

# Forklaringer på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked

En vidensoversigt



*Forklaringer på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked  
– En vidensoversigt*

© VIVE og forfatterne, 2022

e-ISBN: 978-87-7582-128-0

Projekt: 302250

Finansiering: Lønstrukturkomitéen

**VIVE**

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

[www.vive.dk](http://www.vive.dk)

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



## Forord

Lønstrukturkomitéen blev nedsat i efteråret 2021 med det formål at undersøge lønstrukturen i den offentlige sektor, herunder bl.a. konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked. Lønstrukturkomitéen har i denne sammenhæng bedt VIVE om at udarbejde en vidensoversigt med forklaringerne på og konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked.

Vidensoversigten er udarbejdet af seniorforsker Helle Holt med hjælp fra analytiker Katja Isa Søndebro. VIVEs bibliotek har stået for litteratursøgningen. Derudover har vidensoversigten været læst og kommenteret af en ekstern reviewer.

Lønstrukturkomitéen har finansieret vidensoversigten.

*Lisbeth Pedersen*

Forsknings- og analysechef for Arbejde og Ældre



# Indholdsfortegnelse

---

Sammenfatning	6
---------------	---

---

1	Baggrund og formål	12
---	--------------------	----

---

2	Den valgte litteratur	13
2.1	Søgestrategi	13
2.2	Inklusion og eksklusion – valg af temaer	13
2.3	Disponeringen af vidensoversigten	14

---

3	Det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsessystem i Danmark	16
3.1	Den horisontale og vertikale kønsopdeling af arbejdsmarkedet	16
3.2	Det kønsopdelte uddannelsessystem	20
3.3	Opsamling: Det kønsopdelte arbejdsmarked	21

---

4	Forklaringer på det kønsopdelte uddannelsesvalg	22
4.1	Individuelle faktorer	22
4.2	Strukturelle forklaringer	29
4.3	Opsamling: Forklaringer på det kønsskæve uddannelsesvalg	33

---

5	Udbudsforklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked	35
5.1	Rationelle økonomiske forklaringer	36
5.2	Transitionen mellem uddannelse og arbejdsmarked	37
5.3	Kønsstereotyper i forhold til ønsker om arbejdsvilkår	40
5.4	Opsamling: Udbudsforklaringer	47

---

6	Arbejdsgivernes efterspørgsel	48
6.1	Efterspørgslen efter den ideelle arbejdskraft	48
6.2	Diskrimination	49
6.3	Den glidende og den vertikale kønsarbejdsdeling	50

6.4	Opsamling: Arbejdsgivernes efterspørgsel	54
<hr/>		
7	Konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked	56
7.1	Konsekvenser på samfunds- og arbejdsmarkedsniveau	56
7.2	Individuelle konsekvenser af kønsopdelingen	58
7.3	Opsamling: Konsekvenser af kønsopdelingen	59
<hr/>		
8	Opsamling og videnshuller	61
<hr/>		
	Litteratur	64

# Sammenfatning

Lønstrukturkomitéen blev nedsat i efteråret 2021 med det formål at undersøge lønstrukturen i den offentlige sektor, herunder bl.a. konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked. Lønstrukturkomitéen har derfor bedt VIVE om at udarbejde en videnoversigt med forklaringer på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked. Det kønsopdelte arbejdsmarked viser sig ved, at kvinder og mænd er placeret systematisk forskelligt i brancher og sektorer (den horisontale kønsarbejdsdeling). Mænd er endvidere i højere grad end kvinder ansat i lederstillinger (den vertikale kønsarbejdsdeling).

Litteratursøgningen har været bred, men søgningen er koncentreret om nordiske fagfællebedømte artikler og bøger. Der er især valgt studier, der er offentliggjort efter 2015. Sprogene har været dansk, norsk, svensk og engelsk.

Der er ikke én, men mange forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked. Der er tale om et komplekst net af forklaringer, der hver især bidrager med viden om det kønsopdelte arbejdsmarked, men som også er indbyrdes sammenhængende. Sammenhængen skal ikke forstås lineært, men snarere cirkulært.

## Det kønsskæve uddannelsesvalg

Uddannelsesvalg står centralt i gennemgangen, fordi uddannelsesvalget er en central forklaring til at forstå den senere placering på arbejdsmarkedet. Det kønsskæve uddannelsesvalg kan dokumenteres empirisk – mange piger vælger uddannelser, hvor der i forvejen er flest piger, og mange drenge vælger uddannelser, hvor der i forvejen er flest drenge. Disse valg resulterer i et kønsopdelt uddannelsessystem. Der findes flere typer af forklaringer på disse valg.

En af forklaringerne i de gennemgåede studier er, at der er kønsforskelle i interesser og præferencer. Ud fra empiriske analyser konkluderer studierne, at piger generelt interesserer sig for mennesker og derfor har præferencer for fag, hvor arbejdet med mennesker og relationer er centrale, og hvor fællesskabet er i centrum. Drenge interesserer sig derimod generelt for teknik<sup>1</sup> og har derfor præferencer for fag, hvor det at arbejde med teknik er en mulighed. Endelig viser analyserne, at drenge prioriterer fag med status. Ifølge disse studier betyder de forskellige interesser og præferencer forskellige uddannelsesvalg og forskellige ønsker til job.

---

<sup>1</sup> I beskrivelsen af drenge og mænds præferencer bruges begreber som interesse for *teknik* og interesse for at arbejde med *ting*. Teknik skal forstås bredt og indeholder områder som mekanik, teknik og it. At arbejde med *Ting* skal ses i modsætning til at arbejde med mennesker.

Essentialismen forklarer kønsforskelle i interesser og præferencer som biologisk betingede og dermed som naturlige og iboende, mens en anden type forklaring ser på de forventninger, der er knyttet til de to køn. Disse forventninger, også kaldet kønsstereotyper, har betydning for kønsforskelle i interesser og præferencer og dermed også for det kønsskæve uddannelsesvalg.

Kønsstereotyper forklarer det kønsskæve uddannelsesvalg med, at piger og drenge har forskellige interesser og præferencer på grund af et sæt af forventninger til de to køn, der er skabt igennem historien. Det er forventninger, der ikke er møntet på den enkelte pige eller dreng, men som er rettet mod kategorien pige og kategorien dreng. Omgivelsernes forventninger til de to køn får ifølge de gennemgåede studier også betydning for den enkeltes selvvurdering og på kompetencetroen, fordi både selvvurdering og kompetencetro præges af disse forventninger. Studier har fx vist, at piger tror mindre på deres kompetencer og evner inden for de naturvidenskabelige fag, selvom de fx får høje karakterer i de naturfaglige fag. Stereotyperne udvikler sig løbende, og er således ikke statiske, men udviklingen går langsomt.

Langsommeligheden tilskrives blandt andet, at stereotyperne understøttes af andre psykologiske mekanismer. Disse mekanismer medfører, at menneskers ønske om socialt tilhørsforhold bidrager til, at piger og drenge vælger uddannelser, hvor de kan se sig selv inkluderet, hvilket bidrager til at opretholde det kønsskæve uddannelsesvalg.

Endelig viser studier, at social arv ligeledes bidrager som en strukturel faktor til det kønsskæve uddannelsesvalg. Ifølge studier i social arv ser piger mødre, og drenge ser fædre, som rollemodeller i forhold til valg af uddannelse. Studierne viser endvidere, at børn stræber mod at tage en uddannelse på samme niveau eller en længere uddannelse end deres forældre, som udtryk for et ønske om social mobilitet. Her ligger måske yderligere en kim til forandring, idet piger i denne proces ifølge studierne ser ud til at vælge utraditionelt, da et utraditionelt valg for piger kan være udtryk for social mobilitet.

## **Det kønsopdelte arbejdsmarked**

Et kønsskævt uddannelsesvalg får betydning for den senere arbejdsmarkeds-tilknytning, da mange uddannelser fører til en bestemt placering i forhold til sektor og branche på arbejdsmarkedet.

Studier af transitionen mellem fuldført uddannelse og valg af beskæftigelse viser, at de kønsstereotype forventninger til de to køn allerede på enkelte uddannelser påvirker kvinder og mænd i deres valg af specialisering. Desuden fremgår

det af nogle studier, at kvinder og mænd med samme fuldførte uddannelse ender forskellige steder på arbejdsmarkedet enten lige efter fuldført uddannelse eller efter nogle år. Der sker en såkaldt glidende kønsarbejdsdeling.

Det er dog ikke kun uddannelsesvalget, der har indflydelse på den senere arbejdsmarkedsplacering. Kvinder og mænd uden erhvervskompetencegivende uddannelser beskæftiges ligeledes ofte på henholdsvis kvindedominerede og mandsdominerede områder af arbejdsmarkedet. Uddannelsesvalget kan derfor ikke stå alene som forklaring på det kønsopdelte arbejdsmarked.

