

Hvorfor er arbeids- markedet fremdeles så kjønnsdelt?

Rapportlansering, 1. april 2019
Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2019:6

**Kjønnsdelt
utdannings- og yrkesvalg**
En kunnskapsoppsummering

Liza Reisel, Øyvind Søråas Skorge og Stian Uvaag

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

Formålet med rapporten

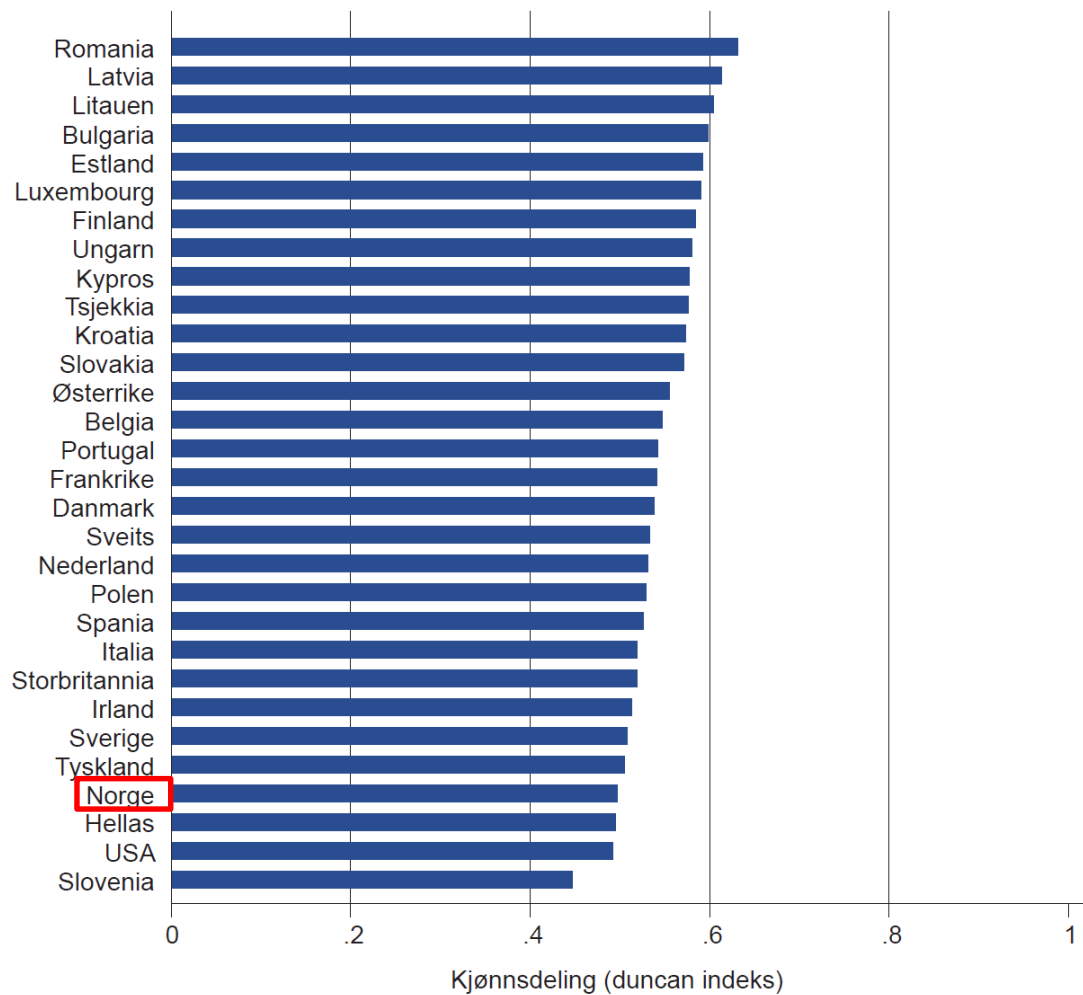
- Beskrive utfordringsbildet – *hvor kjønnsdelte er utdannings- og yrkesvalg i Norge i dag, og på hvilke måter?*
- Sammenstille kunnskap om hva som påvirker kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg
- Kartlegge tiltak som er iverksatt for å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg
- Beskrive kunnskapshull – *hva vet vi for lite om når det gjelder hva som påvirker kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg*

