfelt. 1980-2001. Prosent

	1980	2001
Høyere utdanning i alt	48,1	59,4
Humanistiske og estetiske fag	59,2	63,1
Lærerutdanninger og pedagogikk	69,2	77,8
Samfunnsfag og juss	41,9	60,7
Økonomisk-administrative fag	24,9	52,1
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag	16,8	30,7
Helse-, sosial- og idrettsfag	70,3	78,6
Primærnæringsfag	22,6	47,3
Samferdsel, sikkerhet og andre servicefag	2,5	33,2
Uoppgitt	52,1	49,3

(Tall hentet fra Støren og Arnesen (2003), tabell 3)

i liten grad funnet sted endringer i menns utdanningsvalg. Dermed vokser kvinneandelene både på de mannsdominerte, kjønnsintegerte og kvinnedominerte utdanningene.

Hva vil konsekvensene være av at kvinner i økende grad tar utdanning innenfor økonomiske, administrative og teknisk-naturvitenskapelige fag? Vil det føre til kjønnsutjevning på ledernivå i private og offentlige bedrifter? Eller vil det føre til en ytterligere konsentrasjon langs kjønnsdimensjonen innenfor sektorer av arbeidslivet og på mellomivåene i aktuelle virksomheter? Det er behov for forskning som undersøker nærmere hvordan endringene i kvinners utdanningsvalg virker inn på deres rekruttering til lederstillinger i private og offentlige virksomheter.

Helsevesenetet – nye kjønnsrelasjoner

Den dramatiske veksten i andelen kvinnelige medisinerstudenter gjennom de siste tiårene, er kanskje den endringen innenfor høyere utdanning som tydeligst markerer den kvinnelige utdanningsrevolusjonen og at kjønnshegemonier kan brytes. Legeyrket er en tungt prestisjefylt profesjon, som tradisjonelt har vært sterkt maskulint preget. Legeyrkets sterke kjønnskodifisering, og samtidig de store endringer som har funnet sted i kjønns sammensetningen av yrket, gjør det særlig interessant i forhold til segregeringsprosesser. Andelen kvinnelige leger økte i Norge fra 12 % i 1970 til 32 % i 2001. På medisinstudiet har det vært en jevn kjønnsfordeling siden midten av 1990-tallet (Gjerberg 2002). Til tross for den økede tilstrømmingen av kvinner til legeyrket, viser det seg imidlertid at det er til dels store forskjeller i valg av spesialisering. Kvinner og menn spesialisierer seg like ofte, men det er klare kjønnsforskjeller i valg av spesialisering. Dette kan med andre ord bidra til å opprettholde en maskulin

kultur innenfor deler av legeyrket, som kirurgi, øre/nese/hals og indremedisin (Gjerberg 2002:39).

Utviklingen mot legeyrkets kjønnsintegrering forteller om potensial for endring i etablerte kjønnsstrukturer. Samtidig har økningen av kvinner i legeyrket gitt næring til bekymringer over at økt kvinneintegrasjon kan være et tegn på, eller at det vil føre til at, legeyrket makt, innflytelse og prestisje reduseres (se Teigen 1991).

Legeyrket er med andre ord et tydelig eksempel på hvordan kjønnsintegrering og kjønnssegregering kan finne sted på samme tid. Den interessante utviklingen innenfor medisin bør gjøres til gjenstand for videre forskning. En bør for eksempel se nærmere på hvorfor kvinner og menn velger ulike spesialisering og ulike yrkes- og karrierevalg. Særlig interessant ville det være å studere utviklingen i forhold til endring i de kjønnssegregererte mønstre innenfor flere av de tradisjonelle profesjonsutdanningene, som medisin, juss, økonomi og sivilingeniør, gjennom komparative undersøkelser.

De kjønnsintegrerende prosesser innenfor medisin har bidratt til å endre sentrale kjønnsrelasjoner innenfor helsevesenet. I en norsk analyse av kjønnsmakrelasjoner innenfor helsetjenestens yrker belyses bl.a. samarbeidsrelasjoner på tvers av kjønnsstradisjonelle mønstre (Abrahamsen og Gjerberg 2002). Det vil si med særlig fokus på hvordan kjønnede prosesser spiller seg ut for hhv. mannlige sykepleiere og kvinnelige leger. Studien viser bl.a. at kvinnelige sykepleiere opplever kvinnelige leger som mindre krevende enn mannlige leger, mens mannlige sykepleiere opplever at kvinnelige leger ber om mer assistanse enn hva mannlige leger gjør. Studien gir imidlertid ingen klare svar på hva disse forskjellene skyldes. En mulighet som holdes fram er at kvinnelige leger krever mer av mannlige sykepleiere, fordi de opplever sin autoritet truet og har behov for å markere sin overordnede stilling. Alternativt foreslås det at mannlige sykepleiere blir mer sensitive i forhold til sin underordnede posisjon i relasjon til kvinnelige leger.

Studien viser imidlertid hvordan helsevesenet i økende grad er blitt en arena for nye og kryssende kjønnsrelasjoner, som på ulike måter virker inn på og utfordrer posisjonsmakten innenfor helsesektorens ulike profesjoner.

Kjønnssegregering i staten – og betydningen av mobilitet mellom offentlig og privat sektor

Rapporten *Konjunkturrendring, mobilitet og kjønnssegregering* (Schøne 2001), studerer årsaker til kjønnssegregering med utgangspunkt i analyser av sammenhengen mellom mobilitet og kjønnssegregering gjennom 1990-tallet. Det er imidlertid dataene for staten som gir anledning til de mest inngående analy-

sene av endringer i segregeringsmønstre. Spørsmålet Schøne stiller er: hvor viktig er kvinners og menns mobilitetsmønstre for å forklare endringer i kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet?

Datamaterialet her er endringer i segregeringsmønstre på stillingsnivå i statlig virksomhet for perioden 1991-1999. Analysene viser at kjønnssegregeringen er redusert i løpet av perioden. Analysemodellen tar utgangspunkt i tre forhold – rekruttering, stillingsskift og avgang – og undersøker hvordan disse virker til å redusere segregering. Analysene her støtter opp om et hovedfunn i segregeringsforskningen, at redusert segregering først og fremst skyldes at kvinner skifter fra kvinnedominerte til mannsdominerte stillinger. Mens menns mobilitet bidrar til å øke kjønnssegregeringen. Menn skifter oftere fra kvinnedominerte til mannsdominerte stillinger enn omvendt.

Schøne (2001) har videre studert betydningen av mobilitet mellom offentlig og privat sektor for kjønnssegregeringen. Sammenhengen mellom sektor og kjønn er ikke minst interessant, fordi dette utgjør en sentral årsak til de relativt store lønnsforskjellene på arbeidsmarkedet mellom kvinner og menn. Kontrollert for sektortilhørighet reduseres de gjennomsnittlige lønnsforskjellene mellom menn og kvinner betraktelig.

Spørsmålet som stilles her er om mobilitet mellom offentlig og privat sektor bidrar til å svekke eller forsterke kjønnssegregeringen mellom sektorene. Offentlig sektor vil her si både kommunal og statlig sektor. Analysene viser at kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor økte markert i perioden 1989-1997. Det viser seg imidlertid at mobilitet mellom offentlig og privat sektor kun i beskjeden grad bidrar til å forklare økningen i kjønnssegregeringen mellom sektorene. Dette betyr at det først og fremst er avgangs- og rekrutteringsmønstre som gjør utslag på segregeringsnivået.

Den viktigste grunnen til økningen i kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor er knyttet til kjønnsforskjeller i avgangsmønstrene. Kvinner i privat sektor har en høyere avgang enn kvinner i offentlig sektor. Når det gjelder endringer i rekrutteringsmønstre er tendensen den motsatte. Det er en økende rekruttering av kvinner til privat sektor. Forhold knyttet til kjønn og rekrutteringen bidrar med andre ord til å redusere segregeringen. Samlet bidrar likevel kvinners avgang fra privat sektor mer enn nyrekrutteringen av kvinner til den samme sektoren til å forsterke segregeringstendensen.