De kvindedominerede områder på arbejdsmarkedet er ifølge studier fx præget af muligheden for at tilpasse arbejdslivet til familielivets behov, hvilket bl.a. betyder en mulighed for at arbejde på nedsat tid. De kvindedominerede områder på arbejdsmarkedet er indrettet familievenligt, mens de mandsdominerede områder på arbejdsmarkedet i højere grad tilgodeser løn og karrieremuligheder.

Nyere studier sætter dog spørgsmålstegn ved disse forestillinger. Studierne viser empirisk, at medarbejdere på de kvindedominerede arbejdspladser har mindre indflydelse på placeringen af egen arbejdstid og dermed mindre fleksibilitet i arbejdstiden end medarbejderne på de mandsdominerede arbejdspladser og de kønsblandede arbejdspladser. Flexibilitet i arbejdstiden kan ifølge studier ellers bidrage til tilpasningen af arbejdstiden til familiernes behov. Studier finder, at fleksibilitet i arbejdstiden især findes på kønsblandede arbejdspladser, hvor der ifølge samme studier samtidig lægges mange arbejdstimer.

Endelig præsenteres studier af fravær i forbindelse med barsel og børneomsorg som en forklaring på, at kvinder og mænd vælger forskelligt på arbejdsmarkedet. Studierne viser, at kvinder vælger områder, hvor fraværet er forventet og accepteret, hvilket vil præge de kvindedominerede områder på arbejdsmarkedet. Dette forklares som en følge af kønsarbejdsdelingen i familierne, hvor kvinder stadig tager størstedelen af orloven og det børnerelaterede fravær.

## **Efterspørgselssiden**

Undersøgelser om efterspørgselssiden tager blandt andet udgangspunkt i, at arbejdsgiverne har en forestilling om, at en ideel arbejdskraft har et bestemt køn. Denne forestilling betyder ifølge studier, at arbejdsgiverne skaber arbejdsvilkår, så de kan tiltrække det rette køn. Det rette køn antages at have både formelle kompetencer, fx bestemte uddannelser, og uformelle kompetencer, fx at kvinder er gode til mennesker, og mænd er gode til teknik, som arbejdsgiveren efterspørger.



Arbejdsgivernes forestillinger om, at den ideelle arbejdskraft har bestemte uformelle kompetencer, kan bidrage til forståelsen af, at det ikke kun er uddannelse, der har betydning for det kønsopdelte arbejdsmarked. Studier viser således, at de kvindedominerede områder på arbejdsmarkedet kan være præget af en forestilling om, at kvinder har hovedansvaret for omsorgen for familien og derfor tilbydes arbejdsvilkår, der matcher dette ansvar, mens mænd i højere grad antages at varetage familiens forsørgelse og derfor tilbydes arbejdsvilkår, der matcher forsørgelsesbehovet.

Statistisk diskrimination forklarer, hvordan arbejdsgivere bevidst eller ubevidst vælger det ene køn frem for det andet. Statistisk diskrimination beskrives på to forskellige måder. Arbejdsgiveren ser det ene køn som den ideelle arbejdskraft og frasorterer dermed det andet køn. Arbejdsgiverens dårlige erfaring med fx en enkelt mandlig medarbejder på en kvindedomineret arbejdsplads betyder, at arbejdsgiveren frasorterer mandlige ansøgere efterfølgende.

En glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau kan være udtryk for, at der også på arbejdspladser vil være kønsstereotyper, der har betydning for henholdsvis kvinders og mænds muligheder på arbejdspladsen. Studier konkluderer, at disse kønsstereotyper fx kan bidrage til, at kvinder ikke bliver ledere eller får de udviklende arbejdsopgaver, fordi kvinder forventes at tage sig af familien uanset den enkelte kvindes faktiske forhold og ønsker, mens det modsatte antages at være tilfældet for mænd. Sådanne forventninger kan dermed også bidrage til den vertikale kønsopdeling.

## **Konsekvenser af kønsopdelingen**

Kønsopdelingen har nogle konsekvenser på samfunds- og arbejdsmarkedsniveau. Studier fremhæver, at konsekvenserne primært kan ses ved allokeringen af arbejdskraft, hvor kønsopdelingen bremser mobiliteten mellem sektorer og brancher. Dette betyder ifølge studierne, at arbejdsgiverne har en mindre rekrutteringsbase, hvilket kan forøge risikoen for, at der opstår mangel på arbejdskraft.

Endvidere fremhæves det, at hvis arbejdsgiverne tilbyder arbejdsvilkår på baggrund af forestillinger om kønsarbejdsdelingen i familierne, kan det føre til, at arbejdsgiverne ikke får udnyttet arbejdskraften godt nok, og samtidig kan arbejdsgiverne indirekte være med til at fastholde denne kønsarbejdsdeling i familierne.

Af individuelle konsekvenser af kønsopdelingen fremhæves for det første, at kvinder i gennemsnit får lavere løn end mænd. Dette skyldes, at lønnen i gen-

nemsnit er lavere i kvinde- end i mandsdominerede fag. For det andet fremhæves det, at begge køn kan opleve at være begrænsede i deres jobsøgning, når der er tale om fastlåste delarbejdsmarkeder. Dette kan især have konsekvenser for de kvinder og de mænd, der ikke lever op til de kønsstereotype forventninger i forhold til valg af arbejdsmarkedskarriere. Endelig fremhæves det, at konsekvenserne kan være, at kvinder og mænd reelt har forskellige arbejdsvilkår, som har betydning for fx arbejdsmiljø og tilbagetrækningsalder.

## Perspektiver

De tre kønsopdelinger – det kønsskæve uddannelsesvalg, det kønsopdelte arbejdsmarked og kønsarbejdsdelingen i familien – hænger sammen og er dermed også med til at gøre udviklingen hen imod et mindre kønsopdelt arbejdsmarked langsommelig. Der er dog ikke tale om statiske systemer: Der sker små ændringer løbende, og netop fordi systemerne hænger indbyrdes sammen, kan en lille ændring i fx det kønsskæve uddannelsesvalg have en afsmitende virkning på kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og i familien.

Vidensoversigten har givet nogle eksempler på sådanne ændringer.

Fædre har fået ret til fædreorlov og adgang til mange ugers forældreorlov. Det kan i den forbindelse antages at føre til, at fædre vil tage et større ansvar for deres yngre børn i fremtiden. En sådan ændring i kønsarbejdsdelingen i familien kan langsomt smitte af på det kønsopdelte arbejdsmarked. Hvis mænd i større omfang efterspørger familievenlige tiltag, kunne antagelsen være, at det vil ændre de arbejdsvilkår, som de mandsdominerede arbejdspladser tilbyder medarbejderne. På sigt vil dette kunne ændre mænds udbud af arbejdskraft, og dermed også ændre den dynamik, der lige nu er med til at opretholde kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

Nogle af de præsenterede studier har vist, at mange kvinder allerede i dag både ønsker sig familievenlige tiltag på arbejdspladsen og ønsker sig muligheden for at gøre karriere. Mænds øgede deltagelse i børneomsorgen vil potentielt kunne betyde, at der på flere dele af arbejdsmarkedet vil blive stillet krav om gode familievenlige ordninger, gode karrieremuligheder og god løn.

Især kvinder har ændret deres uddannelsesvalg, hvilket blandt andet har betydet, at fag, der førhen var domineret af mænd, nu er kønsblandede fag. Kvinders uddannelsesvalg bidrager dermed til at mindske segregeringen på arbejdsmarkedet. Endvidere peger studier på, at unges ønske om social mobilitet i forhold til forældrenes uddannelse snart får som konsekvens, at piger må vælge utraditionelt for at overgå deres mødre i uddannelse. Piger/kvinder

har hidtil bevæget sig opad inden for det samme uddannelsesområde. Nu bevæger piger/kvinder sig også uden for de typiske kvindedominerede områder. Samme studier konkluderer dog, at mænd ikke på samme måde vælger utraditionelt. Kvinders ændrede uddannelsesvalg kan måske i sig selv fx kunne ændre på kønssammensætningen på uddannelserne, der igen vil kunne bidrage til ændrede forventninger til de to køn.

Endelig kan en mangel på arbejdskraft i Danmark for det første måske tvinge både arbejdsgivere og arbejdstagere til at tænke utraditionelt. Desuden kan arbejdskraft, der kommer til Danmark fra andre lande, komme med nogle helt andre forventninger til, hvilke fag der er feminint konnoteret, og hvilke fag der er maskulint konnoteret. Disse arbejdstagere kan også se anderledes på, hvilke fag der har status og prestige. Arbejdstagere, der kommer hertil fra andre lande, kan således måske bidrage til ændrede kønsstereotyper, der kan komme både arbejdstagere og arbejdsmarked til gode.

# 1 Baggrund og formål

Lønstrukturkomitéen blev nedsat i efteråret 2021 med det formål at undersøge lønstrukturen i den offentlige sektor, herunder bl.a. konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked. Lønstrukturkomitéen har derfor bedt VIVE om at udarbejde en vidensoversigt med forklaringerne på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked.