Tre vanlige påstander om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

1. «Det norske arbeidsmarkedet er blant de mest kjønnsdelte i verden»
2. «Kvinner og menn er grunnleggende forskjellige, og jo friere kvinner blir, jo mer kjønnsstradisjonelt velger de»
3. «Kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet har ikke endret seg på mange tiår»

«Det norske arbeidsmarkedet er
blant de mest kjønnsdelte i
verden»

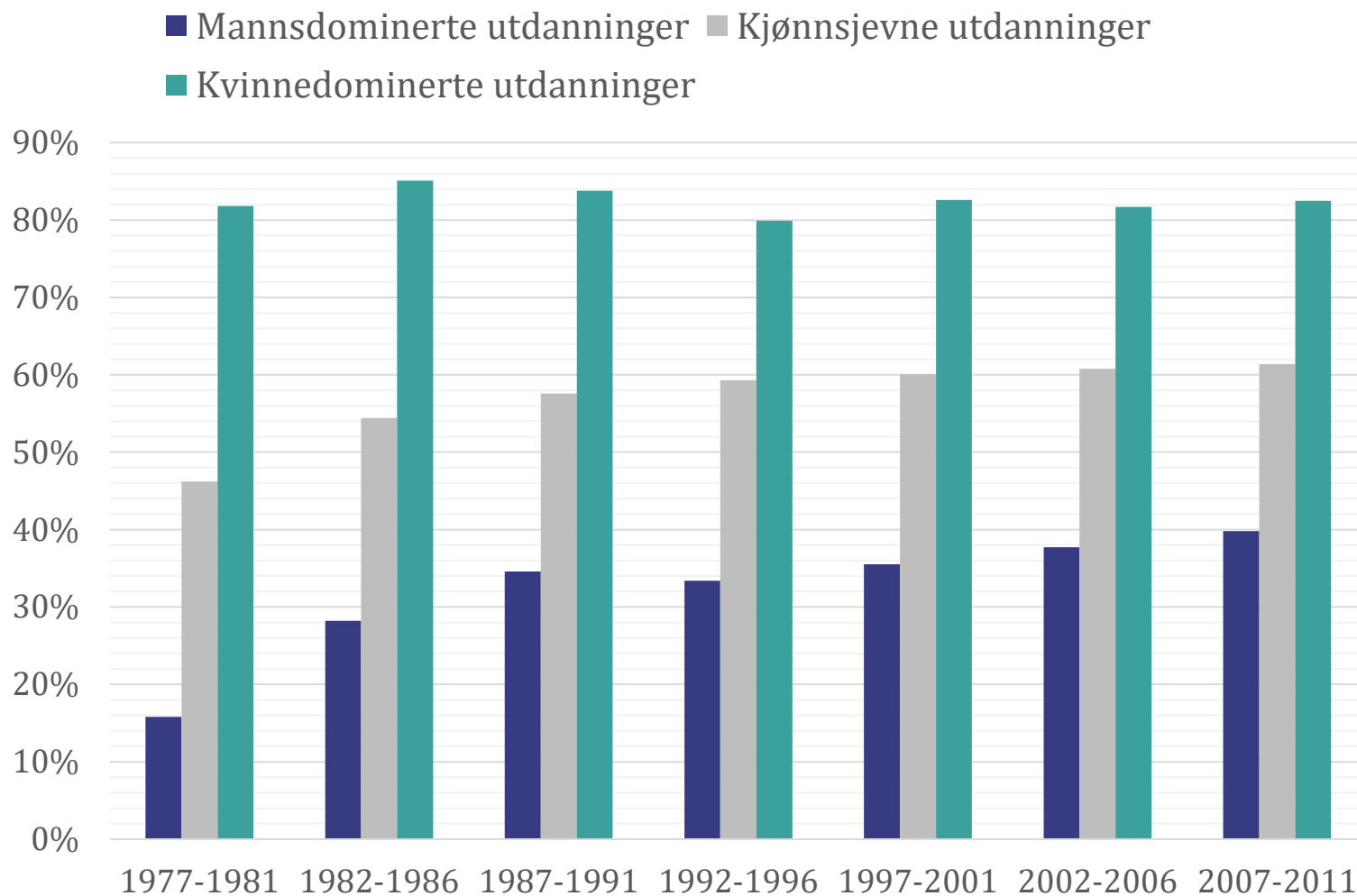
Figur 1.1 Kjønnssdelingen på arbeidsmarkedet i Europa og USA (2014)