Det er behov for å sette i gang forskning som kan gi en bedre forståelse av de mobilitetsmønstrene som er beskrevet ovenfor. Det er for eksempel ønskelig å få belyst hvorfor kvinner skifter fra kvinnedominerte til mannsdominerte yrker, mens menn i svært liten grad beveger seg motsatt vei. Det er også behov for å få mer kunnskap om hvorfor kvinner har høyere avgang i privat enn i offentlig sektor.

Offentlig sektors tiltrekning – privat sektors frastøtning

En forklaring på den relativt sterke graden av kjønnssegregering på det norske arbeidsmarkedet, og særlig mellom offentlig og privat sektor, er at det er sammenheng mellom kjønnssegregering og særtrekk ved den sosialdemokratiske velferdsstaten – omtalt som «tesen om offentlig sektors tiltrekning» (Hansen 1995b). Med andre ord at offentlig sektor i mindre grad «straffer» kvinner sosialt og økonomisk, og da spesielt kvinner med store omsorgsbelastninger, enn hva tilfellet er i privat sektor.

Tesen om offentlig sektors tiltrekning bygger for det første på en antagelse om at belønningsstrukturen i offentlig og privat sektor er ulik for kvinner og menn. Mens menn i privat sektor har høyere lønn enn menn i offentlig sektor, er tendensen den motsatte for kvinner. Kvinner i offentlig sektor tjener i gjennomsnitt bedre enn kvinner på samme nivå i privat sektor. Antatt at offentlig sektor generelt tilbyr bedre arbeidsforhold og bedre betingelser for å kombinere familie og arbeid, forsterker dette offentlig sektors tiltrekning på kvinner ved at de også kommer bedre ut lønsmessig i offentlig sektor.

For det andre viser Hansens analyser at det som omtales som omsorgsfratrekket, dvs. jo høyere omsorgsbelastninger, jo lavere forventet lønn, er størst i de mannsdominerte yrkene innenfor privat sektor. Analysene av offentlig sektor viste ingen systematisk sammenheng mellom omsorgsansvar og lønn (Hansen 1995b).

For det tredje påvirkes yrkesmobilitet av omsorgsansvar. Analyser av yrkesmobilitet fra 1980 til 1990, viser at bevegelser fra privat til offentlig sektor er mer utbredt jo større omsorgsansvar arbeidstakerne har. Og omvendt at mobilitet mot mannsdominerte deler av privat sektor er mest utbredt blant kvinner med lite omsorgsansvar. Særlig attraktivt for kvinner er stillinger innenfor de delene av offentlig sektor som er minst kvinnedominerte. Her er lønnen høyere, samtidig som det ikke er noe omsorgsfratrekk.

Hovedkonklusjonen er at kjennetegn ved, og omfanget av, offentlig sektor i Norge, bidrar til å føre kvinner og menn inn i ulike yrker, stillinger og sektorer på det norske arbeidsmarkedet.

Kjønnssegregering og betydningen av lønnsstruktur

I statistisk analyse med utgangspunkt i 'tesen om offentlig sektors tiltrekning' er det først og fremst kvinners valg og begrunnelser, og ikke minst bidrag til et høyt nivå av kjønnssegregering som settes i fokus. Dette perspektivet kan gi et noe forkjært bilde av situasjonen, så lenge det er menns yrkes- og utdanningsvalg som framstår som de mest endringstrege. Den viktigste årsaken til menns endringsvegring, er antagelig at overgang mot kvinnedominerte og kjønnsintegreerte yrker ofte vil innebære reelle inntektstap. Ferske analyser av

sammenhengen mellom kjønn og lønn peker direkte mot slike forhold. Forskningen på kjønnsbaserte lønnsforskjeller viser at disse i liten grad skyldes ulik avlønning av menn og kvinner innen samme stilling. De lønnsforskjellene som finnes innad i yrker skyldes først og fremst at kvinner og menn innen samme yrker befinner seg/plasseres i ulike stillinger. Særlig viktig for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er nivået av kjønnssegregering mellom yrker. Det vil si at kvinner i stor grad befinner seg innenfor yrker som «lønner seg» mindre enn de yrkene som menn i stor grad befinner seg innenfor (Barth, Røed og Schøne 2005).

Det at menn i stor grad klumper seg sammen i de samme yrkene, mens kvinnene i større grad sprer seg utover yrkesstrukturen, må derfor ses i sammenheng med lønnsdannelse. For menn vil det ikke lønne seg å søke seg mot mer kvinnedominerte yrker, mens det for kvinner omvendt lønner seg å søke seg mot mannsdominerte yrker. Samtidig er det viktig å undersøke hvilke andre faktorer som eventuelt også virker inn på disse forskjeller i yrkesvalg for menn og kvinner.

Variasjon mellom lokale arbeidsmarkeder

Forskningen om det kjønnsdelte arbeidslivet har hovedsakelig hatt et nasjonalt fokus. Den regionale eller geografiske dimensjon har i liten grad vært til stede i analysene av de kjønnsmessige endringer i sysselsetting, utdanningsatferd, yrkes- og karrierevalg osv. Ragnhild Steen Jensens doktoravhandling *Sted, kjønn og politikk* (2004) utgjør et viktig unntak. Her er fire lokale arbeidsmarkeder studert i et kjønnsperspektiv: Årdal, Mo i Rana, Nord-Odal og Elverum. Spørsmålet er: Hvordan endres lokale kjønnsrelasjoner i arbeidslivet i forhold til samtidige endringer på arbeidsmarkedet? Med blikket rettet mot utvikling og endring i kvinners og menns forhold til arbeidsmarkedet på lokalt nivå, er det noen andre veier eller løp som kommer til syne, enn de som avdekkes på aggregert, nasjonalt nivå.

Til tross for regional variasjon er det imidlertid ett hovedmønster som går igjen i alle de fire arbeidsmarkedene: Kvinners sysselsetting øker sterkt fra 1970 til 1980. Utover 1990- og 2000-tallet flater veksten noe ut, men stadig øker kvinners sysselsetting. Utbyggingen av kommunale omsorgs- og service-tjenester på 1970- og 1980-tallet illustrerer hvordan politiske reformer fikk sysselsettingsmessige konsekvenser for kvinner. Det er også et fellestrekk for alle de fire kommunene at kvinnene dominerer sysselsettingen innenfor tjenestenæringene.

Blant de fire arbeidsmarkedene er det Årdal som avviker mest fra den nasjonale trenden. Utviklingen av arbeidsmarkedet i Årdal er i mindre grad endret i retning av service- og tjenesteyrker. Dette gjelder både sammenlignet

med de øvrige lokale arbeidsmarkedene og i forhold til den generelle utviklingen på nasjonalt nivå. Industriarbeid, og det vil i hovedsak si hjørnesteinsbedriften Årdal verk, er stadig den dominerende sysselsetteren i kommunen. Særlig interessant er det at industrien i stor grad også er blitt en sentral arbeidsplass for kvinnene. Selv om offentlig og privat tjenesteyting også i Årdal er den næringen som sysselsetter flest kvinner, gjelder det her i mindre grad enn i de andre lokale arbeidsmarkedene. Og til tross for nedbemanning ved Årdal verk, har det vært en økning av kvinnelige sysselsatte.

Utviklingen i Nord-Odal, Elverum og Mo i Rana har vært en annen, og mer i tråd med de generelle restruktureringsprosessene på arbeidsmarkedet, som gjerne betegner overgangen fra industri- til post-industrielt samfunn. Arbeidsmarkedet i Nord-Odal er preget av en overgang fra et sysselsettingsmønster preget av jord og skogbruk og bygg og anleggsvirksomhet, til et arbeidsmarked som i økende grad er kjennetegnet av offentlig, sosial og privat tjenesteyting. Dette gjelder særlig veksten i kommunal sektor, hvor Nord-Odal kan karakteriseres som en typisk «omsorgskommune». Endringene i næringsstruktur har imidlertid i mindre grad påvirket menns sysselsetting.