Der er ikke én forklaring på det kønsopdelte arbejdsmarked, men mange forskellige, der alle bidrager til en forståelse af det relativt stabile kønsopdelte arbejdsmarked i Danmark og i de andre nordiske lande. Det er samtidig komplekst, idet forskellige forklaringer på og konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked griber ind i hinanden på en måde, som i nogle tilfælde kan forstærke kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og i andre tilfælde kan bære kimen til forandring.

Forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked er som sagt mange: Der er forklaringer på kvinders og mænds forskellige udbud af arbejdskraft, og der er forklaringer på arbejdsgiveres forskellige syn på henholdsvis kvinder og mænd. Der er individuelle forklaringer, der tager udgangspunkt i den enkelte kvindes og den enkelte mands præferencer og interesser, og der er mere strukturelle forklaringer, der ser på kvinder og mænd som kategorier og de kønsstereotype forventninger, der er knyttet til disse kategorier. I denne vidensoversigt vil der blive favnet bredt, således at de fleste kendte typer af forklaringer bliver præsenteret.

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet har endvidere en række konsekvenser. Der er konsekvenser for samfund og arbejdsmarked, og der er konsekvenser for det enkelte individ.

Formålet med denne vidensoversigt er således

- at præsentere forskellige forklaringer på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked på baggrund af nyere nordisk forskning.

Afgrænsningen til nordisk litteratur er valgt, fordi arbejdsmarkedene i de andre nordiske lande på mange måder ligner det danske ved fx en stor offentlig sektor.

## 2 Den valgte litteratur

Denne rapport indeholder en vidensoversigt over nyere, primært nordisk litteratur. Fokus er på, hvad der kan forklare, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt.

### 2.1 Søgestrategi

Der er valgt en bred litteratursøgning med vægt på kendte danske, svenske, norske og internationale databaser. Kravet har været, at artikler og rapporter er skrevet på dansk, svensk, norsk eller engelsk, og studierne har skullet indrage mindst et af de nordiske lande. Der har været lagt en tidsmæssig begrænsning, således at kun studier offentliggjort mellem 2010-2022 er medtaget. Søgeordene har været mange, men har været koncentreret omkring kvinders og mænds placering på arbejdsmarkedet såvel horisontalt og vertikalt, forklaringerne på denne placering samt pigers og drenges, kvinders og mænds, uddannelsesvalg og forklaringerne på disse valg.

I litteratursøgningen blev der ikke lagt nogle begrænsninger i forhold til studiernes metodevalg. Der indgår således både registeranalyser, spørgeskemaundersøgelser, kvalitative metoder samt andre vidensoversigter i søgningen. Der er udelukkende søgt efter fagfællebedømte artikler og rapporter.

Denne meget brede søgning gav i alt 1.677 studier. Antallet af studier, der indgår i vidensoversigten, er selvsagt reduceret betragteligt.

### 2.2 Inklusion og eksklusion – valg af temaer

I screeningen af de 1.677 studier blev tidsspændet begrænset, således at der primært er prioriteret litteratur fra 2015-2022. Derudover har det været nødvendigt rent tematisk at prioritere temaer.

Inklusionen af studier er sket på baggrund af andre vidensoversigter forstået på den måde, at disse vidensoversigter har bidraget til at pege på de centrale temaer til forklaringer af det kønsopdelte arbejdsmarked fx (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019). De centrale inkluderede temaer er:

- Forklaringer på uddannelsesvalget
- Udbudsforklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked
- Efterspørgselsforklaringer

- Konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked.

Den tematiske eksklusion er sket på følgende grundlag: For det første har det været vigtigt at fastholde, at formålet med vidensoversigten er at præsentere forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked og ikke forklaringer på sammenhængen mellem kønsopdelingen og løn(forskelle). For det andet er det ikke formålet med denne oversigt at beskrive eventuelle indsatser til at mindske kønsopdelingen.

De ekskluderede studier indeholder centrale temaer om forskelle mellem kvinder og mænd. De ekskluderede studier fortæller således også noget om, hvilke emner der bliver forsket i, når det gælder kønsforskelle i de nordiske lande. De ekskluderede temaer er oplistet herunder:

- Kønsulighed i sundhed og dødelighed
- Kønsaspekter af covid-19-nedlukninger
- Etnisk og kønslig ulighed – intersektionalitet
- Kønsarbejdsdelingen inden for familier
- Kvinder i bestyrelser og kvoters betydning
- Kønsulighed i tilbagetrækningsalder
- Kønsulighed i pensioner
- Overenskomster og politiske aftaler
- Politik og velfærdsinstitutionernes betydning for kønsarbejdsdelingen

Nogle af ovenstående temaer kan potentielt være relevante i forbindelse med nærværende vidensoversigt, men er blevet frasorteret, fordi det har været nødvendigt at prioritere mellem emnerne.

## 2.3 Disponeringen af vidensoversigten



Der er ikke en oplagt måde at disponere en sådan oversigt på, da de forskellige temaer hænger sammen og påvirker hinanden. Der er ikke tale om en lineær sammenhæng, men snarere en cirkulær, hvor de forskellige temaer påvirker hinanden. Uddannelsesvalget har fx betydning for arbejdsmarkedsplaceringen, men de unges uddannelsesudvalg bliver også påvirket af fx forældres placering på arbejdsmarkedet, som jo også spejler kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet og i familierne.

Indledningsvist giver kapitel 3 en meget kort indføring i det kønsopdelte arbejdsmarked og det kønsopdelte uddannelsesvalg. Der er tale om enkelte simple oversigtstabeller, der viser, at det danske arbejdsmarked er kønsopdelt, og at dette også gælder for uddannelsesvalget. Kapitlet er ikke baseret på litteratur fundet i forbindelse med denne vidensoversigt, og skal udelukkende ses som en introduktion til selve vidensoversigten.

De efterfølgende kapitler og afsnit er opbygget således, at der først kommer en generel introduktion til temaet efterfulgt af en præsentation af enkelte studier som eksempler på, hvordan temaet er behandlet i forskningen.

Uddannelsesvalget er en af de centrale forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked. Piger og drenge, kvinder og mænd, vælger forskellige uddannelser – uddannelser, der giver adgang til forskellige dele af arbejdsmarkedet. Nyere forskning om forklaringerne på det kønsskæve uddannelsesvalg er præsenteret i kapitel 4.

Uddannelsesvalget har betydning for den senere placering på arbejdsmarkedet, men det har selve arbejdsmarkedets indretning også. Det viser sig fx ved, at kvinder og mænd med samme uddannelse også ender forskellige steder på arbejdsmarkedet. Men det er ikke kun uddannelsesvalg, der har betydning for det kønsopdelte arbejdsmarkedet. Arbejdstagere uden uddannelse er også placeret på henholdsvis kvindedominerede og mandsdominerede områder på arbejdsmarkedet. Nyere forskning viser fx, hvordan arbejdsmarkedets indretning i forhold til arbejdstid, arbejdsvilkår og karrieremuligheder har betydning for kønnes placering. Denne forskning er præsenteret i kapitel 5.

Forklaringer på uddannelsesvalg og på placering på arbejdsmarkedet er såkaldte udbudsforklaringer, men der er også en efterspørgselsside. Denne del af forskningen undersøger arbejdsgivernes rolle i forhold til det kønsopdelte arbejdsmarked. Udgangspunktet er, at arbejdsgiverne har en forestilling om, hvem der er den ideelle arbejdskraft til at varetage arbejdsopgaverne og indretter arbejdspladsen herefter. Dette sker både mellem sektorer og brancher og helt ned på den enkelte arbejdsplads. Arbejdsgivernes forestillinger får også betydning for kvinders og mænds karrieremuligheder og dermed for den vertikale kønsarbejdsdeling. Forskning om efterspørgselssiden er præsenteret i kapitel 6.

Konsekvenser af kønsopdelingen er opsummeret sammen med en præsentation af enkelte studier med fokus på konsekvenserne i kapitel 7.

Opsummering af de vigtigste fund i vidensoversigten samt videnshuller vil afslutningsvist blive præsenteret i kapitel 8.

# 3 Det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelses-system i Danmark

Danmark har et kønsopdelt arbejdsmarked. Det vil sige, at mænd og kvinder fordeler sig forskelligt inden for sektorerne, inden for brancher og på forskellige ansættelsesniveauer. En central forklaring på denne kønsopdeling er, at der ligeledes er et kønsskævt uddannelsesvalg, som føder ind til det kønsopdelte arbejdsmarked.

