

ARTICLE

Kvinner, barn og valg av sektor: Har offentlig sektor fortsatt en tiltrekning? / Pål Schøne

VERSION: POST PRINT/GREEN OPEN ACCESS

This document is the author's post print (final accepted version). The document is archived in the institutional archive of Institute for Social Research.

The final publication is available in:

Søkelys på arbeidslivet
2015, vol. 32 (4), 360-376

Kvinner, barn og valg av sektor: Har offentlig sektor fortsatt en tiltrekning?

Pål Schøne

Dr. polit. i samfunnsøkonomi, forskningsleder ved Institutt for samfunnsforskning

pal.schone@samfunnsforskning.no

#Postadresse til utsendelse av ferdig hefte.

Institutt for samfunnsforskning

Postboks 3233 Elisenberg

0208 Oslo #

Sammendrag

Offentlig sektor er kvinnedominert. Vi analyserer betydningen av barn for kvinners valg av offentlig sektor. Er det slik at offentlig sektor har en tiltrekning på kvinner i småbarnsfasen? Resultatene viser at offentlig sektor har en tiltrekningskraft for kvinner med barn. Kvinner med barn har høyere sannsynlighet for å arbeide i offentlig sektor sammenlignet med kvinner uten barn, og denne forskjellen øker med antall barn. Videre finner vi at deler av kvinners seleksjon inn i offentlig sektor skjer i perioden med barnefødsler og senere småbarnsfase. Hvordan kan vi forklare dette funnet? Dersom kvinner oppfatter offentlig sektor som en mer «familievennlig» sektor enn privat sektor, for eksempel ved at tilgangen på deltidsarbeid er større, og kvinner mer enn menn setter pris på slike kjennetegn, kan det føre til at kvinner i større grad enn menn velger denne sektoren, og da spesielt i perioder av livet hvor man har store familiære forpliktelser.¹

Nøkkelord: Kjønnsegregering, offentlig sektor, barn, deltid

Abstract

Women, children and choice of sector: Is the public sector still attractive?

The public sector in Norway is female dominated. In this article we analyse the importance of children for mothers' choice of public sector. Does the public sector attract women when they have small children? The results show that the public sector still attracts women in this phase of life. Women with children are more likely to work in the public sector than women without children, and the difference increases with the number of children. Furthermore, panel data analyses show that part of this difference arises in the period when they have small children. If mothers think that public sector is more "family friendly" than the private sector, for example through more available part-time jobs, and if mothers put more value in such attributes than men, this will lead women into the public sector, and especially in periods when they have small children.

Keywords: Public sector, gender segregation, small children. Part-time

I en internasjonal målestokk er det norske arbeidsmarkedet regnet for å være kjønnssegregert. Kvinner og menn jobber i ulike yrker, næringer og sektorer. Tall fra Eurostat viser at Norge er mer kjønnssegregert enn EU-gjennomsnittet. Dette er tilfelle både når vi bruker detaljert yrkesklassifisering og klassifisering etter næring (Bettio & Verashchagina 2009). Tendensen går likevel i retning lavere segregering. Dette er blant annet dokumentert i Ellingsæter (2013), som undersøker og diskuterer utviklingen i kjønnssegregeringen i de skandinaviske landene, og i Bettio & Verashchagina (2009), som undersøker endring i segregeringsmønsteret fra 1997 til 2007 basert på den europeiske arbeidskraftundersøkelsen. Dette er også en observasjon som gjøres i Barth et al. (2014b), som ser på endringen fra 2002 til 2010.

Men, ett er likevel sikkert; det norske arbeidsmarkedet er svært kjønnssegregert når det gjelder fordelingen mellom offentlig og privat sektor. Kvinner er overrepresentert i offentlig sektor mens menn dominerer i privat sektor. Hvorfor kan det være interessant å studere hvordan kvinner og menn fordeler seg på offentlig og privat sektor? Én grunn er at tidligere studier og utredninger har vist at timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn henger nøye sammen med det segregerte arbeidsmarkedet (Barth et al. 2014b; NOU 2008:15). Timelønnsforskjellene mellom kvinner reduseres når vi kontrollerer for at kvinner og menn er forskjellig fordelt mellom offentlig og privat sektor (Barth et al. 2013). Det betyr at en del av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes at kvinner og menn fordeler seg ulikt mellom offentlig og privat sektor, og i disse sektorene er avlønningen ulik.

Vi vil derfor argumentere for at det er behov for flere studier som analyserer hva som bestemmer seleksjon av kvinner og menn til offentlig og privat sektor. Kjønnsforskjeller i valg av utdanning er en åpenbar kandidat for å forstå hvorfor kvinner og menn fordeler seg ulikt mellom sektorer. Utdanninger innenfor helse- og sosialfag og lærerutdanninger fører veldig ofte inn i offentlig sektor, og historisk har kvinner dominert disse studieretningene. Denne mekanismen er ikke vårt hovedanliggende i denne artikkelen. Isteden skal vi se på en annen faktor; barn og småbarnsfasen. Konkret studerer vi nærmere betydningen av barn og småbarnsfasen for kvinner og menns valg av offentlig versus privat sektor.

Hvorfor er offentlig sektor kvinnedominert?

Det er et omfattende spørsmål om hvorfor offentlig sektor er kvinnedominert, og en rekke ulike forklaringsmodeller kan trekkes fram, se for eksempel NOU (2008: 06), *Kjønn og lønn*, for en god diskusjon av dette. Ett utgangspunkt for å forklare kjønnsdelte arbeidsmarkedet er å betrakte utdannings- og yrkesvalg ut i fra perspektivet individuelle valg og preferanser. Dette er tilbudsforklaringer. Tilbudsforklaringer forstår kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet på

bakgrunn av kjennetegn ved arbeidstakeren, som for eksempel utdanning, yrkesdeltakelse og vurderinger knyttet til balanse mellom arbeid og familieliv.