Kilde: Egne utregninger av EU-SILC og CPS 2014. Utregningen kombinerer yrke og næring i samme mål.

«Kvinner og menn er grunnleggende forskjellige, og jo friere kvinner blir, jo mer kjønnstradisjonelt velger de»

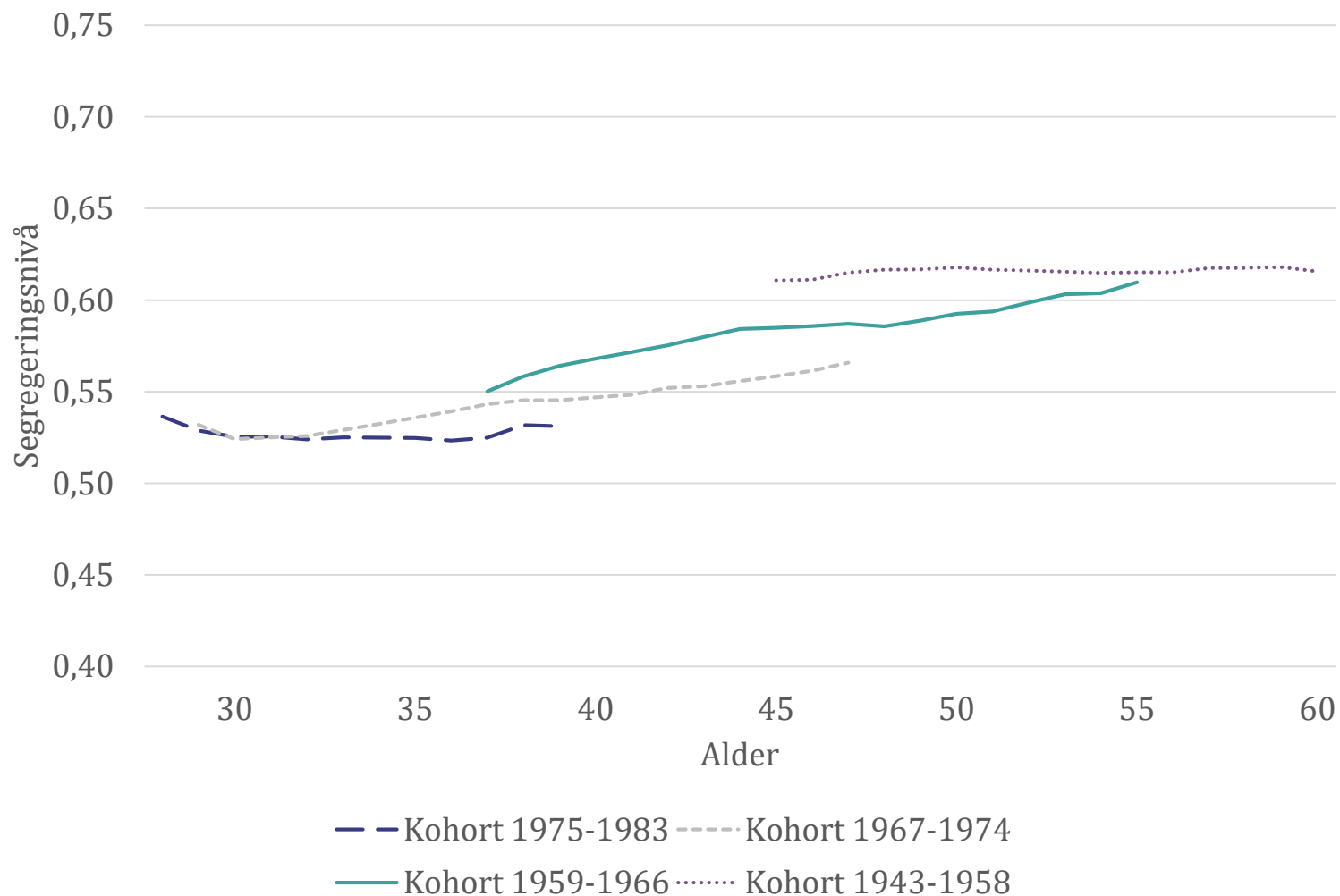
Figur 1.2 Kjønnsdelte utdanningsvalg i høyere utdanning over tid