Kapitlet præsenterer et kort overblik over det kønsopdelte arbejdsmarked og det kønsopdelte uddannelsesvalg i Danmark. Der er ikke tale om nye analyser, og de præsenterede tabeller stammer ikke fra litteratur fundet i forbindelse med vidensoversigten. Formålet med kapitlet er udelukkende at give et lille indblik i det kønsopdelte arbejdsmarked og det kønsopdelte uddannelsesvalg og hermed empirisk dokumentere det, de efterfølgende kapitler skal forklare. Der præsenteres udelukkende tal trukket fra Danmarks Statistiks Statistikbank, som stedvist suppleres med tal fra VIVEs egen analyse af det kønsopdelte arbejdsmarked fra 2016 (Larsen, Holt & Larsen, 2016). Dette betyder også, at årene til beskrivelse af udviklingen i de forskellige tabeller divergerer.

## 3.1 Den horisontale og vertikale kønsopdeling af arbejdsmarkedet

Den horisontale kønsopdeling er udtryk for, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på sektorer og i brancher på det danske arbejdsmarked.

### 3.1.1 Kønsfordelingen på sektorer

Et af de steder, hvor det kønsopdelte arbejdsmarked tydeligt kommer til udtryk er, når vi ser på kønsfordelingen inden for henholdsvis den private og den offentlige sektor. Mænd er således markant overrepræsenterede i den private sektor: I 4. kvartal 2021 udgjorde mændene 62 pct. af de privatansatte lønmodtagere, mens kvinder udgjorde 68 pct. af de offentligt ansatte (Danmarks Statistiks Statistikbank). Dette billede var stort set det samme i 4. kvartal 2008.



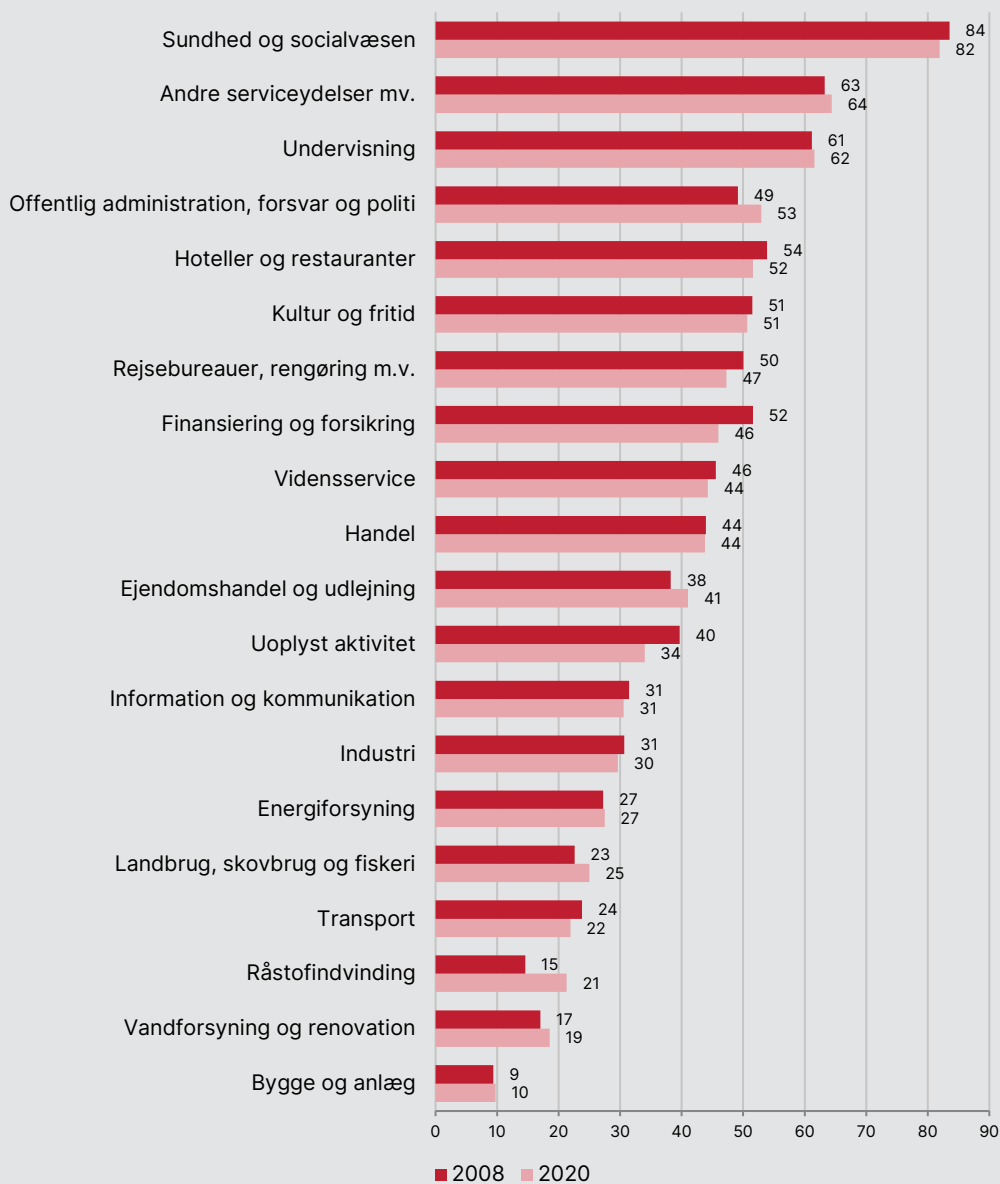
### 3.1.2 Kønsfordelingen på brancher

Det danske arbejdsmarked rummer desuden flere brancher, hvor det ene køn er meget dominerende. Således er 36 pct. af kvinderne beskæftiget inden for brancher, hvor mindst 80 pct. af de beskæftigede er kvinder. Tilsvarende arbejder 24 pct. af mændene inden for brancher, hvor mindst 80 pct. af de beskæftigede er mænd (Larsen, Holt & Larsen, 2016).

En nyere rapport fra Beskæftigelsesministeriet viser sammen med Larsen m.fl. 2016, at den horisontale kønsopdeling ikke har ændret sig meget i de seneste år. For eksempel bestod gruppen af beskæftigede inden for 'Offentlig administration, undervisning og sundhed' i 2018 af 71,4 pct. kvinder og 28,6 pct. mænd (Beskæftigelsesministeriet, 2020).

Billedet bekræftes af de nyeste tal fra Danmarks Statistiks Statistikbank. Af figur 3.1 fremgår det, at der stadig er brancher, der er stærkt kvindedomineret som sundhed og socialvæsen, hvor kvinder i 2020 udgør 82 pct. af alle ansatte og brancher, der er stærkt mandsdomineret som bygge og anlæg, hvor mænd udgør 90 pct. af samtlige ansatte. Figuren viser endvidere, at der stort set ingen ændringer er sket mellem 2008 og 2020.

**Figur 3.1 Kvindeandel blandt beskæftigede, særskilt for branche, 2008 og 2020. Procent.**



Kilde: Danmark Statistiks Statistikbank.

### 3.1.3 Den vertikale kønsopdeling

Den vertikale kønsopdeling viser sig ved, at kvinder og mænd er forskelligt placeret i stillingshierarkiet.

Tabel 3.1 viser kvindeandelen blandt de beskæftigede efter socioøkonomisk status i 2008 og i 2020. Tabellen viser, at der stadig er en klar vertikal kønsopdeling på det danske arbejdsmarked: Jo højere stillingskategori desto lavere kvindeandel. I 2020 udgør kvinder 30 pct. af lønmodtagere med ledelsesarbejde. Der er dog tale om en stigning, da kvindeandelen var 27 pct. i 2008.

Kvindeandelen i gruppen af lønmodtagere på højeste niveau er i perioden 2008 til 2020 steget markant, således at kvinder i 2020 udgør 58 pct. af denne gruppe.

Generelt er tabellen udtryk for kvinders stigende uddannelsesniveau i perioden – en stigning, der dog endnu ikke er smittet af i forhold til ledelsesarbejde, hvor kvinder stadig udgør en minoritet.

**Tabel 3.1 Kvindeandel blandt beskæftigede efter socioøkonomisk status, 2008 og 2020. Procent.**

	2008	2020
Selvstændige	26,7	31,7
Medarbejdende ægtefæller	89,2	84,6
Lønmodtager med ledelsesarbejde	27,0	30,2
Lønmodtagere på højeste niveau	47,2	58,3
Lønmodtagere på mellemniveau	60,8	50,4
Lønmodtagere på grundniveau	49,6	46,8
Andre lønmodtagere	42,7	43,6
Lønmodtagere uden nærmere angivelse	39,9	38,5

Kilde: Danmark Statistiks Statistikbank.

## 3.2 Det kønsopdelte uddannelsessystem

I Danmark er uddannelsessystemet også kønsopdelt. Det er kønsopdelt på uddannelsesområder/-retninger, og det er kønsopdelt på uddannelsestype/-niveau. Det kønsskæve uddannelsessystem er en af de centrale forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked, fordi mange uddannelser fører til en bestemt placering på arbejdsmarkedet.