Innenfor denne forklaringen er det en retning som sier at kvinner – fordi de ønsker å kombinere en karriere i arbeidsmarkedet med familie – velger jobber hvor de blir mindre «straffet» for fravær fra arbeidsmarkedet på grunn av forpliktelser i hjemmet. Distinksjonen mellom offentlig og privat sektor er relevant her. Norske studier viser at «lønnstraffen» ved å få barn for kvinner er markert lavere i offentlig enn i privat sektor (Barth et al. 2013; Hardoy & Schøne 2008). Andelen deltidsjobber er også mye høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. Dersom lavere «lønnstraff» ved barn og god tilgang på deltidsjobber oppfattes av noen som «familievennlige» attributter, så vil arbeidstakere som har sterkere preferanser for «familievennlige» arbeidsbetingelser da kunne velge offentlig sektor fremfor privat sektor. Dersom kvinner har sterkere preferanser enn menn når det gjelder slike attributter, vil de i større grad velge offentlig sektor, og da spesielt i en fase av livet hvor familieforpliktelsene er store. Denne seleksjonsmekanismen har tidligere blitt omtalt som «tesen om offentlig sektors tiltrekning» (Hansen 1995).

Nyere studier har likevel vist at «straffen» ved å få barn – i form av lavere timelønn for kvinner med barn i forhold til kvinner uten barn – har gått ned i privat sektor i løpet av de siste 10 årene (Barth et al. 2013; Misje-Østbakken 2014). Av den grunn skal man isolert sett forvente at offentlig sektors tiltrekningskraft er blitt noe svekket. Et annet moment som isolert sett kan tenkes å redusere kjønnssegregeringen de senere årene, er forskjellen i skolekarakterer mellom gutter og jenter. Jenter har i dag flere valgmuligheter enn menn, fordi de gjennomsnittlig har bedre karakterer enn guttene. I de empiriske analysene belyser vi viktigheten av disse utviklingstrekkene ved å analysere om seleksjonsmønsteret inn til offentlig sektor har endret seg i løpet av observasjonsperioden.

Det er en relativt stor forskningslitteratur som har vært opptatt av velferdsstatens betydning for kjønnsdeling i arbeidsmarkedet; en del av denne litteraturen kaller det gjerne et «velferdsstatsparadoks» at kvinner og menn – i et land med så høy kvinnelig yrkesdeltakelse – fordeler seg såpass skjevt i arbeidsmarkedet (Mandel & Semyonov 2006). Den potensielle avveiningen mellom en del type offentlig familiepolitikk som skal legge til rette for en god balanse mellom arbeidsmarkedsdeltakelse og familieliv, og kvinners karrieremuligheter, har for eksempel blitt analysert av Blau og Kahn (2013). Deres funn antyder at en slik trade-off finnes. Slik politikk legger til rette for høy kvinnelig arbeidsmarkedsdeltakelse, men kan virke begrensende på muligheten for å få topp-karrierejobber. Dette funnet har likevel blitt utfordret

av Korpi et al. (2013), som konkluderer basert på en komparativ studie av 18 land, at land som de nordiske velferdsstatene ikke har noen negativ effekt på kvinners karrieremuligheter.

Det er lite kvantitativ forskning som har sett konkret på betydningen av barn for kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet. Hansen (1995) er et unntak. Hun benytter data fra folketellingene i 1980 og 1990. Dataene er organisert som et panel, slik at hun kan følge individer mellom de to tidspunktene. Resultatene gir støtte til hypotesen om offentlig sektors tiltrekningskraft; omsorgsansvar påvirker mobilitet. Resultatene viser at det spesielt er kvinner med stort omsorgsansvar som utover i karrieren beveger seg fra privat til offentlig sektor.

I denne artikkelen analyserer vi om det fortsatt er slik at offentlig sektor har en tiltrekningskraft på kvinner med små barn, og om dette skiller seg fra menn i samme livsfase. I neste avsnitt presenterer vi dataene, variablene, utvalget og metoden vi benytter. Deretter presenterer vi resultatene, og avslutter med en konklusjon.

Data og metode

Vi benytter registerdata på individnivå, tilrettelagt og organisert av Statistisk sentralbyrå (SSB). Vi benytter to ulike datasett, et datasett med tverrsnittsdata og et datasett med en panelstruktur, hvor vi kan følge personer over tid. Resultater fra de to typene data vil til sammen gi oss et bredt bilde av sammenhengen mellom barn og sektorvalg. Analysene på tverrsnittsdataene vil gi oss et bilde av sammenhengen mellom antall barn og sektorvalg, mens analysene med forløpsdataene vil gi oss et bilde av hvordan sektorvalg endres over tid, når man får barn.

Tverrsnittsdata

I første del av resultatavsnittet benytter vi tverrsnittsdata fra SSBs Lønnsstatistikk. *Lønnsstatistikken* inneholder fulltelling av alle lønnstakere i offentlig sektor (stat, fylke, og kommune), og store representative utvalg i privat sektor. Utvalgene i privat sektor utgjør 30–40 prosent av totalpopulasjonen. Lønnsstatistikken oppdateres årlig og gjelder per 1. oktober. Lønnsstatistikken er regnet for å gi nøyaktige registeropplysninger og benyttes blant annet av Teknisk beregningsutvalg. Vi inkluderer årene 2002–2012 i analysen. Populasjonen vi studerer er personer i aldersgruppen 20–40 år, hvert år.