Elverum preges av et mer variert arbeidsmarked enn Nord-Odal. Også Elverum har karakter av å være en omsorgskommune, i den forstand at kommunal, sosial og privat tjenesteyting utgjør en viktig del av arbeidsplassene. Arbeidsmarkedet i Elverum er imidlertid mer variert, fordi det også finnes store arbeidsplasser innenfor statlig sektor, i hovedsak helse og utdanningsinstitusjoner.

Mo i Rana har flere likhetstrekk med Elverum ved at statlige institusjoner er inne som sentral arbeidsgiver på det lokale arbeidsmarkedet. Som en følge av at også statsinstitusjonene er inne, er det både i Elverum og Mo i Rana en relativt høy andel menn som arbeider innenfor offentlig tjenesteyting.

Denne studien viser at innenfor et nasjonalt hovedmønster eksisterer det til dels betydelig variasjon innenfor lokale arbeidsmarkeder. Blant annet viser Jensens studie at det ikke er en direkte årsakssammenheng mellom økt arbeidskraftbehov innenfor tjenesteytende yrker og kvinners økede sysselsetting, jamfør Årdal. I Årdal er det lokale arbeidsmarkedet i langt mindre grad enn i de tre andre, preget av en skarp kjønnssegregering.

I tillegg viser analysene av regional variasjon at graden av kjønnssegregering vil variere i forhold til hva slags offentlig tjenesteyting som preger det lokale arbeidsmarkedet. Omfanget av statlige arbeidsplasser vil være en slik faktor som spiller en betydelig rolle for graden av – og former for – kjønnssegregering.

Kvinner valg endres, ikke menns.

Mye debatt om kjønnssegregering har tendert mot å rette fokus kun mot kvinners valg, dels presentert som et spørsmål om hvorfor kvinner gjør lite lønnsomme valg. Flere av de studiene som presenteres i rapporten viser imidlertid at mens kvinners utdannings- og yrkesvalg de senere årene til dels har vært under kraftig endring, har menns valg i liten grad endret seg. Menns valg endres antagelig i mindre grad enn kvinners, fordi det stort sett er mer lønn og status knyttet til mannstypiske enn kvinnetypiske valg. Det lønner seg rett og slett mer for kvinner å bryte kjønnsbarrierer i forhold til utdanning og yrke, enn tilsvarende for menn. Dette er likevel i liten grad studert. Det er behov for ny forskning som kan belyse spørsmål som de følgende: Hvilke vurderinger og «kalkulasjoner» ligger til grunn for unges utdanningsvalg? Og hvordan skiller disse overveielsene seg mellom de som velger kjønntypisk og de som velger kjønnsutypisk? Hvilken rolle spiller frykten for «det umandige» for menn i forhold til menns utdannings og yrkesvalg? Og ditto ukvinnelighet for kvinner? Truer mannstypiske valg kvinneligheten i mindre grad enn kvinnetypiske valg truer mannligheten?

Kjønnssegregerende prosesser: Organisasjoner som kjønnsordnende systemer

I forskningen har kjønnssegregering mest direkte vært tematisert som et makrofenomen, basert på data fra arbeidsmarkeds- og utdanningsstatistikk. Slike analyser har i mindre grad vært koplet til hvordan rekrutteringsprosesser og seleksjonsmekanismer virker til å inkludere, evt. ekskludere, arbeidstakere av det underrepresenterte/ikke-representerte kjønn i bedrifter og arbeidsorganisasjoner. Mens arbeidsmarkedsforskningen i mindre grad har vært opptatt av beslutningsprosesser på bedriftsnivå, har det innenfor kjønnsforskningen vært en relativt stor oppmerksom om nettopp hvordan kjønnede prosesser bidrar til å reproducere interne kjønnshierarkier. Hovedantagelsen har vært at slike prosesser også har konsekvenser for kjønnssortering på tvers i arbeidsorganisasjoner, og på tvers at arbeidslivets sektorer (se Acker 1990).

Innenfor denne forskningstradisjonen har begrepet «kodifisering» stått sentralt. Det handler om hvordan «kjønn» og «verdi» koples sammen i kulturelle og institusjonelle sorterings- og rangeringsprosesser. Et tilgrensende perspektiv på hvordan kjønnssegregererte strukturer opprettholdes i stillinger og yrker er kalt «homososial reproduksjon» (Kanter 1977). Det handler om tendensen til at likhetstrekk innad i arbeidsorganisasjoner, eller på ulike stillingsnivåer, reproduseres. For eksempel ved at arbeidsgivere/toppledere foretrekker «folk som dem selv» til lederstillinger; og videre ved at stereotype oppfatninger om hvem som passer til ulike oppgaver stadig reproduseres. Det vil si at det er en tendens til å favorisere søkere som i utgangspunktet ligner på de som allerede innehar bestemte stillinger og som typisk utfører bestemte arbeidsoppgaver.

Rekruttering av ansatte omtales gjerne som noen av de viktigste beslutningene som fattes innen arbeidsorganisasjoner, men samtidig som prosesser omgitt av stor grad av usikkerhet (Stinchcombe 1986). Kanter (1977) kopler direkte begrepet om homososialiteten til slike former for usikkerhet i arbeidsorganisasjoner. Hun hevder f.eks. at topledere gjennom ubevisst å rekruttere

personer som likner dem selv til lederstillinger, bekrefter egen posisjon og egen vurderingsevne – opplevelsen av usikkerhet minimeres. Tendensen til å foretrekke søkere ut fra kjønnsstereotype forestillinger om hvem som passer i ulike stillinger er antagelig særlig utbredt i homogene arbeidsmiljøer. Homososialitet kan slik ses som en påstand om at menns dominans i maktposisjoner i samfunnet forsterker menns identifikasjon og orientering mot andre menn (Holgersson 2003).

Rekrutteringsprosesser utgjør et særlig interessant inntak til å undersøke om og i tilfellet hvordan interne rekrutteringsprosesser bidrar til å forsterke arbeidsmarkedets kjønnssegregerte strukturer. Det bør derfor legges vekt på å sette i gang forskning om rekrutteringspolitikk og rekrutteringspraksis i ulike typer virksomheter. I det følgende presentered hovedfunn fra noen enkeltstående studier om hvordan ulike typer virksomheter arbeider med rekruttering, og om de kjønnsmessige aspektene ved rekrutteringsprosesser.

Betydningen av kjønn i statlige rekrutteringsprosesser

Mest inngående er rekrutteringsprosesser studert i statlig sektor. En studie av rekruttering i den norske sentralforvaltningen analyserer fordelinger av søkere, innstilte og ansatte til stillinger fra konsulentnivå og oppover i tre virksomheter over en tre års periode (Teigen og Wiers-Jenssen 1996). I denne studien undersøkes ansettelsesprosesser både med utgangspunkt i tilbuds- og etterspørselsrelaterte faktorer. Analysene viste at de kvinnelige søkerne hadde noe bedre sjanse for ansettelse, enn deres andel av søkerne skulle tilsi. Det var imidlertid et mer sammensatt bilde som kom til syne når det gjaldt rekruttering til topplederstillinger. I to av virksomhetene hadde kvinnelige søkere noe høyere sannsynlighet for ansettelse, sammenlignet med mannlige søkere. I den tredje virksomheten, som også var den strengest mannsdominerte, var det en klar tendens til at mannlige søkere ble foretrukket.

Sammenligningen av virksomhetenes ulike rekrutteringsmodeller tyder på at virksomheters utforming av rekrutteringspolitikken er viktig for å forstå organisasjonenes kjønnsordnende prosesser. I de to virksomhetene som langt på vei hadde lyktes med å integrere kvinner på ledelsesnivå, var rekrutteringspolitikk – og praksis kjennetegnet av en kombinasjon av:

- en bevisst og aktiv søking etter kvinnelige søkere
- likestillingsengasjement i toppledelsen
- en vektlegging av personlige egenskaper som ofte regnes som typiske kvinnelige (samarbeid, kommunikasjon, helhetsorientering) koplet til en argumentasjon om kvinners særlige bidrag i ledelse.