### 3.2.1 Uddannelsesretning

Mænd og kvinder er tydeligt opdelt, når vi ser på valg af uddannelsesretninger. Dette gælder særligt inden for de erhvervsfaglige uddannelser, hvor kvinder især uddanner sig inden for handel, kontor og sundhed, imens mænd uddanner sig inden for bygge og anlæg samt jern og metal. Kønsopdelingen er også relativt tydelig inden for de mellemlange videregående uddannelser, hvor kvinder særligt uddanner sig inden for pædagogik og sundhed, mens mænd i større omfang uddanner sig inden for det samfundsvidenskabelige og det tekniske område. På de lange videregående uddannelser er kønsopdelingen mindre markant, men der er dog en tydelig overvægt af kvinder på det humanistiske og teologiske område, mens mænd er overrepræsenteret på det tekniske område (Larsen, Holt & Larsen, 2016).

Tabel 3.2 viser udviklingen i kvindeandelen på de forskellige uddannelsesniveauer. Som det fremgår af tabellen, er der særligt sket en udvikling i kvinders andel på de lange videregående uddannelser og forskeruddannelser. I 2005 udgjorde kvinder 42 pct. af de lange videregående uddannelser, mens denne andel er steget til 52 pct. i 2021. Den samme stigning ses på forskeruddannelserne, hvor kvinder i 2005 udgjorde 34 pct. og 43 pct. i 2021.

**Tabel 3.2 Kvindeandel pr. højest fuldførte uddannelsesniveau, 2005 og 2021. Procent.**

	2005	2021
Grundskole	50,7	45,6
Gymnasiale uddannelser	53,9	51,5
Erhvervsfaglige uddannelser	44,8	44,0
Adgangsgivende uddannelsesforløb	21,4	29,9
Korte videregående uddannelser, KVVU	41,9	43,7
Mellemlange videregående uddannelser, MVU	64,6	65,5
Bacheloruddannelser, BACH	52,8	52,6
Lange videregående uddannelser, LVU	42,3	52,4
Ph.d. og forskeruddannelser	33,6	43,4
Uoplyst mv.	42,6	41,4

Kilde: Danmark Statistiks Statistikbank.

### 3.3 Opsamling: Det kønsopdelte arbejdsmarked



Det danske arbejdsmarked er præget af en horisontal kønsopdeling, hvor mænd og kvinder er beskæftiget inden for forskellige brancher og sektorer. Denne horisontale kønsopdeling ser ud til at være vedholdende, og har således ikke ændret sig betydeligt igennem de seneste 2-3 årtier.

Den horisontale arbejdsdeling kan kædes sammen med en tilsvarende kønsopdeling i valg af uddannelsesretninger, der dog ser ud til at være aftaget en lille smule igennem de senere årtier.

Arbejdsmarkedet bærer desuden præg af en vertikal kønsopdeling. Den vertikale kønsopdeling er blevet lidt mindre gennem de seneste årtier, hvilket formentlig hænger sammen med kvinders stigende uddannelsesniveau.

Både mænd og kvinder uddanner sig mere, men den positive udvikling har været mest markant for kvinder, og de er nu i overtal, hvad angår fuldførelse af både mellemlange- og lange videregående uddannelser. Men selvom kvinderne uddanner sig i længere tid, forbliver de stadig i stor udstrækning inden for de samme uddannelsesretninger, og uddannelsessystemet er derfor fortsat præget af en horisontal kønsopdeling.

# 4 Forklaringer på det kønsopdelte uddannelsesvalg

Uddannelsesvalget har central betydning for, hvor på arbejdsmarkedet den enkelte finder beskæftigelse, fordi langt de fleste uddannelser er rettet mod bestemte sektorer og bestemte brancher. I foregående kapitel i denne vidensoversigt er der en kort og summarisk oversigt over de to køns placering i uddannelsessystemet, som viser en udvikling hen imod et lidt mindre kønsskævt uddannelsesvalg, men også en træghed især i de to køns valg af uddannelse inden for bestemte områder (Larsen, Holt & Larsen, 2016).

Kønsopdelingen i uddannelsessystemet er horisontal, hvor piger og drenge, kvinder og mænd, typisk vælger uddannelser inden for bestemte områder. Der er også en slags vertikal opdeling, hvor valg af uddannelsestype og -niveau adskiller de to køn. Piger og kvinder tager typisk uddannelse inden for de såkaldte HEED-fag (Health, Elementary Education and the Domestic sphere), mens drenge og mænd ofte vælger fag inden for STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) og håndværksfag. Piger og kvinder tager typisk mellemlange og lange videregående uddannelser, mens drenge og mænd typisk tager erhvervsfaglige og længerevarende videregående uddannelser (Larsen, Holt & Larsen, 2016).

I det følgende præsenteres forklaringer på det kønsopdelte uddannelsesvalg. Langt det meste forskning om det kønsskæve uddannelsesvalg ser på betydningen af individuelle faktorer. Det vil sige, at forskningen forsøger at forstå, hvorfor piger og drenge systematisk vælger forskellige typer af uddannelser med konsekvenser for den senere placering på arbejdsmarkedet.

Der er dog også forskning, der undersøger mere strukturelle forklaringer. Det er fx forskning, der undersøger den sociale arvs betydning for individets uddannelsesvalg, og det er studier, der undersøger, hvorvidt uddannelsesinstitutioners geografiske placering kan have betydning for valget.

## 4.1 Individuelle faktorer

I dette afsnit præsenteres individuelle faktorer med betydning for uddannelsesvalget. Der bliver taget udgangspunkt i to forskningsoversigter om emnet. En nyere norsk forskningsoversigt om det kønsopdelte uddannelses- og jobvalg fra 2019 (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019), der har et generelt fokus på forklaringerne, og en helt ny svensk forskningsoversigt, der har fokus på at

præsentere forklaringer på, hvorfor piger vælger HEED-fag, og drenge vælger STEM-fag (Tellhed, Una, 2022).

#### **4.1.1 En biologisk forklaring**

Der er en teori om, at der er egentlige biologiske nedarvede forskelle på de to køns ønsker og præferencer i forhold til valg af uddannelse. Teorien om kønssessentialisme er ifølge Ellingsæter den eneste teori, der direkte forklarer den bagvedliggende grund til de kønstypiske valg (Ellingsæter, 2014).

Den biologiske forklaring (benævnt den essentialistiske teori) tager udgangspunkt i en antagelse om, at kvinder og mænd er psykologisk forskellige, at disse forskelle er biologisk betinget, og at de biologiske forskelle har betydning for valg af uddannelsesretning. Tellhed (2022) sætter dog spørgsmålstegn ved denne antagelse blandt andet, fordi undersøgelser har vist, at interesser og præferencer divergerer på tværs af landegrænser, ligesom interesser og præferencer varierer igennem historien (Tellhed, Una, 2022).

Reisel m.fl. 2019 diskuterer også på baggrund af deres forskningsgennemgang den essentialistiske forklaring og ser flere forhold, der taler imod den essentialistiske forklaring blandt andet, at uddannelsesvalget har ændret sig op igennem historien (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019, Tellhed, Una, 2022), se også (Sinclair, Nilsson & Cederskar, 2019) .

I de to forskningsoversigter deles forklaringer om det kønsskæve uddannelsesvalg op i følgende 3 temaer: Interesser og præferencer, kønssstereotyper og selvvurdering samt kompetencetro og tilhørsforhold.

#### **4.1.2 Interesser og præferencer**

Ifølge Reisel m.fl. (2019) viser gennemgangen af nyere forskning, at det er vigtigt at skelne mellem unges drømme om en uddannelse og unges forestillinger om egne muligheder for at tage den ønskede uddannelse. Oveni denne skelnen skal lægges de unges forestillinger om og ønsker til et fremtidigt arbejde (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019, Reisel, Teigen, 2014b, Reisel, 2014a) (Reisel, 2014b, Reisel, Skorge & Uvaag, 2019).

Præferencer og interesser står centralt for drømmene, mens elementer som selvvurdering og skolepræstationer står centralt for den enkeltes oplevelse af mulighedsrummet for at gennemføre en bestemt uddannelse, se de næste afsnit. Et indsnævret mulighedsrum vil opleves som en barriere for den enkeltes valg af uddannelse (Sinclair, Nilsson & Cederskar, 2019).

I de udvalgte studier skelnes der mellem de to køns forskellige præferencer: Kategorien drenge har præferencer for og interesser i at arbejde med 'ting', og kategorien piger har præferencer for og interesse i at arbejde med mennesker og relationer. Der skelnes også mellem uddannelser, der fører til en arbejdsmarkedsplacering med høj status og prestige, som drenge forventes at prioritere, og uddannelser, der fører til en arbejdsmarkedsplacering, hvor det er muligt at arbejde med mennesker og relationer, som piger forventes at prioritere, men som også fører til job med lav status og lav prestige. Til gengæld er det her muligt i højere grad at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019, Jansson, Sand, 2021).