Den avhengige variabelen er en dummy variabel som måler om man arbeider i offentlig eller privat sektor. Sektortilhørighet er bestemt ved hjelp av næringsopplysninger. Konkret defineres offentlig sektor som: *Offentlig forvaltning (Nace-kode 75)*, *Undervisning (Nace-kode 80)*, og *Helse- og sosialtjenester (Nace-kode 85)*.²

Den viktigste forklaringsvariabelen er informasjon om antall barn. Vi lager tre grupper; ett barn, to barn og tre barn eller mer. Referansegruppen er ingen barn. Som kontrollvariabler inkluderer vi alder ved fødsel, utdanningsnivå, utdanningstype, og bostedsfylke. Utdanningsnivå måles ved fem dummyvariabler: grunnskole, videregående skole, høyere utdanning lavere grad, høyere utdanning høyere grad og ukjent utdanning. Utdanningstype måles ved ni dummyvariabler: Allmenne fag, Humanistiske og estetiske fag, Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk, Samfunnsfag og juridiske fag, Økonomiske og administrative fag, Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag, Helse-, sosial- og idrettsfag, Primærnæringsfag, Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag, Uoppdaggitt fagfelt.

Paneldata

I den andre delen av analysen benytter vi registerdata på individnivå med en forløpsstruktur (paneldata). Utgangspunktet er fulltellingene av alle personer som er registrert som lønnstakere i NAVs sysselsettingsregister (Arbeidsgiver-/Arbeidstakerregisteret).³ Fra dette registeret følger vi fire kohorter av mødre og fedre, som vi følger over tid; fra ett år før fødsel til seks år etter fødsel. Populasjonen er alle som er registrert bosatt og registrert som lønnstakere ett år før fødsel. Den avhengige variabelen er konstruert på samme måte som presentert over. Alle kontrollvariablene er også de samme og konstruert på samme måte. Den viktigste forklaringsvariabelen er igjen informasjon om barn. Denne gangen er den basert på informasjon om personen fikk barn i år t . Som kontrollgruppe benytter vi personer som *ikke* fikk barn i år t , men som ellers er i samme aldersintervall. Aldersavgrensningen er den samme som i tverrsnittsdataene; kvinner og menn 20–40 år.

Analysemetode

Ved hjelp av disse to datasettene estimerer vi to typer modeller: Fra *tverrsnittsdataene* estimerer vi følgende modell:

$$(1) \quad Off_{it} = a_0 + a_1Ett_barn_{it} + a_2To_barn_{it} + a_3Tre_barn_{it} + a_4X + \tau_t + \varepsilon_{it}$$

hvor i angir person og t observasjonsår. Den avhengige variabelen er en dummy-variabel som måler om man jobber i offentlig sektor eller privat sektor. De viktigste variablene er variablene for antall barn; *Ett_barn*, *To_barn*, og *Tre_barn*. Referansegruppen er kvinner (og menn) uten barn. Kontrollvariablene er samlet i vektoren X . I tillegg kontrollerer vi også for observasjonsår (τ_t) i alle regresjonene. Feilledet er gitt ved ε_{it} . Resultater fra å estimere

likning (1) vil gi oss sammenhengen mellom antall barn og sannsynligheten for å arbeide i offentlig sektor.

Fra *paneldataene* estimerer vi følgende modell:

$$(2) \quad Off_{ikt} = b_1 Barn_{ik} + \sum_{t=-1}^{t=6} b_{2kt} Tid_siden_fødsel_{ikt} + \sum_{t=-1}^{t=6} b_{3kt} Barn_{ik} XTid_siden_fødsel_{ikt} + b_4 X_{ikt} + \varepsilon_{ikt}$$

hvor i er person, k er kohort (1998, 2000, 2002, 2004) og t er tid før og etter fødsel (fra året før fødsel $t=-1$, til seks år etter fødsel, $t=6$). Utvalget i denne analysen er fire kohorter av mødre, som fødte sitt yngste barn i hhv 1998, 2000, 2002, og 2004. Disse følges fra ett år før fødsel til seks år etter fødsel ($t=-1$, $t=0$, $t=2$, $t=4$, $t=6$). Til denne gruppen av mødre lager vi en sammenligningsgruppe av kvinner som *ikke fødte barn* i de samme årene (1998, 2000, 2002 og 2004). Disse skal fungere som en sammenligningsgruppe for hva som ville ha skjedd dersom mødrene som fikk barn, ikke fikk barn. Det er ikke helt enkelt å finne et utvalg av mødre og ikke-mødre som best kan brukes til å evaluere sammenhengen mellom å få barn og senere sektortilhørighet. Kvinner som ikke fikk barn i år t , kan meget vel få barn året etter, og derfor bli en del av det som ellers ville vært en tiltaksgruppe. For å unngå dette begrenser vi analyseutvalget til kvinner og menn som fødte sitt yngste barn i de aktuelle årene (1998, 2000, 2002 og 2004), det betyr at de ikke er registrert med ytterligere fødsler i analyseperioden. Videre, for å rendyrke effekten av den aktuelle fødselen, og ikke eventuelle tidligere fødsler, inkluderer vi heller ikke kvinner og menn som har eldre barn enn det som er født i de aktuelle årene. De samme utvalgskriteriene pålegges sammenligningsgruppen, det vil si de som ikke fikk barn i år $t=0$.⁴

I likning 2 er $Barn_{ik}$ en dummy-variabel som tar verdien 1 dersom man fikk barn i år t_0 , og 0 ellers. Variablene $Tid_siden_fødsel$ er fem dummy variabler som måler tid siden fødsel; fra -1 (året før fødsel), til $+6$ (seks år etter fødsel). Interaksjonen mellom de to variablene måler tidsutviklingen i sektortilhørighet mellom de som fikk barn, og de som ikke fikk barn i år t . Det er koeffisienten til denne interaksjonsvariabelen (b_3) vi er spesielt interessert i. Vi estimerer også her separate modeller for kvinner og menn. Kontrollvariablene er samlet i vektoren X . I tillegg kontrollerer vi også for fødselskohorter (1998, 2000, 2002 og 2004) i alle regresjonene. Resultater fra å estimere likning (2) vil gi oss sammenhengen mellom å få barn og valg av sektor i de etterfølgende årene.