I den tredje virksomheten var det blant søkerne til topplederstillingene en tendens til systematisk forskjell mellom kvinner og menn med hensyn til utdanningstype og arbeidserfaring. Det var en overvekt av økonomer og jurister blant de mannlige søkerne, og en overvekt av generelle samfunnsvitere blant kvinnene. Denne forskjellen i bakgrunn mht. kjønn og utdanning avspeiles også nedover i organisasjonshierarkiet. Det vil si at så lenge økonomer og jurister var foretrukket til topplederstillinger, var rekrutteringsgrunnlaget internt større blant menn enn blant kvinner. De personlige egenskapene som ble vektlagt ved lederrekruttering i denne organisasjonen la også mer entydig vekt på kjennetegn som gir assosiasjoner til et mer maskulint lederbilde (arbeidskapasitet, besluttsomhet, resultatorientert), mens de to andre organisasjonene bevisst vektla lederegenskaper som er mindre entydig kjønnskodifiserte (samarbeid, kommunikasjon, helhetsorientering) (Teigen 2001).

Lederbildet i et kjønnsperspektiv

Hvordan lederbildet reflekterer hhv. maskuline og feminine egenskaper har vært tema i videre studier (se Storvik 1999, 2000, 2002a, 2002b, 2005). Analyser av dominerende ledelsesforståelser blant toppledere i staten tyder på at ledelseslitteraturens økende vektlegging av det som gjerne omtales som mer typisk kvinnelige egenskaper, har påvirket og bidratt til å oppveie og modifisere dominerende ledelsesidealer. Storvik (2002a) tegner opp et komplekst bilde av hvordan topplederens/arbeidsgiverens preferanser virker inn på rekrutteringen av nye toppledere – og hvordan kjønnsaspekter virker inn på disse prosessene. Det er et tvekjønnet ledelsesideal som avtegner seg i toppledernes beskrivelser av lederrollen, dette reflekteres også i de seleksjonskriteriene som står sentralt i konkrete rekrutteringssituasjoner. Samtidig avdekkes det en tendens til at ledere foretrekker kandidater som ligner dem selv. Det viser seg f.eks. at topplederne overveiende mener at den type utdanning og arbeidserfaring de selv har, er den mest relevante. Når det samtidig er en hovedtendens at kvinner og menn ofte har noe ulik utdanningsbakgrunn og arbeidserfaring, samtidig som toppledernivå stadig er dominerte av menn, bidrar dette til at det oftere vil være de mannlige kandidatene som regnes blant de mest aktuelle for stillinger.

Rekruttering av bedriftsledere

Tendensen til homososial reproduksjon, at toppledere foretrekker kandidater som ligner dem selv, er inngående studert med utgangspunkt i svenske toppledersjikt (se Holgersson og Höök 1997, Holgersson 2003). I en studie av re-

kruttering av bedriftsledere finner Holgersson (2003) at det er et sterkt innslag av uformelle prosesser. Disse handler dels om at det utvikles bestemte konstruksjoner av hva som kjennetegner en god bedriftsleder – og at det samtidig utvikles nettverk preget av homososiale relasjoner. Slike miljøer fungerer dermed ikke kun ekskluderende i forhold til kvinner, men også overfor menn som ikke passer inn i malen. Det produseres forestillinger om hva som kjennetegner en dyktig sjef, hvor de som i visse sammenhenger har lykket i å framvise slike egenskaper, får tilsvarende muligheter i nye sammenhenger. Dette innebærer, ifølge Holgersson, at noen kommer inn i positive spiraler, dvs. at næringslivet er preget av en homososial kooptasjonskultur, som «gjør» noen menn til kompetente. Et viktig aspekt ved den homososiale næringslivskulturen er at den i betydelig grad yter omsorg for dem som er innenfor kretsen av «kompetente» medarbeidere. For eksempel kan personer «innenfor» som ikke har gjort en god jobb, bli gitt nye muligheter i en ny posisjon istedenfor å bli skøvet ut. Holgersson viser også hvordan mannlige ledes definisjonsmakt og tolkningsmonopol i rekrutteringssituasjoner gir anledning til å nedtone eller overse svakheter ved foretrukne kandidater, til og med slik at svakheter kan fremstå som fordeler. Den utpregede omsorgen for de som allerede er inkludert i ledersjiktet, kan framstå som noe av et paradoks i forhold til det bildet som gjerne konstrueres av næringslivskulturen som følelseskald, hard og krevende.

Det er på disse måtene det homososiale relasjonsarbeidet skaper bekreftelse, status, og omsorg, og at det er dette som gjør at menn foretrekker menn. Men det er viktig å understreke at det ikke kun er kvinner som ekskluderes eller som holdes på avstand fra slike former for fellesskap. Det samme gjelder menn som på ulike måter ikke framstår som «å passe inn».

Kjønn og ansettelsespreferanser i finansnæringen

For privat sektor finnes det i norsk sammenheng knapt studier av ansettelsesprosesser. Dette skyldes nok i stor grad at rekrutteringsprosessene her er mer lukkede og mindre formaliserte, enn innenfor offentlig sektor. Thogstad, Høgsnes og Petersens (2002) studie av ansettelsesprosesser i Den norske Bank utgjør imidlertid her et unntak. Deres studie viste for det første at rekrutteringsansvarlige i DnB var opptatt av likestillingsspørsmål, og av å forhindre at stereotype forestillinger og fordommer skulle få en negativ innflytelse på kvinnelige søkers ansettelsessjanser. For det andre viste analysene av ansettelsesprosesser at kvinnenes sjanser for ansettelse var høyere enn menns, sett i forhold til andelen menn og kvinner i søkermassen og fordelingen av menn og kvinner som fikk tilbud om stilling. Denne analysen fra privat sektor tyder på at rekrutteringsprosesser i arbeidsorganisasjoner ikke nødvendigvis reproduserer

rer, men også kan bidra til å modifisere kjønnssegregerte mønstre på arbeidsmarkedet. Samtidig kan det være grunn til å minne om at bank og finans skiller seg vesentlig fra de dominerende kjønnsstrukturene i store deler av privat sektor. Kvinner er i overvekt på lavere og midlere nivåer, og der det er en relativt jevnere fordeling av kvinner på toppledernivå, sammenlignet med hva som generelt preger privat sektor.

Kjønnsstereotyper, personlige egenskaper og diskriminering

De rekrutteringsstudiene som er presentert så langt, har tatt utgangspunkt i seleksjonsprosesser slik de utformes og utføres på virksomhetsnivå. Rekruttering omtales gjerne som prosesser preget av stor grad av usikkerhet, men dette er også prosesser med til tider stor grad av uenighet og konflikt. Legitime konflikter fordi det ofte vil være vanskelig å vite hvem som er «best egnet» til en bestemt stilling, og illegitime konflikter fordi ulike former for diskriminerende preferanser kan komme inn og styre utvelgelsen av kandidater på urimelige vis. Enkelte slike saker ender som klagesaker for Likestillingsombudet.

I en analyse av ansettelsessaker klaget inn for likestillingsombudet undersøkte Teigen (1999) hvordan søkerens kjønn kommer inn i arbeidsgiveres vurderinger; hvordan disse vurderingene kan leses som uttrykk for kjønnsstereotype oppfatninger; og hvorfor kjønnsdiskriminering ofte viser seg vanskelig å dokumentere (Teigen 1999).