Ifølge studierne får drenge og mænds interesse i og præferencer for 'ting' som konsekvens, at STEM-fagene og håndværksfagene antalsmæssigt er domineret af drenge/mænd. En gennemført uddannelse inden for fx STEM-fagene giver endvidere en arbejdsmarkedsplacering med prestige, karrieremuligheder og høj løn. I modsætning hertil fører piger og kvinders interesse i og præferencer for at kunne drage omsorg for andre til valg af uddannelse inden for områderne for social, sundhed og undervisning, hvor piger/kvinder antalsmæssigt udgør majoriteten. En gennemført uddannelse inden for HEED-fagene fører typisk til job med lav prestige, dårlige karrieremuligheder samt relativt dårlig løn (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019, Jansson, Sand, 2021).

Sara Seehuus (2021) undersøger unges uddannelsesvalg. Hun ønsker at undersøge, hvor meget forestillingen om et fremtidig job fylder for uddannelsesvalget, så derfor undersøger hun sammenhængen mellem unges præferencer for en bestemt uddannelse og præferencer for et fremtidigt jobs attributter som fx løn, karrieremuligheder og mængden af arbejde (Seehuus, 2021).

Seehus (2021) benytter sig af et survey-eksperiment – et vignettestudie – for at isolere de to typer af præferencer. Spørgeskemaet er besvaret af 431 piger og drenge på sidste år af deres gymnasium, lige før de skal vælge erhvervskompetencegivende uddannelse. I vignetterne er der taget udgangspunkt i fire fagretninger: sygepleje, psykologi, aktiehandler og ingeniør. De fire fag er konnoteret forskelligt både, hvad angår køn, og hvad angår arbejdsvilkår og karrieremuligheder.

Studiet viser, at både piger og drenge vægter løn højt – drenge lidt højere end piger. Overarbejde har negativ betydning for præferencen for et fag. Hverken løn eller karrieremuligheder har signifikant betydning for, hvordan de unge oplever faget. Sygepleje ligger lavest i drengenes præferencer, mens de tre andre fag ligger på linje. Pigerne prioriterer psykologi højest, dernæst sygepleje og sidst aktiehandler og ingeniør. Hvad angår aktiehandler og ingeniør, er der ikke stor forskel på de to køn.



Seehus (2021) fremhæver i sin konklusion, at der er forbavsende lille kønsforskkel i de dimensioner, der er udgangspunkt for valg af studie. Der er dog kønsforskelle, idet drengene i mindre grad har præferencer for de kvindeknoterede fag som sygeplejerske og psykolog, mens piger i lige så stort omfang som drenge har præferencer for de to mandeknoterede fag (Seehus, 2021).

Pigers og drenges forskellige interesser og præferencer på uddannelsesområdet har betydning for den senere arbejdsmarkedsplacering. Der er tale om nogle meget individuelle forklaringer, der ikke handler om, hvordan disse interesser og præferencer opstår.

### 4.1.3 Stereotyper og selvvurdering

Studier af kønsstereotyper og en deraf følgende selvvurdering er et forsøg på at forklare, hvorfor og hvordan pigers og drenges forskellige interesser og præferencer opstår, når der sættes spørgsmålstejn ved de essentialistiske forklaringer. Undersøgelser om kønsstereotyper og pigers og drenges selvvurdering kan også betegnes som individuelle forklaringer på kønsskæve valg, men fjerner sig altså fra, at der er tale om 'naturlige' interesser og præferencer. Kønsstereotyper er ifølge Reisel m.fl. (2019) snarere udtryk for de forventninger det omkringliggende samfund har til henholdsvis piger og drenge, kvinder og mænd. Disse forventninger får betydning for både pigers og drenges selvvurdering og uddannelsesvalg. Den unge kan opleve nogle indre barrierer som mangel på tro på egne evner inden for fx STEM-fag og nogle ydre barrierer, som de kønsstereotype forventninger, der er til det enkelte køn om, hvad kvinder er gode til, og hvad mænd er gode til (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019, Tellhed, Una, 2022).

Tellhed (2022) tilskriver på baggrund af sin forskningsgennemgang kønsstereotype forventninger stor forklaringskraft. En kønsstereotypi indeholder ofte en deskriptiv komponent, der beskriver hvordan en gruppe er og en normativ komponent, der kan indeholde overvejelser om, hvordan en gruppe bør være. Fordi kvinder har varetaget omsorgen for børn, ældre og syge, er der opstået forestillinger om, at kvinder også har naturlige egenskaber, der passer til denne omsorgsrolle – at kvinder har såkaldte fællesskabsrelaterede egenskaber som evnen til at relationsopbygge og til at yde omsorg. I modsætning til dette er forventningerne til mænd, at de har såkaldte handlekraftige egenskaber, der indbefatter at være autoritative og selvstændige, hvilket passer til højstatusroller.<sup>2</sup> Kvinder beskrives således som mere socialt kompetente end mænd, og mænd beskrives som mere karrierekompetente end kvinder. De historisk indlejrede kønsstereotyper beskriver bl.a. Reisel (2014b) ved begrebet stiafhængighed. Stiafhængighed er udtryk for, at historiske forventninger til de to køn er indlejret

---

<sup>2</sup> Fællesskabsorienteret er en oversættelse af det engelske begreb communion og handlekraftig er en oversættelse af det engelske begreb agency.

i nutidens forventninger, fordi forventningerne understøttes af samfundets strukturer (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019, Tellhed, Una, 2022).

Ifølge Tellhed (2022) har studier vist, at stereotyperne først påvirker den enkelte, når piger og drenge påbegynder skolegangen, mens førskolebørn ikke har forskellige interesser og ikke ser forskelligt på pigers og drenge evner. Nyere svenske studier har vist, at der ikke er kønsforskelle i synet på de handlekræftige (agentiske) egenskaber, mens der er en tendens til, at kvinder og mænd forventer, at kvinder er mere rettet mod fællesskabet (Tellhed, Una, 2022). I en nordisk kontekst begynder forventningerne til piger og drenge tidligt. På grund af den institutionaliserede barndom (vuggestuer og børnehaver), stifter nordiske børn tidligt bekendtskab med kønsstereotyperne (Ellingsæter, 2014).

Denne konklusion bekræftes af et andet svensk studie. Tellhed m.fl. (2018) er ligeledes interesserede i at undersøge, på hvilken måde troen på egne evner påvirker uddannelsesvalget (Tellhed, U., Backstrom & Bjorklund, 2018).

Undersøgelsens metode består af en spørgeskemaundersøgelse til 14-årige med en followup 1 år senere, når de unge har foretaget deres første uddannelsesvalg. Fokus i dette studie er på valg af gymnasieretning, idet gymnasieretning indikerer mulighederne for det fremtidige valg af uddannelse. 1.188 elever besvarede første skema og 451 det andet skema. Forskerne undersøger, hvordan henholdsvis troen på egne evner (hvad kan jeg?), og karrieredrømme (hvad ønsker jeg mig?) påvirker det første uddannelsesvalg og har fokus på, om der vælges kønstypisk.

Forskerne skelner mellem troen på egne evner inden for 'ting' (dvs. STEM-fagene) og troen på egne evner inden for omsorg (dvs. HEED-fagene). Karrieredrømme kan henholdsvis være præget af et ønske om status og prestige-mål (agentive goals), eller drømmene kan være præget af det at hjælpe andre og være altruistisk (communal goals).

Det interessante fund er, at både piger og drenge prioriterer status og prestige over at hjælpe andre – dog drenge mere end piger – når de skal vælge karrieremål. Til gengæld er der en kønsforskel i troen på egne evner. Studiet viser, at piger mangler tro på egne evner inden for STEM-fagene. Når piger oplever, at et fag er omfattet af negative kønsstereotyper er det vanskeligere for dem at opbygge en tro på egne evner, selvom de i praksis klarer sig godt i fx matematik. Drenge oplever ikke på samme måde vanskeligheder ved at tro på egne evner inden for omsorgsfagene. Dette forklares med, at samfundet generelt tillægger mænd højere status end kvinder.

Resultaterne får forskerne til at anbefale at styrke kvinders tro på egne evner også inden for STEM-fagene og fremme, at alle erhvervsområder indeholder elementer både af status og omsorg (Tellhed, U., Backstrom & Bjorklund, 2018).

Et norsk studie fra 2018 illustrerer, hvordan kvinder, der vælger et såkaldt mandsdomineret fag, bliver mødt med kønsstereotype forventninger (Myklebust, 2019). Der er tale om et kvalitativt studie på en søfartsskole, hvor kvinderne er en minoritet. Forskeren har foretaget 19 kvalitative interview med 12 kvinder og 7 mænd. Adgangen til et studie på søfartsskolen kræver en håndværksuddannelse eller ophold på søen. Det vil sige, at der i dette studie er tale om kvinder, der allerede inden påbegyndelse af studiet har taget nogle for deres køn utraditionelle valg. Alligevel oplever de modstand. Det interessante er, at de ikke oplever modstand i forhold til deres kompetencer – der bliver ikke sat spørgsmålstejn ved deres kompetencer. Derimod bliver der sat spørgsmålstejn ved deres mulighed for at varetage et job på søen på grund af forestillingerne om, at kvinder er de primære omsorgspersoner i en familierelation. Det får Myklebust til at konkludere, at de kulturelle forestillinger om kvinder som primære omsorgspersoner er mere resistente end forestillinger om, at kvinder ikke kan tilegne sig tekniske kompetencer (Myklebust, 2019).