Kilde: Tabell 2 i Seehuus og Reisel (2017)

«Kjønnsdelingen på
arbeidsmarkedet har ikke endret
seg på mange tiår»

Figur 1.3 Kjønnssdelingen på arbeidsmarkedet etter alder og kohort



HVA PÅVIRKER KJØNNSDELTE UTDANNINGSVALG?

- Forskning fra perioden 2008-2018

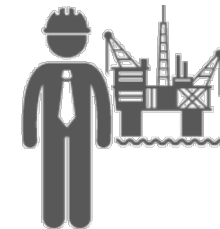
Individuelle faktorer



Familie og bosted

Barnehage og utdanning

Arbeidslivet og
samfunnet forøvrig



Individuelle faktorer

- Kan ikke alene forklare kjønnsforskjellene
- Stereotypier påvirker - både direkte og indirekte
- Kjønnstradisjonelle holdninger påvirker indirekte
- Valgene henger sammen med gutters og jenters «relative fortrinn»
- Prestasjoner i og syn på realfag er blitt likere
- «Agsensorientering» versus «felleskapsorientering»
- Jenter og kvinners valg er mest undersøkt – lite oppmerksomhet om gutters valg

Årsaker knyttet til familie og bosted

- Mye mindre undersøkt
- Foreldres utdanning påvirker barnas utdanning – men har mindre å si for jenter
- Barn av innvandrere velger noe mindre kjønnsdelt
- Mer kjønnsdelte utdanningsvalg i mindre sentrale strøk



Årsaker knyttet til skoleløpet

- Skolesystemet spiller en rolle, særlig innretningen av yrkesfag
- Flere jenter i klassen gir mindre kjønntypiske valg
- Likestillingsarbeid i skolen?
 - Manglende evaluering
 - Unntak: Rollemodeller og systematisk helhetlig innsats