Analysen tar utgangspunkt i ansettelsessaker klaget inn for likestillingsombudet over en tiårsperiode 1985-1995. I flesteparten av disse sakene er klager en kvinnelig søker som mener seg forbigått av mannlig søker. Typisk i hovedtyngden av saker er at det er vanskelig å skille mellom de aktuelle søkerne ut fra formelle kvalifikasjoner. Følgelig står argumenter om kandidatens personlige egenskaper sentralt i arbeidsgivernes begrunnelser for hvorfor den mannlige søkeren ble foretrukket framfor den kvinnelige (klager). Kjønn er bare unntaksvis framme som et direkte argument i arbeidsgivers begrunnelser. Analysene av dette materialet tyder imidlertid på at arbeidsgiveres favorisering av mannlige kandidater og kjønnsstereotype oppfatninger av hvordan hhv. menn og kvinner typisk er, i mange av sakene ligger under ansettelsesbeslutningen. Slike «kjønnede» vurderinger kan leses mer eller mindre direkte ut av begrunnelsene.

Det var tre hovedtyper av begrunnelser som preget arbeidsgivernes argumentasjon for hvorfor den aktuelle kvinnelige søkeren ikke nådde opp i den aktuelle ansettelsessaken. For det første er det *hensynet til kontinuitet*. Typisk for disse sakene var at den foretrukne mannlige søkeren allerede hadde fung-

ert i stillingen, han var så og si allerede regnet inn i lederteamet (som er den typen stillinger det gjerne dreier seg om her). Kontinuitetsargumentet var først og fremst framme i saker fra mannsdominerte og kjønnsbalanserte organisasjoner. For det andre er det *hensynet til fornyelse*. Disse sakene bygger på en omvendt logikk, hvor den kvinnelige søkeren blir forbigått av en ekstern mannlig søker. Kvinnenes egenskaper er ikke fremtredende i beskrivelsene, mens den foretrukne mannlige kandidaten typisk beskrives i kjønnsstereotype vendinger, som ledertype, besluttsom, arbeidsom osv. Slike begrunnelser sto særlig sentralt i sakene fra kvinnedominerte organisasjoner. Forventningene som ble uttrykt var at den mannlige kandidaten skulle «hamle opp» med ulike svakheter ved «kvinnekulturen» innenfor kvinnedominerte organisasjoner. For det tredje var det en gruppe av saker hvor *den kvinnelige søkeren ble karakterisert som uegnet*. De måtene kvinnelige kandidater beskrives som uegnet, har karakter av at kvinnene bryter med stereotype oppfatninger av det typisk kvinnelige, de er for selvsikre, for arrogante osv. Disse begrunnelsene gjenfinnes i ulike organisasjoner, uavhengig av kjønns sammensetning, og framstår mest som negative beskrivelser som blir nødvendige i saker hvor den kvinnelige klageren mer eller mindre åpenbart er den best kvalifiserte ut fra formell kompetanse og arbeidserfaring.

Gjennomgangen av denne typen saker viser først og fremst hvor vanskelig det er å vurdere og å dokumentere diskriminering. Ofte ser det ut til at det er arbeidsgivers juridiske kompetanse som blir utslagsgivende for likestillingsombudets konklusjon i denne typen saker, fordi det er svært uklare grenseoppganger mellom de rimelige argumentene og det som er forkledde diskriminerende preferanser.

I forhold til etterspørselsforklaringenes relevans, og da særlig de grunner som handler om mer eller mindre bevisst ekskludering på grunnlag av kjønn, tydeliggjør denne typen av analyser at selv i saker hvor det foreligger direkte påstand om diskriminering, er det meget vanskelig å skille mellom legitime og diskriminerende preferanser. Samtidig tyder gjennomgangen av begrunnelser på at beskrivelser av søkerens personlige egenskaper ofte bygger på kjønnsstereotype undertekster, som koplek kvalifikasjoner til hvordan hhv. menn og kvinner typisk er.

Rekruttering og mangfold

Den norske arbeidslivsforskningen har i liten grad studert ulike segregeringsprosesser i sammenheng. Særlig når det gjelder skjæringsflatene kjønn og etnisk segregering er det viktig å få mer kunnskap. I det som gjerne har vært omtalt som lavstatusyrker på kvinnedominerte områder, er det i dag til dels store endringsprosesser på gang, som nettopp berører ulike segregeringslogik-

ker. F.eks. vil kjønnsintegrerende prosesser innenfor kvinne-dominerte næringer og yrker som rengjøring, dagligvare, hotell og restaurant og helse og sosial, skyldes en økende rekruttering til disse yrkene av menn med innvandrerbakgrunn. Hvordan slike endringstrekk påvirker kjønns- og maktrelasjoner innenfor yrket, f.eks. knyttet til arbeidsmiljø, rekruttering, status og karriere, finnes det i dag knapt kunnskap om.

Ved det svenske Arbetslivsinstitutet har det vært gjennomført et forskningsprosjekt som nettopp har studert kjønn og etnisk segregering i lys av rekruttering og endringsprosesser i arbeidslivet (Gonäs og Knocke 2004, Knocke m.fl. 2003). Ett av de sentrale spørsmålene her er om trekk ved det «nye» arbeidslivet, vil følges av en oppbrytning av dominerende segregeringsstrukturer, eller om endringene vil bidra til nye former for segregering og underordning.

Sentrale endringsprosesser i arbeidsliv og arbeidsmarkedet i Norrköping, danner rammen for den ene empiriske studien (Gonäs og Knocke 2004). Analysene viser at endringsprosesser i arbeidslivet særlig har hatt negative konsekvenser for lavt utdannede kvinner og arbeidskraft med innvandrerbakgrunn, uavhengig av utdanningsbakgrunn. En vesentlig bakgrunn for disse endringsprosessene er innføringen av ny teknologi, som har ført til et redusert behov for arbeidskraft. En vesentlig bakgrunn for disse endringsprosessene er at sentrale arbeidsoppgaver, som i mindre grad krever spesialkvalifikasjoner, er flyttet til lavkostland. En hovedkonklusjon er at inn- og utsorteringsmekanismene, som en følge av restruktureringsprosesser, foregår med utgangspunkt i det som framstår som kjernearbeidskraften. Det vil si at det foregår en seleksjon og differensiering av hvilke som har utviklingspotensiale og som det er verdt å satse på bl.a. langs dimensjonene kjønn og etnisk bakgrunn. Etnisk mangfold framtrer først og fremst som noe negativt, som en form for kompetansemangel. Mangfold blir en form for «ulikkhet», som «det» eller «noe» som avviker fra den hegemoniske, svenske mannligheten. Teknisk kompetanse symboliserer mannligheten og omsorg kvinneligheten, mens tematiseringer av den etniske dimensjonen framstår som uforanderlig, avvikende og annerledes.

I en annen studie av segregering langs dimensjonene kjønn og etnisitet fokuserer Knocke m.fl. (2003) på hvordan rekrutteringsprosesser varierer og fungerer som personalpolitisk verktøy. Datagrunnlaget er personalansvarlige i en rekke virksomheter. Et hovedspørsmål er om det i rekrutteringssammenheng finnes uttrykk for et bevisst arbeid for å oppnå en jevnere kjønns-sammensetning og mer etnisk blandede arbeidsmiljøer. Undersøkelsen er basert på en kombinasjon av virksomheter innenfor tradisjonelt kjønnssegregerete sektorer, som industri og omsorg, og mer kjønnsblandede yrker innenfor den framvoksende servicesektoren. Når det gjelder måtene det snakkes om rekruttering og sammensetningen av arbeidsstokken, er det en tydelig tilslutning til likestillingsverdier. I de offentlige virksomhetene som studeres har alle utarbeidet likestillingsplaner, det samme gjelder en tredel av industrivirksomhete-

ne. Det viser seg imidlertid at disse planene i all hovedsak ikke anvendes aktivt i sammenheng med rekruttering av nye arbeidstakere. Det er i det hele tatt lite som tyder på at det ligger en strategisk tenkning til grunn for rekrutteringspraksis. Unntaksvis er det i offentlig sektor tegn på at mangelen på arbeidskraft har ført til en mer bevisst rekruttering fra etniske minoritetsgrupper.