#### 4.1.4 Kompetencetro og socialt tilhørsforhold

Troen på egne evner er som sagt afgørende for valg af uddannelse. Ifølge Tellhed (2022) viser amerikanske og svenske analyser dog, at forventningen om, at mænd ser sig selv som bedst til 'ting' og derfor vælger STEM-fag, mens kvinder er bedst til 'mennesker' og derfor vælger HEED-fag, skal nuanceres. For eksempel viser flere studier, at der ikke er forskel på pigers og drenges matematiske præstationer. I Sverige er piger målt på karakterer lige frem bedre til matematik end drenge. Det er ligeledes svært at finde store kønsforskelle i empathiske kompetencer, når der måles på dette.

Tellhed konkluderer på den baggrund, at de kønsstereotype valg af uddannelse ikke kan forklares med systematiske kønsforskelle i faktiske evner (Tellhed, Una, 2022).

Tværtimod konkluderer begge forskningsoversigter, at uddannelsesvalg og jobvalg styres af de billeder, piger og drenge har af uddannelser og senere mulighed for job, og de billeder, de har af sig selv. Det ser ud til, at uddannelsesinteresse og kompetencetro<sup>3</sup> er tæt forbundne, således, at hvis man tror på egne kompetencer inden for fx STEM-fagene, så er sandsynligheden for, at den enkelte er interesseret i disse fag større, og det gælder både for piger og drenge. Kompetencetroen har i flere studier vist sig at være det afgørende i forhold til, om piger vælger STEM-fag. Der er lavet færre studier af mænds kompetencetro i forhold til HEED-fagene, men de, der er udarbejdet, viser, at drenge har en høj grad af kompetencetro både for STEM og HEED-fagene.

---

<sup>3</sup> Det er vanskeligt at skelne mellem selvvurdering og kompetencetro, men selvvurdering ligger tæt på selvtillid, mens kompetencetro er udtryk for troen på faglige kompetencer

Drenge fravælger derfor ikke HEED-fagene på grund af manglende kompetencetro, mens det er tilfældet for piger i forhold til STEM-fagene (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019, Tellhed, Una, 2022, Tellhed, U., Backstrom & Bjorklund, 2018).

Kompetencetroen er en central faktor, der ser ud til at have stor betydning for uddannelsesvalget. En anden faktor, der har vist sig at have betydning, er oplevelsen af socialt og kønsmæssigt tilhørsforhold. Tellhed (2022) beskriver socialt tilhørsforhold som en psykologisk faktor, der er et afgørende behov hos mennesker. Mennesker har behov for at føle sig socialt inkluderede og accepterede. Behovet for at passe ind er størst i teenageårene, der samtidig er de år, hvor der foretages valg med betydning for resten af livet. Når mennesker søger et socialt tilhørsforhold, vælger det ofte grupper, der ligner dem selv, fordi det er trygt og genkendeligt.<sup>4</sup> Behovet for at blive genkendt og accepteret i en social gruppe kan ligge bag de kønsstereotype valg især i de unge år. Den unge vælger den uddannelse, hvor de unge, der allerede går på uddannelsen, er genkendelige. På den måde er behovet for et socialt tilhørsforhold med til at reproducere det kønsskæve uddannelsesvalg.

Sinclair m.fl. (2019) har lavet en spørgeskemaundersøgelse blandt 457 svenske elever i 9. klasse (knap 15 år gamle i gennemsnit), der står overfor at skulle vælge næste skridt på uddannelsesstigen. 1 år efter spørgeskemaundersøgelserne fik forskerne adgang til data, der indeholder de faktiske valg af uddannelsesniveau- og retning samt de interviewedes karakterer ved den afsluttende eksamen i 9. klasse (Sinclair, Nilsson & Cederskar, 2019).

Forskerne skelner mellem de unge, der vælger en erhvervsfaglig uddannelse og de unge, der vælger en forberedende uddannelse til en længerevarende uddannelse (gymnasiet). Deres undersøgelse viser, at de unge, der vælger en erhvervsfaglig uddannelse, vælger meget kønsstereotypt. Her er en oplevelse af tilhørsforhold både kønsmæssigt og socialt vigtig i forhold til valg af uddannelsesretning. Valget af en erhvervsfaglig uddannelse kan også være udtryk for en mindre tro på egne akademiske evner. Ud over socialt tilhørsforhold er manglende kompetencetro og selvvurdering en barriere for at vælge en erhvervsfaglig uddannelse inden for et STEM-fag, og det gælder både piger og drenge.

I modsætning til dette har de unge, der vælger en forberedende uddannelse til en længerevarende uddannelse, en større kompetencetro uafhængigt af kønsmæssigt og socialt tilhørsforhold. Kompetencetroen har betydning for sandsynligheden for, om de unge vælger en gymnasieretning, der på sigt giver adgang til fx et STEM-fag.

---

<sup>4</sup> Begrebet homosocial reproduktion bliver ligeledes brugt, når det skal forklares, hvorfor fx mandlige ledere i en ansættelsesprocedure ofte vil vælge en mand, der ligner dem selv. Det sociale tilhørsforhold spiller også her en rolle se afsnit 6.3.

Forskerne konkluderer, at der er flere faktorer på spil, når unge træffer uddannelsesvalg, og at socialt tilhørsforhold ser ud til at have en ikke ringe betydning for den gruppe unge, der vælger en erhvervsfaglig uddannelse. Jo mere den unge føler sig knyttet til egen kønsgruppe desto større er sandsynligheden for et kønstypisk valg. Tilhørsforholdet har mindre betydning i forhold til valg af gymnasieretning. Her er det troen på egne evner, der afgør, om der bliver valgt en gymnasieretning, der fx giver adgang til et STEM-fag senere i uddannelsesforløbet (Sinclair, Nilsson & Cederskar, 2019).

## 4.2 Strukturelle forklaringer

Antagelser om essentialisme samt forklaringer om præferencer, kompetencetro og kønsstereotyper er alle ønsker og udtryk for at forstå de faktorer, der har betydning for det enkelte individs valg af uddannelse.

I tillæg til disse forklaringer er der forklaringer, der lægger mere vægt på strukturelle forhold med betydning for de individuelle valg. Der er en række studier, der undersøger, på hvilken måde den sociale arv spiller ind på uddannelsesvalget. Den sociale baggrund har ifølge disse undersøgelser både betydning for valg af uddannelsesområde og uddannelsestype. I de velorganiserede nordiske lande tilbydes de unge vejledning i forbindelse med uddannelsesvalget. Studier viser her, at vejledningsinstitutionen bidrager til at reproducere det kønsskæve uddannelsesvalg, da kønstraditionelle uddannelsesvalg ikke bliver udfordret. Et andet studie viser endvidere, at kønssammensætningen i en klasse kan have betydning for det senere uddannelsesvalg. Endelig påpeger et enkelt studie, at uddannelsesinstitutionernes geografiske placering kan have betydning for de unges uddannelsesvalg.

### 4.2.1 Social arv

Undersøgelser af den sociale arv i forhold til kønsstereotype uddannelsesvalg er flere. Der er typisk tale om registeranalyser, der kan gå tilbage i tid og undersøge, hvordan forældres uddannelser påvirker børnenes uddannelsesvalg. Samstemmende for resultaterne af disse analyser er, at der er en ikke ubetydelig sammenhæng mellem forældres uddannelse og børnenes uddannelsesvalg.

Reisel (2014) har via registeranalyser set på norske unges uddannelsesvalg. Hun har taget udgangspunkt i to grupper af unge fordelt på 4 undergrupper:

- Piger, der vælger fysik på højeste niveau i videregående skole.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Videregående skole svarer til det danske gymnasium, men som tilbydes alle unge mellem 15 og 19 år.

- Drengene, der vælger sundheds- og sociale fag i videregående skole
- Piger, der vælger naturvidenskabelige studier i længerevarende uddannelser
- Drengene, der vælger sundheds- og socialfag i længerevarende uddannelser.

Den ene gruppe er fulgt fra 2007 til 2012, og den anden gruppe er fulgt fra 2002 til 2012 (Reisel, 2014b).