Resultater fra tverrsnittsdata

Vi starter med å presentere resultater fra tverrsnittsdataene. I vedleggstabell V1 presenterer vi gjennomsnittsverdier for kvinner og menn, med og uten barn. For å lette presentasjonen slår vi sammen alle barnekategoriene (ett barn, to barn, tre barn eller mer) til en kategori (barn, ikke barn) i figuren. For kvinner er kvinner med barn i gjennomsnitt noe eldre enn kvinner uten barn (34 vs. 28 år). Andelen gift er også høyere blant de som har barn. Det samme mønsteret finner vi blant menn.

Tabell 1 viser resultater fra estimering av likning 1. Vi presenterer separate resultater for kvinner og menn. Referansegruppen i alle modellene er personer uten barn, så alle resultatene måles relativt til denne gruppen. For både kvinner og menn presenterer vi resultater fra to modeller. Den første modellen inkluderer alle, uavhengig av utdanningstype. I den andre modellen fjerner vi kvinner og menn som har en utdanningstype som typisk fører til rekruttering til offentlig sektor. Konkret fjerner vi personer med utdanningstype: *Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk* (fagtype 2 i Standard for utdanningsgruppering), og *Helse-, sosial- og idrettsfag* (fagtype 6 i Standard for utdanningsgruppering).

Tabell 1. Barn og offentlig sektor. Lineær sannsynlighetsmodell. År 2002–2012. Avhengig variabel: Sannsynligheten for å arbeide i offentlig sektor

	Kvinner		Menn	
	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2
Ett barn	0,054*** (0,001)	0,042*** (0,001)	-0,006*** (0,001)	-0,008*** (0,001)
To barn	0,061*** (0,001)	0,059*** (0,001)	-0,005*** (0,001)	-0,007*** (0,001)
Tre barn	0,094*** (0,001)	0,111*** (0,001)	0,003*** (0,001)	-0,001 (0,001)
R ² -justert	0,329	0,078	0,243	0,099
N	3522661	2104318	3154123	2830993

Note: Referansegruppen er kvinner og menn uten barn. Statistisk signifikant på ***: 1 prosent, **: 5 prosent, *: 10 prosent. I tillegg til de presenterte variablene kontrollerer vi for alder, utdanningsnivå, utdanningstype, sivil status, bostedsfylke, og observasjonsår. Modell 1: Alle. Modell 2: Fjerner utdanninger som typisk leder til offentlig sektor (Helse- og sosialfag og lærerutdanning).

Resultatene for kvinner viser at sannsynligheten for å arbeide i offentlig sektor er høyere for kvinner med barn enn kvinner uten barn, og denne sannsynlighet øker med antall barn. Resultater fra modell 1 viser at en kvinne med ett barn har ca 5 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å arbeide i offentlig sektor sammenlignet med en kvinne uten barn. En kvinne med to barn har ca 6 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å arbeide i offentlig sektor sammenlignet med en kvinne uten barn. Kvinner med tre barn eller mer har nesten 10 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å arbeide i offentlig sektor. Prosentpoeng kan også

regnes om til relative størrelser, for eksempel for gruppen med to barn: Sammenlignet med den gjennomsnittlige andelen kvinner uten barn som arbeider i offentlig sektor i vårt materiale (48 prosent), så utgjør dette en forskjell på 13 prosent. Resultatene i modell 2 viser at sammenhengene ikke endres mye etter at vi fjerner typiske offentlig-sektor utdanningstyper. Dette betyr at kvinner som velger typiske offentlig sektor utdanninger (og som oftere arbeider i offentlig sektor), ikke har flere barn enn kvinner med andre utdanningstyper.

Tilsvarende analyser for menn i de to siste kolonnene viser generelt et annet bilde. Vi finner små, og hvis noen, negative sammenhenger mellom barn og sannsynligheten for å arbeide i offentlig sektor. Resultatene for menn indikerer derfor ikke at offentlig sektor har noen tiltrekning på menn med barn.

Resultater fra paneldata

Resultatene i tabell 1 viser klare kjønnsforskjeller når det gjelder sammenhengen mellom barn og sektortilhørighet. Fra analysene i tabell 1 kan vi likevel ikke vite om denne forskjellen er relatert til tidspunktene for barnefødsler, eller om denne seleksjonen allerede er etablert på et tidligere tidspunkt. For å komme nærmere et svar på dette spørsmålet benytter vi paneldatasettet hvor vi kan følge personer over tid. Vedleggstabell V2 presenterer først gjennomsnittsverdier for kvinner og menn, med og uten barn. For enkelthets skyld slår vi igjen sammen alle barnekategoriene til en kategori. Det er små forskjeller i alder mellom de som får barn og de som ikke får barn. Dette gjelder både kvinner og menn. Andelen gift er som ventet høyere blant de som får barn. Det er også små forskjeller mellom de med og uten barn når det gjelder både utdanningsnivå og utdanningstype. Tabell 2 presenterer resultater fra regresjonsanalysen. Vi begrenser presentasjonen til resultater for interaksjonsvariablene i likning (2), det vil si:

$Barn_{ik} \times Tid_siden_fødsel_{ikt}$. Det er fire dummyvariabler for $tid_siden_fødsel$; fra ett år før fødsel, til seks år etter fødsel. Referansegruppen er fødselsåret ($t=0$).