Knocke m.fl. (2003) konkluderer med at det ofte er stor avstand mellom policyutforming og idealer, og de måtene rekruttering praktiseres på virksomhetsnivå. Personalpolitiske verktøy anvendes i liten grad bevisst for å fremme internt mangfold i aktuelle arbeidsorganisasjoner. Det vil si at rekrutteringssituasjonen i liten grad fungerer som arena for å fremme kjønnsmessig og etnisk integrering.

Kjønn i den «nye» økonomien – et eksempel

Dagens økonomiske strukturer og organiseringen av arbeidslivet er preget av komplekse brytninger mellom et tradisjonelt «industrielt» produksjonsparadigme, og nye former for tjenesteyting og kunnskapsproduksjon. Kunnskapen om hvordan nye måter å produsere tjenester og å organisere arbeid påvirker kjønnsrelasjoner er fremdeles begrenset. Et kjernespørsmål i denne sammenheng er om framveksten av mer nettverksbaserte og flytende arbeidsformer vil skape mer kjønnsbalanserte arenaer i arbeidslivet.

I Kari Nyheim Solbrækkes (2005) dr. polit avhandling om etablering av kjønnsrett i den «nye» økonomien, studeres slike spørsmål med utgangspunkt i reklamebransjen. Reklamebransjen skal på samme tid forvalte en ren økonomisk kompetanse, samtidig er forvaltningen av kulturell kapital et sentralt aspekt ved det å skape reklame. Reklamevirksomhet handler slik sett om «å forvalte og synkronisere flere nett av sosiale relasjoner og sosiale koder» (Solbrække 2002:386).

Solbrække viser at det gjennom denne forvaltningen av sosiale relasjoner og sosiale koder oppstår noen nye former for kjønnsbestemt arbeidsdeling. En etter hvert utbredt påstand har vært at det nye arbeidslivet vektlegger relasjonell og sosial kompetanse som vil gi kvinner fordeler framfor menn (se Fossetøl m.fl. 2004). Det snakkes om kvinnespesifikke kompetanseformer, som vil gi kvinner konkurransefortrinn, mens menn framstår som arbeidslivets nye tapere. Solbrække gjenfinner imidlertid ingen slik oppvurdering av feminin relasjonskompetanse, men heller at den maskuline dominansen spiller seg ut og videreføres nettopp gjennom former for personliggjort og inderliggjort maskulinitet. Selvpresentasjon som et «inderlig vesen» blir i reklamebransjen en sentral kompetanse – og et maskulint privilegium.

Til tross for nettverksorganisering og fleksibilitet har med andre ord ikke reklamebransjen karakter av å være en arena for et mer kjønnsbalansert ar-

beidsliv. Det er heller slik at dominerende trekk ved den personliggjorte kompetansen som settes i forgrunnen i reklamebransjen, illustrerer noen nye måter å forvalte maskulinitet på.

Menn i kvinnedominerte yrker

En egen retning innenfor kjønns- og organisasjonsforskningen studerer menn i kvinnedominerte yrker. Som vi tidligere har vist i denne rapporten er det gjennomgående svært få menn som befinner seg i kvinnedominerte yrker. I et segregeringsperspektiv er det av stor interesse å få mer kunnskap om erfaringene og betingelsene for de menn som søker utradisjonelle yrker og karrierer.

I en engelsk studie av fire kvinnedominerte yrker – bibliotekarer, kabinpersonale, sykepleiere og førskolelærere – skilles det mellom ulike strategier som ligger til grunn for menns valg av kvinnedominerte yrker (Simpson 2004). Simpson kategoriserer menn i kvinnedominerte yrker i tre typer: For det første «søkerne», det vil si de som aktivt søker seg mot yrket. For det andre «finnerne», det vil si de som mer eller mindre dumper borti yrket underveis på sin leting etter en framtidig karriere. For det tredje «nybyggerne», typisk for disse er at de finner sin plass i et kvinnedominert yrke etter en periode i et mannsdominert yrke.

Simpsons studie tyder, i likhet med tidligere undersøkelser av menns situasjon i kvinnedominerte yrker, på at menn har fordeler av sin minoritetsstatus (Ott 1989, Williams 1995). Menn antas å ha bedre lederegenskaper – gjerne kalt autoritetseffekten –, menn gis særlig oppmerksomhet og behandles ulikt, og menn antas å ha en sterkere karriereorientering. Studien tyder også på at menn finner det komfortabelt å arbeide innenfor kvinnedominerte yrker. Til tross for dette finner Simpsons at menn benytter ulike strategier for å tilpasse yrket til forestillinger om maskulinitet som undermineres som en følge av de feminine sidene ved arbeidet. Dette handler da særlig om å omdefinere betydningen av arbeidsoppgavene, statushevende strategier og om en aktiv distansering fra det typisk feminine. Slike maskuliniseringsprosjekter kan forstås som respons på en frykt for feminisering, stigmatisering og assosiasjoner med homoseksualitet.

Avslutning

I denne rapporten presenteres et bredt utvalg av foreliggende forskning om kjønnssegregering i arbeidslivet. Hovedfokus er på norske forskningsbidrag. Det gjøres i tillegg noen besøk til den nordiske og internasjonale forskningslitteraturen på feltet. En viktig bakgrunn for å utarbeide en kunnskapsoversikt over foreliggende forskning om arbeidslivets kjønnssegregerende strukturer, er at det mangler systematisk kunnskap om hovedtrekk og endringsforløp gjennom de siste par tiårene. Det bildet som ofte gis av en urokkelig stabilitet i de kjønnssegregererte mønstre, er antagelig bl.a. et resultat av denne mangelen på systematisk kunnskap og forskning om endringer i kjønnssegregererte mønstre.

I rapportens del om kjønnssegregererte strukturer viser gjennomgangen av litteratur at stabilitets- og endringsmønstre på arbeidsmarkedet langs kjønnsdimensjonen er mer sammensatt: En nærmest ekstrem kjønnsdeling opprettholdes på enkelte felt, som for eksempel i en del av de typiske lavstatusyrkene innenfor helse-, omsorg- og tjenesteyting og industri, bygg og håndverk – og generelt i store deler av privat næringsliv, ikke minst i toppstillinger. På andre områder er det imidlertid klare tegn på kjønnsintegrerende prosesser. Dette skyldes først og fremst at kvinner i økende grad søker seg mot tradisjonelt mannsdominerte utdanninger og yrker, som for eksempel medisin, økonomi, administrasjon – men også naturvitenskap og teknikk.

Det har vært en tendens i den offentlige debatten om kjønnssegregering til særlig å vektlegge at kvinner velger tradisjonelt. De endringsprosessene som kan iakttas tyder imidlertid på at kvinners valg er i endring i en langt større grad enn menns.

I presentasjonen av forskning om kjønnssegregerende prosesser behandles segregeringsproblematikken fra en noe annen vinkel enn det som kjennetegner den mer makroorienterte segregeringsforskningen fokus på de kjønnssegregererte strukturer. Utgangspunktet er da i hovedsak organisasjonsanalyse. Et hovedspørsmål som reises her er i hvilken grad rekrutteringsprosesser bidrar til å forsterke, evt. modifisere, kjønnssegregererte strukturer. Og i neste instans hvordan rekrutteringsprosesser på organisasjonsnivå kan sies å være koplet til arbeidsmarkedets kjønnssegregererte strukturer på makronivå. Når det

gjelder det som pr. idag foreligger av rekrutteringsstudier, er det igjen et sammensatt bilde som kommer til syne. Enkelte studier peker mot at arbeidsgiveres preferanser bidrar til å forsterke og befeste de kjønnssegregerte mønstre, mens andre studier peker mot at rekrutteringspolitikken kan fungere som et aktivt redskap for å skape større mangfold innen virksomheter.