Kunnskapshull om utdanningsvalg

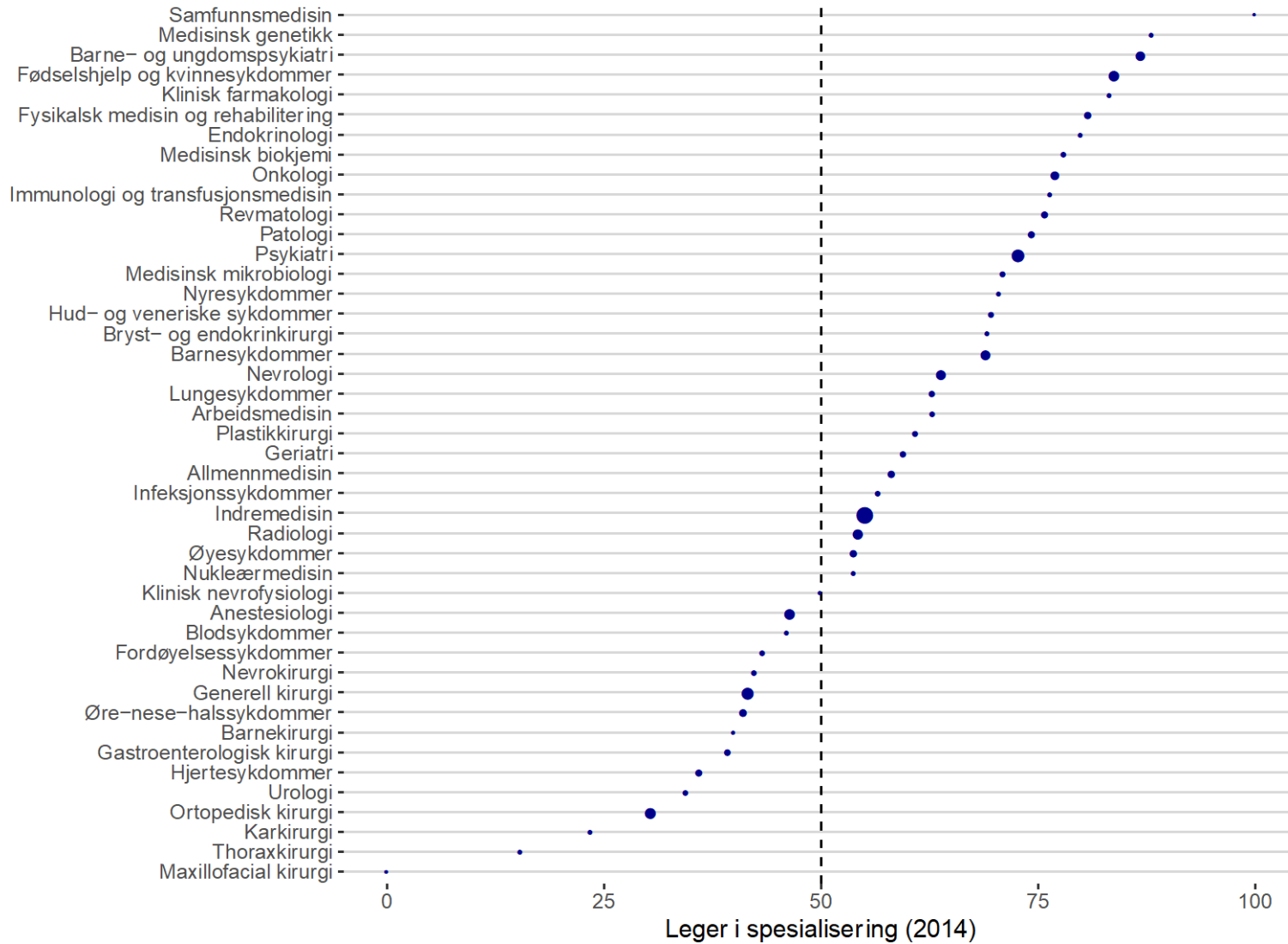
- Hva betyr endrede kjønnsstereotyper i samfunnet for utdanningsvalg?
- Hva er forholdet mellom konkurransevillighet, risiko, fellesskapsorientering etc., kjønn og utdanningsvalg?
- Hvilken rolle spiller velferds- og arbeidsmarkedspolitik for kjønnsdelte utdanningsvalg?
- Hvor store er de lokale og regionale forskjellene? Hva forklarer forskjellene?
- Hvor kjønnsdelte er utdanningsvalgene i innvandrerbefolkningen?

An illustration showing several hands holding up various resumes or job applications. The resumes are white with colorful icons and text, representing different candidates. The hands are in various colors and are holding the resumes up against a light blue background.