Tabell 2. Barn og offentlig sektor. Lineær sannsynlighetsmodell. Fire kohorter av mødre og fedre: 1998, 2000, 2002 og 2004. Avhengig variabel: Sannsynligheten for å arbeide i offentlig sektor

Kvinner		Menn	
Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2

BarnxTid-1	-0,003 (0,003)	-0,008 (0,003)	0,003 (0,002)	0,003 (0,002)
BarnxTid+2	0,016*** (0,004)	0,017*** (0,005)	0,006*** (0,002)	0,006*** (0,002)
BarnxTid+4	0,020*** (0,005)	0,025*** (0,006)	0,007*** (0,003)	0,007*** (0,003)
BarnxTid+6	0,029*** (0,005)	0,038*** (0,006)	0,002 (0,003)	0,003 (0,003)
R ² -justert	0,257	0,049	0,151	0,151
N	137563	104388	226726	217483

Note: Referansegruppen er Tid0xBarn. Statistisk signifikant på ***: 1 prosent, **: 5 prosent, *: 10 prosent. I tillegg til de presenterte variablene kontrollerer vi for alder, sivil status, bostedsfylke og observasjonsår. Modell 1: Alle. Modell 2: Fjerner utdanninger som typisk leder til offentlig sektor (Helse- og sosialfag og lærerutdanning).

Resultatene for kvinner viser at det ikke er noen statistisk signifikant forskjell mellom tiltaksgruppen og sammenligningsgruppen i året før fødsel. To år etter fødselen endres forskjellen i retning av at kvinner med barn øker sin sannsynlighet for å arbeide i offentlig sektor, relativt til de som ikke fikk barn. Seks år etter fødselen har kvinner med barn omtrent tre prosentpoeng høyere sannsynlighet for å arbeide i offentlig sektor, sammenlignet med kvinner som ikke fikk barn. Disse sammenhengene blir generelt noe sterkere når vi begrenser oss til kvinner uten typiske offentlig sektor utdanninger, slik vi gjør i modell 2. Er dette betydelige forskjeller? Vi kan sammenligne med andelen kvinner uten barn som arbeidet i offentlig sektor i referanseperioden; denne andelen er ca. 40 prosent. En endring på tre prosentpoeng i det siste året betyr da en relativ endring på ca. 8 prosent. Vi vil hevde at dette er en moderat effekt av barn på sektor-segregering.⁵

De to siste kolonnene viser resultatene for menn. Også for menn er det en positiv sammenheng mellom barn og sannsynligheten for å arbeide i offentlig sektor, men sammenhengene er veldig små, og gjelder kun på kort sikt. Generelt kan vi si at det er en liten eller ingen sammenheng mellom barn og sektor for menn.

For å se om resultatene har endret seg over tid, for eksempel ved at offentlig sektors tiltrekningskraft har blitt svekket over tid, så presenterer tabell 3 separate resultater for de to første kohortene (1998 og 2000) og de to siste kohortene (2002 og 2004). Vi begrenser presentasjonen til kvinner, og til de som ikke har en utdanning innenfor helse- og sosialfag eller lærerutdanning.

Tabell 3. Barn og offentlig sektor. Lineær sannsynlighetsmodell. Fire kohorter av mødre og fedre: (1998, 2000) vs. (2002, 2004). Avhengig variabel: Sannsynligheten for å arbeide i offentlig sektor

Kvinner Modell 2	
1998 og 2000	2002 og 2004

Tid-1xBarn	-0,005 (0,005)	0,002 (0,005)
Tid+2xBarn	0,018** (0,007)	0,016** (0,007)
Tid+4xBarn	0,031** (0,008)	0,020** (0,008)
Tid+6xBarn	0,046*** (0,009)	0,030*** (0,009)
R ² -justert	0,054	0,052
N	46217	55238

Note: Referansegruppen er Tid0xBarn. Statistisk signifikant på ***: 1 prosent, **: 5 prosent, *: 10 prosent. I tillegg til de presenterte variablene kontrollerer vi for alder, sivil status, bostedsfylke, og observasjonsår.

Hovedresultatet fra tabell 3 er at sammenhengen mellom barn og offentlig sektor dempes noe fra den første til den siste perioden. Dette bør tolkes med varsomhet da forskjellen ikke er statistisk signifikante, men resultatene kan tyde på at offentlig sektors tiltrekningskraft er noe svekket.

Økt deltid?

I dette avsnittet ser vi nærmere på en mulig kanal for hva som kan være offentlig sektors tiltrekningskraft. Dersom det er slik at kvinner er mer opptatt enn menn av å finne jobber som kan kombineres med familieliv, kan det tenkes at de søker seg til en sektor som tilbyr familievennlige arbeidsforhold. Deltid kan være en slik attributt. I så fall kan det tenkes at kvinner, og spesielt kvinner i småbarnsfasen, søker jobber hvor man kan arbeide deltid. Antagelsen er at noen kvinner som legger større vekt på familielivet enn på karriere, er villige til å betale en pris i form av lavere lønn og dårligere karriereutvikling enn menn. Dette gjør de rett og slett fordi karriere og høy lønn ikke er den eneste eller høyeste prioriteten i livene deres.