På bakgrunn av den gjennomgang vi har foretatt i denne rapporten, vil vi oppsummere det vi ser som viktige forskningsbehov. Det er for det første et tydelig behov for ny forskning og kunnskapsutvikling på makronivå når det gjelder arbeidsmarkedets kjønnssegregerte strukturer. Den foreliggende kunnskapsoversikten viser at det mangler nyere systematiske studier av endringer i de kjønnssegregerte mønstre i arbeidsmarkedet sett under ett. Som vist foran, er nyere analyser enten avgrenset til bestemte næringer eller yrker eller er såpass grove (jf. skillet mellom privat og offentlig sektor) at de ikke gir informasjon om endringer etter yrke og næring. Det er avgjørende at endringer i segregeringsmønstre innenfor hele det norske arbeidslivet det siste tiåret blir systematisk kartlagt og i større detalj enn det som hittil har vært tilfellet.

Det er videre behov for mer forskning om lokale arbeidsmarkeder, for å klarlegge hvordan variasjon i næringsstruktur påvirker kjønnssegregeringen. Et annet viktig forskningstema gjelder segregerings- og integreringsprosesser innen ulike typer profesjoner og yrkeskulturer, som kan gi komparative data om mer spesifikke segregeringsmekanismer. Dette knytter både an til forskjeller mellom privat og offentlig sektor, og til at kjønnssegregeringen synes å være tydeligst på henholdsvis toppnivå og på grunnplanet innen yrkeshierarkiet.

Det er også et stort behov for mer forskning på bedrifts- og organisasjonsnivå. Av særlig interesse er det å få mer kunnskap om hvordan rekrutteringsprosesser og andre seleksjonsmekanismer i bedrifter og arbeidsorganisasjoner virker til å inkludere/ekskludere arbeidstakere av det underrepresenterte eller ikke-representerte kjønn. Dagens arbeidslivsforskning har i mindre grad vært opptatt av å studere beslutningsprosesser på bedriftsnivå, og det finnes i norsk sammenheng fremdeles få analyser av hvordan bedriftenes rekruttering og ansettelsespraksis påvirker kjønns sammensetningen. Dette gjelder særlig i privat sektor, hvor det knapt eksisterer forskning på dette feltet

Vi vil også peke på behovet for mer kvalitative studier av kvinners og menns utdannings- og yrkesvalg, inkludert studier av hvordan utdanning påvirker seinere yrkeskarrierer. Flere av de analysene som presenteres i denne rapporten viser at mens kvinners utdannings- og yrkesvalg de senere årene til dels har vært under kraftig endring, har menns valg i liten grad endret seg. Menns valg endres antagelig i mindre grad enn kvinners, fordi det stort sett er mer lønn og status knyttet til mannstypiske enn kvinnetypiske valg. Det lønner seg rett og slett mer for kvinner å bryte kjønnsbarrierer i forhold til utdanning og yrke, enn tilsvarende for menn. Vi mangler imidlertid systematisk kunnskap om disse prosessene.

Sist, men ikke minst, vil vi peke på viktigheten av å studere utviklingen av det kjønnssegregerte arbeidslivet i lys av den globaliserte økonomiens utfordringer. Både nedbygging av tradisjonelle næringer og utviklingen av nye former for tjenesteyting og kunnskapsproduksjon kan tenkes å føre til viktige endringer når det gjelder tradisjonelle segregeringsmønstre. Det samme gjelder økende import av arbeidskraft. Spesielt er det viktig å utvikle kunnskap om hvordan segregeringsmekanismer knyttet til kjønn spiller sammen med, og eventuelt motvirkes av, ulikheter i etnisk og kulturell bakgrunn, klasse og utdanningsnivå.

Samlet handler dette om hvordan vi forstår og forklarer dagens situasjon når det gjelder likestilling, kjønnsrelasjoner og sentrale fordelingsaspekter langs kjønnsdimensjonen i samspill med andre sosiale og kulturelle differensieringsmekanismer – og dermed om grunnlag og retning for å utvikle en likestillingspolitikk for fremtiden.

Litteratur

- Abrahamsen, Bente og Elisabeth Gjerberg (2002), «Maktrelasjoner i helsetjenestens yrkeshierarki». I Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim (2002), *Den Usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Acker, Joan (1990), «Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of gendered Organizations». *Gender and Society*, 4(2): 139-158.
- Alexanderson, Kristina (2004), «Den kønssegregerade arbetsmarknaden – samband med sjukdom». Bilaga 9 i (2004:43), *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Barth, Erling og Harald Dale-Olsen (2004), «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i et 30 års perspektiv». *Søkelys på arbeidsmarkedet* 21(1): 65-75.
- Barth, Erling, Marianne Røed og Pål Schøne (2005), «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor. Betydning av yrke og virksomhet». I: *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 22(2): 211-216.
- Birkelund, Gunn E. (1992), «Stratification and Segregation». *Acta Sociologica*, 35: 1-20.
- Blackburn, Robert M., Jude Brown, Bradley Brooks and Jennifer Jarman (2002), «Explaining gender segregation». *British Journal of Sociology*, 53 (4): 513-536.
- Boschini, Anne (2004), «Genusspecifica utbildningsval och ekonomisk utveckling». Bilaga 8 i (2004:43), *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Charles, Maria (1992), «Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation». *American Sociological Review*, 57(4): 483-502.
- Dahlerup, D. (1989), *Køn sorterer. Kønsopdeling på arbejdspladsen*. København: Nordisk Ministerråd.
- Fossestøl, Knut, m.fl (2004), *Relasjonsmestrene. Om kunnskapsarbeid i det nye arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Gonäs, Lena og Wuokko Knocke (2004), *Platsar mångfalden i det nye arbeidslivet? En kartläggning av lokala förändringsprocesser*. Karlstad: Avdelningen för arbetsvetenskap, Karlstads universitet.
- Gjerberg, Elisabeth (2002), *Kvinner i norsk medisin – mot full integrering*. Arbeidsforskningsinstituttets skriftserie, 10. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hakim, Catherine (2000), *Work-lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hansen, Marianne Nordli (1995a), «Kjønssegregering i det norske arbeidsmarkedet: Kan forskjeller i lønnsstruktur bidra til å forklare at menn og kvinner velger ulike yrker?». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 36 (2): 147-177.
- Hansen, Marianne Nordli (1995b), *Sex Segregation and the Welfare State*. ISF Rapport 1995:002.