Arbeidsmarked

*«Har vi forklart kjønnsdelte
utdanningsvalg har vi forklart
kjønnsdelte yrkesvalg»*

- Utdanningsvalg forklarer 2/3 av kjønnssegregeringen mellom yrker
- Likevel betydelig kjønnssegregering **innad i yrker...**



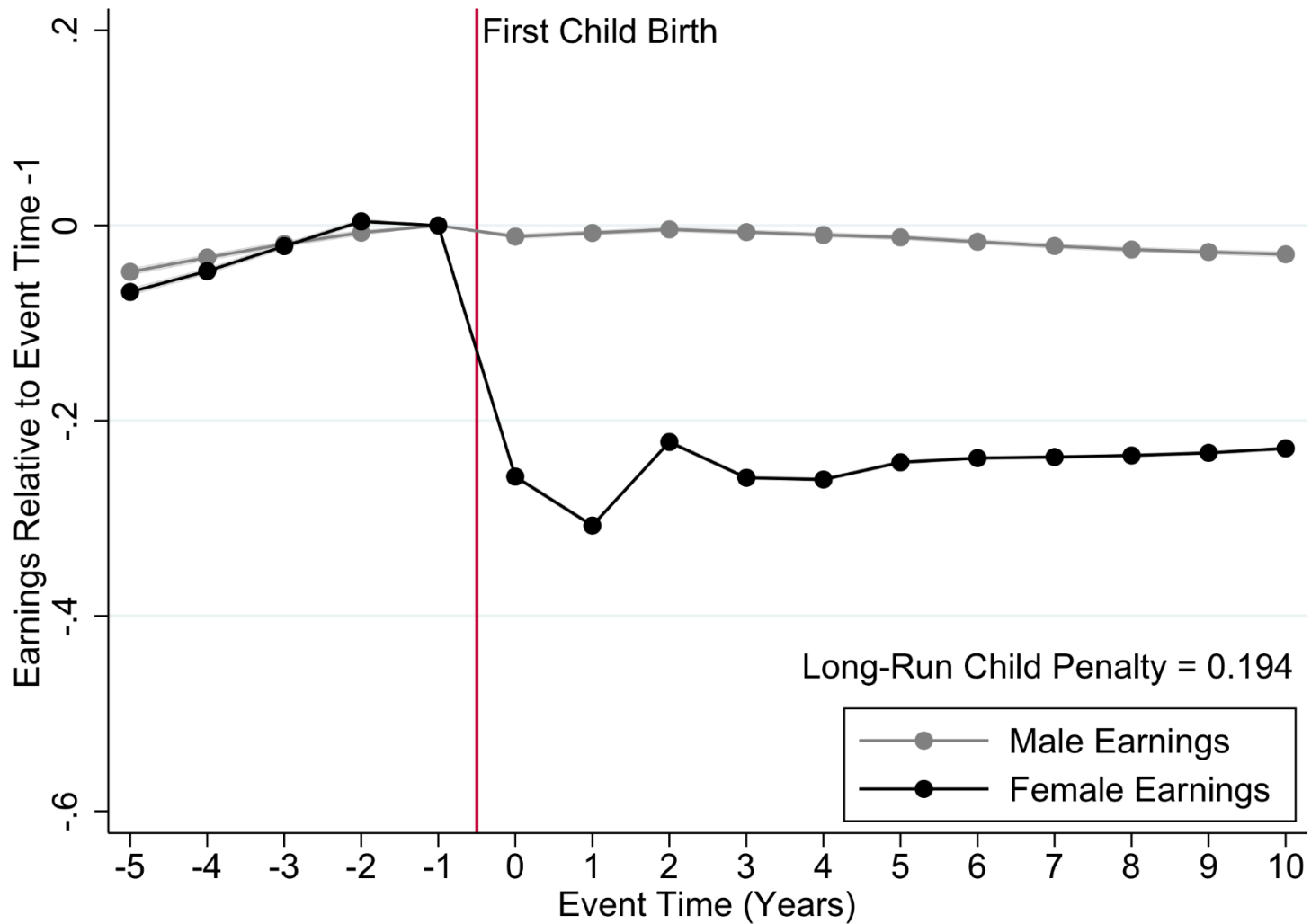
Antall • 250 • 500 • 750 • 1000

- Utdanningsvalg forklarer 2/3 av kjønnssegregeringen mellom yrker
- Likevel betydelig kjønnssegregering **innad i yrker...**
- ...og mannsdominans i **lederposisjoner** (1/3 kvinner)