Tidligere studier har vist at det er forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder preferanser for deltid. Torp og Barth (2001) viser i en studie av faktisk og foretrukket arbeidstid i 15 europeiske land at 76 prosent av alle mannlige ansatte i Europa ønsker å jobbe fulltid, mot 66 prosent blant norske menn. Blant europeiske kvinner ønsker 45 prosent å jobbe fulltid, mot 40 prosent blant norske kvinner. Hva angår foretrukket arbeidstid, er altså forskjellene mellom kjønnene noe mindre i Norge enn i det øvrige Europa. Funnene viser samtidig at det er en betydelig forskjell på kvinner og menn når det gjelder foretrukket arbeidstid. Også i Norge er det langt flere kvinner enn menn som har en preferanse for deltidsarbeid. Disse tallene kan leses som en støtte til teorien om at kvinner og menn har ulike forestillinger om hvilken livsstil som er å foretrekke

Tabell 4 viser resultater hvor vi erstatter analysevariabelen offentlig sektor med en variabel som måler om man arbeider deltid (versus heltid). Vi bruker paneldatasettet, presenterer resultater for kvinner og menn separat, og begrenser oss til de som ikke har en utdanning innenfor helse- og sosialfag eller lærerutdanning. Deltid er definert ved de som har en avtalt arbeidstid som er kort (4–15 timer uke), eller lang (16–29 timer per uke) deltid. Referansegruppen er heltid (30 timer eller mer).

Tabell 4. Barn og deltid. Lineær sannsynlighetsmodell. Fire kohorter av mødre og fedre: 1998, 2000, 2002 og 2004. Avhengig variabel: Sannsynligheten for å arbeide i deltid

	Kvinner	Menn
	Modell 2	Modell 2
Tid-1xBarn	-0,028*** (0,004)	-0,010*** (0,003)
Tid+2xBarn	0,095*** (0,007)	0,002 (0,002)
Tid+4xBarn	0,102*** (0,007)	0,016*** (0,003)
Tid+6xBarn	0,086*** (0,007)	0,018*** (0,003)
R ² -justert	0,064	0,052
N	104388	217483

Note: Referansegruppen er Tid0xBarn. Statistisk signifikant på ***: 1 prosent, **: 5 prosent, *: 10 prosent. I tillegg til de presenterte variablene kontrollerer vi for alder, sivil status, bostedsfylke og observasjonsår.

For kvinner er det initialt større sannsynlighet for at (framtidige) mødre jobber heltid, sammenlignet med kvinner som ikke får barn, noe som kan tenkes å ha sammenheng med et strategisk valg i og med at det vil påvirke hvor mye mødre får i fødselspermisjon. Dette endres, og kvinner med barn har i perioden etter fødsel større sannsynlighet for å arbeide deltid. Seks år etter fødsel er forskjellen omtrent 9 prosentpoeng. Også blant menn finner vi at fedre har en tendens til noe høyere sannsynlighet for å arbeide deltid over tid, men forskjellen er relativt liten.

Hvor mye betyr barn for kjønnssegregeringen?

Kan vi gi et klart mål på hvor mye barn betyr for kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor? Det korte svaret er nei, siden det er mange uobserverte faktorer som potensielt er korrelert med både sannsynligheten for å få barn, og å velge offentlig sektor. Men, vi kan få et anslag ved å sammenligne utviklingen i kjønnssegregeringen mellom gruppen med barn og ikke-barn.

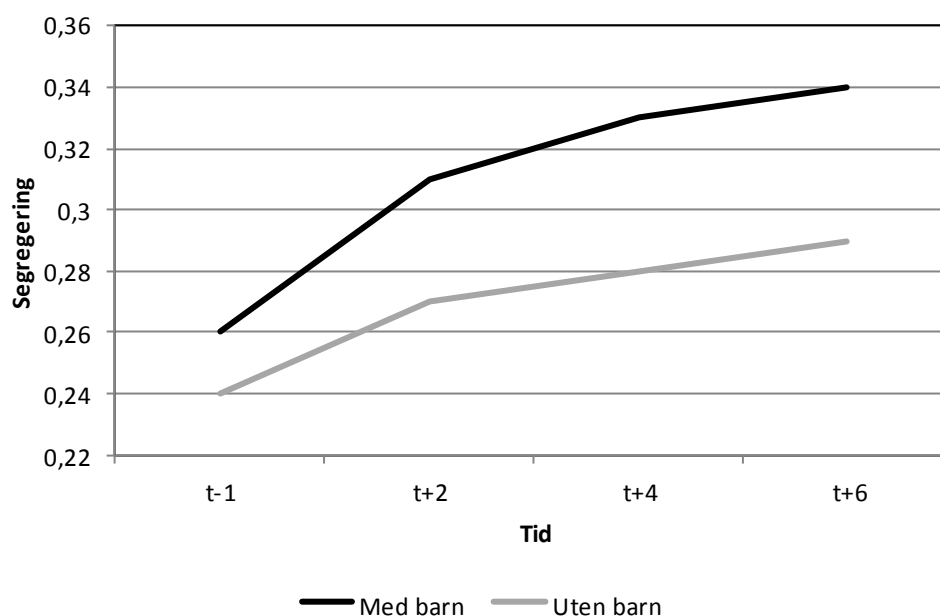
En mye benyttet indeks til å måle kjønnssegregering på arbeidsmarkedet er den såkalte Duncan-indeksen («Index of dissimilarity», se Duncan og Duncan 1955). Duncan-indeksen kan skrives som:

$$(3) \quad D = \frac{1}{2} \sum \left| \frac{k_i}{K} - \frac{m_i}{M} \right|$$

hvor k_i er antall kvinner i sektor i (i =offentlig, privat), m_i er antall menn i sektor i , og K og M er totalt antall kvinner og menn. Duncan-indeksen måler i hvilken grad kvinner og menn er ulikt fordelt over et sett av enheter (i vårt tilfelle offentlig og privat sektor). Dersom kvinner og menn er fullstendig segregert mellom offentlig og privat sektor (for eksempel ved at alle kvinner jobber i offentlig sektor og alle menn i privat sektor), vil indeksen få verdien 1. Jo lavere segregeringen er, desto lavere er indeksverdien. Dersom det ikke er kjønnssegregering, vil indeksverdien være lik 0. Duncan-indeksen kan tolkes som andelen kvinner, eller menn, som må skifte sektor for at fordelingen av kvinner og menn skal være identisk (indeksverdi lik 0).