- Hebson, Gail og Jill Rubery (2004), «Kjønnssegregering. Förändring och kontinuitet». Bilaga 1 i SOU (2004:43), *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Heilman, Madeline E. (1995), «Sex Stereotypes and their Effects in the Work-place. What we know and what we don't know». *Journal of Social Behaviour and Personality*, 10 (6): 3-26.
- Holgersson, Charlotte og Pia Höök (1997), «Chefsrekrytering och ledarutveckling». I: Nyberg, Anita og Elisabeth Sundin (1997), *Ledare makt och kön*. Rapport til Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. SOU 1997:135.
- Holgersson, Charlotte (2003), *Rekrytering av foretagsledere. En studie i homosocialitet*. EFI: Stockholm.
- Håland, Inger og Gunnlaug Daugstad (2003), «Den kjønnsdelte arbeidsmarknaden». *Samfunnsspeilet*, nr. 6. SSB: Oslo.
- Hovdhaugen, Elisabeth, Svein Kyvik og Terje Bruen Olsen (2004), *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i akademia*. Skriftserie nr. 25. Oslo: NI-FUStep.
- Jensen, Ragnhild Steen (2004), *Sted, kjønn og politikk. Kvinners veier inn i lønnsarbeid*. Oslo: Unipax.
- Jonsson, Jan O. (2004), «Könssegregeringen inom utbildningssystemet: Förändringar och förklaringar». Bilaga 6 i SOU (2004:43), *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977), *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Knocke, Wuokko m.fl. (2003) *Retorik och praktik i rekryteringsprosessen*. Stockholm: Arbetstlivsinstitutet.
- Kvande, Elin (1999), *Paradoxes of gender and organizations. Gender, organizations and change*, Dr. polit.-avhandling. Institutt for sosiologi og statsvitenskap. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).
- Nermo, Maguns (2004), «Yrkessegregering i sju länder. En jämförelse av könsmonster på olika arbetsmarknader». Bilaga 2 i SOU (2004:43), *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Nermo, M. (2000), «Models of cross-national variation in occupational sex segregation». *European Societies*, 2(3): 295-333.
- Nermo, Maguns (1999), *Structured by gender. Patterns of sex segregation in the Swedish labour market : historical and cross-national comparisons*. (Dissertation series / Swedish Institute for Social Research ; 41), Stockholm: Swedish institute for social research
- Olsen, Tor Erik (2004), «Kjønnssegregering i industrisektoren». Søkelys på arbeidsmarkedet, 21(1): 55-64.
- Ott, E. Marlies (1989), «Effects of the male-female ratio at work. Policewomen and male nurses». *Psychology of Women Quarterly*, 13: 41-57.
- Petersen, Trond (2002), «Likestilling i arbeidslivet». Tidsskrift for samfunnsforskning, 43(4): 443-478.
- Reskin, Barbara (1993), «Sex segregation in the workplace». *Annu. Rev. Sociol.*, 19: 241-270.
- Reksin, Barbara and Denise D. Bielby (2005), «A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes». *Journal of Economic Perspectives*. 19(1): 71-86.
- Rosenfeld, Rachel A. and Arne L. Kalleberg (1991), «Gender Inequality in the Labor Market: A Cross-National Perspective». *Acta Sociologica*, 34(3): 207-225.
- Rubery, Jill, Mark Smith, and Colette Fagan (1999), *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*. London: Routledge.
- Raaum, Nina C. (2001), «Norske likestillingsparadokser? Refleksjoner over kjønn, arbeid og politikk». I: Berven, Nina (red.) og Per Selle (red.) (2001), *Svekket kvinnemakt? De frivillige organisasjonene og velferdsstaten*, Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Schøne, Pål (2001), *Konjunkturedring, mobilitet og kjønnssegregering*. ISF-rapport 2001:5. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Simpson, Ruth (2004), «Masculinity at work: the experiences of men in female dominated occupations». *Work, employment and society*, 18(2): 349-368.
- Skjeie, Hege og Mari Teigen (2003), *Menn imellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Solbrække, Kari Nyhetim (2002), «Synlig bransje – usynlig makt. Kjønn som implisitt maktstruktur i reklamebransjen» I Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim (2002), *Den Usynlige hånd? : kjønnspektiv og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Solbrække, Kari Nyheim (2005), *Inderlig maskulinitet. Om etablering av kjønnspektiv i «ny» økonomi*. Unipubavhandlinger. Doktoravhandlinger forsvart ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo; nr 7. Oslo: Unipub.
- Solheim, Jorun (2005), «Feminisme, frihet og kvinnelighetsbegrepet». *Nytt Norsk Tidsskrift* 4/2005.
- Statistisk sentralbyrå (2005), *Arbeidskraftundersøkelsen*, 2. kvartal 2005. www.ssb.no/aku
- SOU (2004:43), *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Stinchcombe, Arthur L. (1986), *Stratification and Organization*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stortingsmelding nr. 17 (2004-2005), *Makt og demokrati*. Statsministerens kontor.
- Storvik, Aagoth Elise (1999), *Hvem passer som toppleder i staten? Lederutvalgelse, kjønn og kompetanse*. ISF-rapport 99:6. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Storvik, Aagoth Elise (2000), *Mellomledere på karrierens vei. En studie av kvinnelige og mannlige mellomledere i staten*, ISF-rapport 2000:5. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Storvik, Aagoth Elise (2002a), «Maskulinitet og makt i utakt». I. A. L. Ellingsæter og J. Solheim, *Den usynlige hånd? Kjønnspektiv og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Storvik, Aagoth Elise (2002b), *Topplederrekruttering i staten. Betydningen av kvalifikasjoner, nettverk og kjønn*. ISF-rapport 2002:5. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Storvik, Aagoth Elise (2005), *Kjønn, ledelse og rekruttering i staten*. ISF paper 2005: 8. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Støren, Liv Anne og Clara Åse Arnesen (2003), *Et kjønnsdelt utdanningssystem*. Utdanning 2003. Oslo: SSB.
- Teigen, Mari (1991), «Myter om makt og menn – går makten ut når kvinnene kommer inn?» *Sosiologi idag*, nr. 4: 33-54.
- Teigen, Mari og Jannecke Wiers-Jenssen (1996), *Ansettelsesprosesser i tre statlige virksomheter. Betydningen av kvalifikasjoner, kjønn og intern praksis*. ISF-rapport 96:16. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Teigen, Mari (1999), «Documenting Discrimination: A Study of Recruitment Cases Brought to the Norwegian Gender Equality Ombud». *Gender, Work and Organization*, 6 (2): 91-105.
- Teigen, Mari (2001) «The suitable few: managerial recruitment practices in the Norwegian state bureaucracy». *Scandinavian Journal of Management*, 18: 197-215.
- Teigen, Mari (2004), «Kjønnfrihet». *Nytt Norsk Tidsskrift*, 1/2004: 86-94.
- Thogstad, Thea Marie, Geir Høgsnes og Trond Petersen (2002), «Kjønnforskjeller i ansettelsesprosessen». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 19(1): 85-93.
- Williams, Christine L. (1995), *Still a Man's World*. California: University of California Press.

Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2006:2

<i>Forfatter/Author</i> Mari Teigen
<i>Tittel/Title</i> Det kjønnsdelte arbeidslivet: En kunnskapsoversikt The Gender Segregated Labour Market: A Survey of Existing Research
<i>Sammendrag</i> Formålet med denne rapporten er å gi et bilde av forskningsstatus om kjønnssegregering i arbeidsliv og utdanning. Fokus har vært rettet mot de forskningsbidragene som direkte tematiserer forhold ved arbeidslivet. Det er tre forhold det er særlig viktig å trekke fram. For det første tyder gjennomgangen av foreliggende forskning på at det i en norsk sammenheng for de siste ti til femten årene mangler systematisk analyse av endringer i arbeidslivets kjønnssegregerte strukturer. For det andre viser statistikken at de kjønnsintegrerende prosesser som finner sted i arbeidsliv og utdanning, i all hovedsak skyldes at kvinner i økende grad søker seg mot mannsdominerte områder. Menns utdannings-, yrkes- og karrierevalg er i liten grad endret. For det tredje viser gjennomgangen av hvordan rekrutteringspolitikk- og praksis i arbeidsorganisasjoner forsterker eller evt. modifierer generelle kjønnsstrukturer på arbeidsmarkedet at bildet er sammensatt. På den ene siden tyder analyser av rekrutteringsprosesser på at kjønnsstereotype forventninger og preferanser bidrar til å konservere etablerte kjønnsstrukturer. Samtidig som enkelte forskningsbidrag har vist at personal- og rekrutteringspolitikk kan fungere som et aktivt redskap for å endre de samme strukturene.
<i>Emneord</i> Kjønn, arbeidsliv, arbeidsmarked, utdanning, integrering, segregering, likestilling
<i>Summary</i> The objective of this report has been to provide an overview of available research on gender segregation in working life and education. Focus has been on those contributions that deal directly with issues concerning the working life. There are three conditions particularly relevant in this context. In the first place, the review of available research indicates that there is, in the Norwegian context, a lack of systematic analyses on changes in the gender segregated structures of the working life. Secondly, the statistics suggest that the tendencies of gender integrating processes are mainly due to women entering male dominated areas. Mens' choice of education, professional choices and career choices has only to a small extent changed. Thridly, this review of research dealing with to what extent and how recruitment policy and recruitment practise in different types of work organizations enhance or modify general gender structures on the labour market, indicates a complex picture. On the one hand, analyses of recruitment processes suggest that gender stereotypical expectations and preferences contribute to the conservation of established gender structures. On the other hand, there are some contributions showing that personnell and recruitment policy can act as an active tool in changing the same structures.
<i>Index terms</i> Gender, labour market, working life, segregation, integration, gender equality