«Mødre og fedre har samme muligheter i det norske arbeidsmarkedet»

- **Barn** forklarer en stor del av kjønnsforskjellene i:
 - Lønn
 - Lederstillinger
 - Offentlig sektor
-

A: Earnings



- **Barn** forklarer en stor del av kjønnsforskjellene i:
 - Lønn
 - Lederstillinger
 - Offentlig sektor
- Barn står altså sentralt for å forklare kjønnsdelte arbeidsmarkeder, men i *samspill* med andre faktorer.

«Kvinner og menn har iboende forskjellige ønsker om hvor de vil jobbe»

- **Kjønnsforskjeller i ønsker om arbeidstid og fleksibilitet**
 - Henger sammen med barn, og hvem som har hovedansvaret hjemme

- Flere laboratoriestudier viser *gjennomsnittlige* forskjeller i **økonomiske preferanser** mellom kvinner og menn
 - Risikoaversjon, konkurransevillighet, forhandlingsvillighet og altruisme
 - Ser ut til å være svært kontekstavhengige
 - Vet mindre om hvordan disse utspiller seg i det faktiske arbeidslivet

*«Diskriminering kan ikke
forklare det kjønnsdelte
arbeidsmarkedet»*

- Rekke felteksperimenter med sprikende resultater – heller at kvinner blir *favorisert* i ansettelse i kvinne­dominerte yrker
- Men et nytt studie av Quadlin (2018) varierer kjønn, fagfelt og karakterer i utdanningen.
 - Karakterer betyr lite for menn, mens kvinner med *middels* gode karakterer høyere sjanse for å bli ansatt enn kvinner med gode/dårlige karakterer
 - Blant dem med høye karakterer er det nesten dobbelt så høy sjanse for at menn blir innkalt sammenliknet med for kvinner.
- Ser på ansettelse, og kan derfor si lite om diskriminering når det gjelder oppgaver, opplæring, forfremmelser etc.

*«Kvinnevennlige velferdsstater
bidrar til å kjønnsdele
arbeidsmarkedet»*

“Velferdsstatsparadokset”

- Velferdsstat
 - Ingen klar korrelasjon på landnivå
 - Uklare effekter av fødselspermisjon på kjønnsdelingen
 - Noen indikasjoner på at barnehager reduserer kjønnsdelingen
 - Offentlig sektor
- Arbeidsmarkedsinstitusjoner
 - Overraskende lite forsket på
 - Fleksibilitet og arbeidstidsreguleringer er tveeggede sverd

Kunnskapshull

- Forskjeller i preferanser
- På «innsiden» av arbeidsplassen
- Organisering av arbeidslivet
- Kvinner *og* menn

Tiltak

*«Kjønnsdelingen i utdanning
og arbeidsmarked består på
tross av en lang rekke
motvirkende tiltak»*

Syv typer tiltak

1. Mål i **rammeplaner**
2. **Rekruttering** av det underrepresenterte kjønn til stillinger i barnehage og skole
3. Tiltak for å **bevisstgjøre personell** på kjønnssegregering
4. **Kampanjer** for å endre inntrykket av eksisterende fag og studier
5. **Rollemodellbesøk** på utdanningsinstitusjoner
6. **Utdanningsveiledning** og opprettelse av **nettverksgrupper** for det underrepresenterte kjønn i kjønnskjevne studieretninger i høyere utdanning
7. **Positiv særbehandling**

- Noen store prosjekter
- Kvotering og kjønnspoeng (høyere utdanning og Etterstad vgs.)
- Rammeplaner og nasjonale føringer

- Få store og koordinerte tiltak (men fylkeskommunene er i gang)
- Vi vet lite om virkningene av tiltakene som er iverksatt – systematisk evaluering nærmest fraværende

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**