Figur 1 viser utvikling i segregeringsindeksen fra året før fødsel, til seks år etter for henholdsvis kvinner og menn med og uten barn. Utvalget er det samme som gjennomgående er benyttet i paneldata-analysene. ⁶

Figur 1. Segregering. Menn og kvinner med og uten barn. Duncan indeks



Det er to ting å ta ut av figur 1: Segregeringsnivået øker over tid, både blant kvinner og menn med barn og blant kvinner og menn uten barn, men segregeringen øker noe mer mellom kvinner og menn *med* barn. Fra den første til den siste observasjonsperioden øker segregeringsnivået

med 31 prosent blant gruppen med barn, mens den øker 21 prosent blant gruppen uten barn. Med alle forbehold om andre faktorer som kan påvirke barn og sektorvalg, så indikerer figur 2 (sammen med de tidligere resultatene) at barn bidrar til økt kjønnssegregering mellom offentlig og privat sektor.

Avslutning

Kvinner er overrepresentert i offentlig sektor, menn i privat sektor. Det er mange og sammensatte forklaringer på denne kjønnsforskjellen. I denne artikkelen har vi fokusert på betydningen av barn. Hvilken betydning, om noen, har barnefødsler og småbarnsfasen for kvinners valg av offentlig sektor? En gren innenfor forskningen på kjønnssegregering på arbeidsmarkedet har fokusert på individuelle preferanser, og spesielt preferanser i forhold til balanse mellom arbeid og familieliv.

Norske studier viser at «lønnstraffen» ved å få barn for kvinner er markert lavere i offentlig enn i privat sektor. Andelen deltidsjobber er også mye høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. Dersom lavere «lønnstraff» ved barn og god tilgang på deltidsjobber oppfattes av noen som «familievennlige» attributter, så vil arbeidstakere som har sterkere preferanser for «familievennlige» arbeidsbetingelser, da kunne velge offentlig sektor fremfor privat sektor. Dersom kvinner, og spesielt kvinner med små barn har slike arbeidsforhold, og slike arbeidsforhold er mer fremtredende i offentlig sektor, så vil kvinner søke seg til offentlig sektor, og derigjennom bidra til økt kjønnssegregering mellom offentlig og privat sektor.

Det er lite kvantitativ forskning på disse spørsmålene i Norge. Et unntak er Hansen (1995) som finner støtte for at offentlig sektor har en tiltrekningskraft på kvinner med små barn. Resultatene viser at spesielt er kvinner med stort omsorgsansvar som utover i karrieren beveger seg fra privat til offentlig sektor.

I denne artikkelen har vi benyttet registerdata på individnivå, både tverrsnittsdata og forløpsdata. Resultatene våre er i hovedsak på linje med disse resultatene. Kvinner med barn har høyere sannsynlighet for å arbeide i offentlig sektor sammenlignet med kvinner uten barn, og denne forskjellen øker med antall barn. Videre, vi finner at deler av kvinners seleksjon inn i offentlig sektor skjer i perioden med barnefødsler og senere småbarnsfase. Vi finner likevel en svak tendens til at offentlig sektors tiltrekning er noe svekket over tid. Dette kan kanskje forklares med at «straffen» ved å få barn i privat sektor, målt ved redusert timelønn, har blitt markert redusert de senere årene.

Til slutt forsøkte vi å svare på hvor mye barn betyr for kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor. Resultatene fra denne øvelsen viser at kjønnssegregeringen mellom

offentlig og privat sektor øker over karrieren både blant de med barn og de uten barn, men økningen er sterkere blant de med barn. Altså, indikerer resultatene at barn bidrar til økt kjønnssegregering mellom offentlig og privat sektor.

Referanser

Barth, E., Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K.M. (2013). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn*. Rapport 2007:07. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Barth, E., I. Hardoy, P. Schøne & K.M. Østbakken (2014a). Hva betyr høy yrkesdeltakelse for kjønnssegregering? I Reisel, L. & M. Teigen (red.) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 108-118). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Barth, E., P. Schøne & K. M. Østbakken (2014b). Hva betyr segregering for lønnsforskjeller? I Reisel, L. & M. Teigen (red.) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 205-220). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Bettio, F. & Verashchagina, A. (red.) (2009). *Gender Segregation in the Labour Market. Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. Luxembourg: European Commission, Publications Office of the European Union.

Blau, F. & Kahn, L.M. (2013). Female Labor Supply: «Why is the US Falling Behind?» *IZA Discussion paper, No. 7140*.

Ellingsæter, A.L. (2013). Scandinavian Welfare States and Gender (de) Segregation. Recent trends and processes. *Economic and Industrial Democracy*, 34(3), 501–518.

Hansen, M.N. (1995). Kjønnssegregering i det norske arbeidsmarkedet. Kan forskjeller i lønnsstruktur bidra til at kvinner og menn velger ulike yrker. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 36,147–178.

Korpi, W., Ferrarini, T. & Englund, S. (2013). Women's Opportunities under Different Constellations of Family Policies in Western Countries: Gender, Class and Inequality Tradeoffs Re-examined. *Social Politics*, 20: 1-40.

Mandel, H. & Semyonov, M. (2006). A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in Countries. *American Journal of Sociology*, 111(6), 1910–1949. doi: 10.1086/499912

Misje-Østbakken, K. (2014). Kjønn, lønn og barn – hva betyr barn for timelønnsnivået til kvinner og menn? *Søkelys på arbeidslivet*, 31, 229–248.

NOU (2008). *Kjønn og lønn*. Norges offentlige utredninger. 2008:06.

Torp, H. & Barth, E. (2001). *Actual and Preferred Working Time. Regulations, incentives and the Present Debate on Working Time in Norway*. Rapport 3/2001. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Vedlegg

Tabell VI. Gjennomsnittsverdier. Tverrsnittsdatabene. Kvinner og menn, med og uten barn

Kvinner	Menn
---------	------

	Barn	Ikke barn	Barn	Ikke barn
Alder	34,4	27,7	34,8	28,5
Gift	0,54	0,10	0,55	0,09
Grunnskole	0,13	0,10	0,14	0,17
Videregående skole	0,36	0,35	0,46	0,46
Høyere utdanning lav grad	0,42	0,42	0,27	0,25
Høyere utdanning høy grad	0,09	0,12	0,13	0,12
Allmenne fag	0,20	0,23	0,20	0,28
Humanistiske fag	0,04	0,08	0,03	0,04
Lærerutdanning	0,13	0,09	0,04	0,03
Samfunnsfag og juridiske fag	0,04	0,07	0,04	0,05
Økonomiske og administrative fag	0,14	0,13	0,10	0,11
Naturvitenskapelige fag	0,08	0,08	0,41	0,35
Helse- og sosial Primær	0,31	0,27	0,07	0,07
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	0,01	0,01	0,02	0,01
	0,02	0,03	0,08	0,05
N	1956763	1565907	1394761	1759382

Note: Definisjon av variablene er vist i teksten. Lønnsstatistikken består av fulltelling i offentlig sektor og store utvalg i privat sektor. Antall observasjoner i tabellen måler antall observasjoner i datasettet, og ikke faktisk antall observasjoner i arbeidsmarkedet.

Tabell V2. Gjennomsnittsverdier. Paneldataene. Kvinner og menn, med og uten barn

	Kvinner		Menn	
	Barn	Ikke barn	Barn	Ikke barn
Alder	30,5	30,5	31,3	30,0
Gift	0,33	0,10	0,30	0,06
Grunnskole	0,18	0,20	0,24	0,26
Videregående skole	0,46	0,45	0,53	0,54
Høyere utdanning lav grad	0,29	0,28	0,16	0,14
Høyere utdanning høy grad	0,05	0,05	0,05	0,05
Allmenne fag	0,29	0,33	0,32	0,35
Humanistiske fag	0,07	0,08	0,02	0,03
Lærerutdanning	0,08	0,07	0,02	0,01
Samfunnsfag og juridiske fag	0,03	0,03	0,02	0,01
Økonomiske og administrative fag	0,20	0,18	0,10	0,10
Naturvitenskapelige fag	0,09	0,09	0,42	0,39
Helse- og sosial Primær	0,18	0,17	0,03	0,03
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	0,01	0,01	0,02	0,02
	0,03	0,03	0,05	0,04
N	47047	80715	59698	157117

Note: Definisjon av variablene er vist i teksten. For å lette databehandlingen har vi blant de som ikke får barn, trukket et 10 prosent tilfeldig utvalg. Antall observasjoner i tabellen måler antall observasjoner i datasettet etter denne operasjonen, og ikke faktisk antall observasjoner i arbeidsmarkedet.

¹ Artikkelen er en rapportering fra prosjektet: «Gender segregation in the labour market», finansiert av Norges forskningsråd, prosjektnummer 236770, og CORE- kjernemiljø for likestillingsforskning, finansiert av Barne-, likestilling, og inkluderingsdepartementet.

² Næring er en god approksimasjon for sektor, men vil ikke gi et 100 prosent riktig sektorplassering for alle personer. For eksempel vil noen i næringen undervisning som arbeider i privat sektor, bli feilplassert som offentlig sektor ansatte. Vi vurderer dette til å være en liten feilkilde.

³ Analysene er begrenset til de som er registrert som lønnstakere, enten i Lønnsstatistikken eller Arbeidsgiver- Arbeidstakerregisteret (AA-registeret). I AA-registeret er kravet at den avtalte arbeidstiden er 4 timer eller mer per uke. Personer ute i permisjon lenger enn 14 dager (betalt eller ikke), skal meldes ut av AA-registeret, og er derfor ikke med i analysene.

⁴ For å redusere størrelsen på datamaterialet trekker vi et 10 prosent tilfeldig utvalg av kvinner og menn som ikke fødte.

⁵ Alle analysene i denne artikkelen handler om å velge mellom offentlig og privat sektor, for de som er i arbeidsmarkedet. En utvidelse kunne være å inkludere ett tredje utfall; ikke i jobb. I en ekstrakjøring med bruk av paneldatasettet for kvinner (ikke vist, men tilgjengelig fra forfatteren) viser regresjonsresultatene med bruk av en multinomisk logit modell, at før tidspunktet for fødsel har kvinner som kommer til å føde, høyere sannsynlighet for å være i jobb versus ikke være i jobb sammenlignet med de som ikke kommer til å føde (det er ingen stor forskjell mellom offentlig og privat sektor). Den første perioden etter fødsel endres dette, da har kvinner som fødte større sannsynlighet for å være ute av arbeidsmarkedet. Men i de to siste periodene har igjen kvinner som fødte større sannsynlighet for å være i jobb sammenlignet med de som ikke fødte, og det er spesielt sannsynligheten for å jobbe i offentlig sektor versus ikke jobbe som er stor i denne perioden.

⁶ Periode t-1 for personer som ikke har født, kan synes underlig, men dette er sammenligningsgruppen av personer som ikke fødte på tidspunkt t, evaluert i samme pre periode som de som fødte i periode t.