Reisel (2014b) konkluderer, at særligt piger er påvirket af forældres uddannelse og karakterer, når de vælger kønsutraditionelt, mens dette ikke er tilfældet, når drenge vælger utraditionelt. I de familier, hvor pigerne har forældre med lange uddannelser, er sandsynligheden for, at de vælger naturvidenskabelige eller tekniske uddannelser større, end hvis forældrene ikke har en lang uddannelse. Dette forklarer Reisel med, at både piger og drenge går efter social mobilitet – altså at tage en højere uddannelse end forældrene. Givet at forældrene allerede har en lang uddannelse, så er den eneste måde, hvorpå pigerne kan sikre sig social mobilitet, at vælge mandsdominerede uddannelsesområder. Forventningen vil ved et sådant valg være, at man på arbejdsmarkedet vil kunne opnå højere prestige og status end ved at vælge uddannelser inden for de social- og sundhedsfaglige områder. Forældrene har derimod ingen betydning for, om drenge vælger et kvindedomineret fagområde. Størstedelen af drengene vælger kønsstereotyp (Reisel, 2014b).

Dette bekræftes af et nyere norsk registerstudie fra 2019. Seehuus (2019) ønsker at se på sammenhængen mellem socialklasse baggrund og kønsatypiske valg af videregående uddannelse (Seehuus, 2019). Hun har taget udgangspunkt i kohorter født mellem 1987 og 1992, der har påbegyndt en videregående uddannelse inden 2013.

Seehuus konkluderer, at piger med højtuddannede forældre og særligt med højtuddannede mødre har en højere sandsynlighed for at vælge atypiske fag end piger, hvor forældrene tilhører arbejdsklassen. Drengene med højtuddannede forældre vælger i mindre grad utraditionelt, mens drenge med arbejderklasseforældre i højere grad vælger utraditionelt.

Seehuus tager også idéen om den opadgående sociale mobilitet til indtægt for pigers uddannelsesvalg. Piger vælger utraditionelt, fordi det er en måde at opnå social mobilitet. Når fx mor allerede er sygeplejerske, så må pigen vælge lægestudiet for at opnå en mobilitet. Denne stræben efter mobilitet har betydet, at piger har brudt grænser, og dermed har bidraget til at gøre segregeringen mindre. Lægestudiet var fx et mandsdomineret studie for år tilbage. I dag

er det et kønsblandet fag og kan ikke betragtes som et kønsuraditionelt fag. Drengene vælger ikke på samme måde kønsuraditionelle fag.

Der er fag, der førhen var mandsdominerede, som nu er kønsblandede. Valg af disse nu kønsblandede fag vil derfor ikke længere være udtryk for et uraditionelt valg for piger. Som Seehuus selv påpeger, bliver det interessant at følge disse ændringer i uddannelsesvalgene særligt for piger i fremtiden (Seehuus, 2019).

Et dansk registerstudie også fra 2019 har ligeledes til formål at undersøge sammenhængen mellem børns traditionelle valg af uddannelser og forældres betydning for dette valg. Studiet ser således på det traditionelle valg i modsætning til de to andre præsenterede registerstudier, hvor det er det uraditionelle valg, der er i fokus (Humlum, Nandrup & Smith, 2019).

Humlum m.fl. (2019) har taget udgangspunkt i danske børn født mellem 1970 og 1986. En inklusion i studiet kræver endvidere, at forældrene til børnene har kunnet identificeres, og at forældrene ligeledes er af dansk herkomst. Populationen er begrænset til de 28-årige, der har fuldført mindst en bacheloruddannelse. Det kønsuraditionelle uddannelsesvalg er bestemt af kvindeandelen i faget.

Forskerne konkluderer, at piger er signifikant styret af mødrenes kønsstereotype uddannelsesvalg, og drenge er signifikant styret af fædres uddannelse. Drengene er mere styret af fædres kønsstereotype valg, end piger er styret af mødres kønsstereotype valg. Endvidere har det betydning for de unges uddannelsesvalg, om de er den førstefødte, idet forældrenes kønsstereotype valg har størst indflydelse på det første barn og mindre for de næste. Den intergenerationelle overførsel af børns adfærd i forhold til uddannelse og dermed også til placering på arbejdsmarkedet går fra mor til datter og fra far til søn, mens børns evner stammer fra begge forældre (Humlum, Nandrup & Smith, 2019) se også (Kleven, Landais & Sogaard, 2019).

Ud over forældres indflydelse på børns uddannelsesvalg og dermed arbejdsmarkedstilknytning fremhæver flere forskere, at særligt i de nordiske lande skal børns institutionaliserede opvækst i vuggestuer, børnehaver og grundskole medtages. Den socialisering, der finder sted her, har betydning for formningen af pigers og drenges interesser og præferencer med betydning for de valg, de tager igennem livet (Reisel, Teigen, 2014b, Ellingsæter, 2014).

#### **4.2.2 Vejledning**

Et område, hvor de kønsstereotype valg kan udfordres er via skoler og uddannelsesinstitutioners uddannelsesvejledning.

Et ældre dansk studie viste, at køn ikke er et tema for uddannelsesvejledere. Vejlederne finder, at det vil være uetisk at påvirke de unge hen imod et køns-  
utraditionelt valg. De ser deres rolle som understøttende i forhold de unges  
ønsker og drømme (Lehn-Christiansen, 2008).

Et finsk studie konkluderer på samme vis, at lærerne i grundskolens afgangsklasser har stor betydning for de unges valg af videre uddannelse. For det første ser lærerne det som afgørende, at de unge overhovedet tager en uddannelse, og dernæst forsøger lærerne at understøtte de unge i deres drømme. De udfordrer ikke de unges kønsstereotype ønsker. Derudover viser dette studie, at der uformelt i gruppen af unge finder en stigmatisering sted af drenge, der har drømme rettet mod omsorgsfagene, mens pigerne med kønsutraditionelle drømme bliver positivt behandlet både af piger og drenge (Lappalainen, Mietola & Lahelma, 2013).

Begge undersøgelser er kvalitative og af ældre dato, men tyder på, at den manglende lyst fra de professionelle vejledere og lærere til at udfordre de unges drømme bidrager til at reproducere det kønsopdelte uddannelsesvalg.

### **4.2.3 Køns sammensætningen på uddannelsesinstitutioner**

Ligesom vejledning kan have betydning for unges valg, så er der også i litteratursøgningen fundet en enkelt analyse af, hvilken betydning køns sammensætningen i klasseværelset har for uddannelsesvalget.

En norsk undersøgelse fra 2020 har benyttet sig af både registerdata og spørgeskemadata for at se på betydningen af køns sammensætningen i de lavere klasser for valg af fag i de højere klasser. Undersøgelsen viser, at jo større andel piger i en klasse desto større er sandsynligheden for, at både piger og drenge vælger STEM-fag, og jo mindre er sandsynligheden for, at de vælger sprogfag. Til gengæld viser analyserne også, at jo mindre andelen af ens eget køn udgør i klassen, desto større er sandsynligheden for at vælge kønsstereotyp (Schöne, Strøm & von Simson, 2020).

### **4.2.4 Geografisk placering af uddannelsesinstitutioner**

Social arv og socialisering er mulige forklaringer på, at uddannelsesvalgene reproduceres i vores samfund, fordi børn og unge i deres opvækst påvirkes af samfundets institutioner og forældres sociale klasse og uddannelsesvalg.

Et studie har endvidere påvist, at uddannelsesvalget også påvirkes af, hvor man som ung vokser op, og hvilke uddannelsesmuligheder der er i den unges lokalområde.



Nordisk Ministerråd igangsatte en sådan undersøgelse med inddragelse af alle de nordiske lande. Som beskrevet tidligere kan de unge opleve både nogle indre barrierer i forhold til fx at vælge kønsutraditionelt, fordi den enkelte er styret af ønsket om et socialt tilhørsforhold i forhold til fx køn. Der er imidlertid også nogle ydre barrierer, der kan være med til at indsnævre de unges mulighedsrum i forhold til at vælge uddannelse. Undersøgelsen fra Nordisk Ministerråd ser netop på disse ydre barrierer.

Thidemann m.fl. (2015), der er redaktører på rapporten, og som har udarbejdet det danske bidrag, påviser, at yderområderne i Danmark oplever en ændret erhvervsstruktur og et ændret udbud af uddannelsesmuligheder. Dette betyder, at unge kvinder og mænd oplever et indskrænket mulighedsrum både i forhold til uddannelsesvalg og i forhold til beskæftigelse lokalt. Forfatterne påpeger, at det særligt er de unge kvinders foretrukne uddannelser, der bliver flyttet fra yderområderne til de større byer. Det har som konsekvens, at kvinderne flytter, og mændene bliver ladet alene tilbage ofte i de primære erhverv. Centraliseringen af uddannelsesinstitutioner og den deraf fraflytning fra yderområderne har således kønsskæve konsekvenser (Faber, Nielsen & Bennike, 2015). Undersøgelsen er fra 2015, og der kan være sket ændringer i disse mønstre i de forgangne år.

### 4.3 Opsamling: Forklaringer på det kønsskæve uddannelsesvalg



Det kønsskæve uddannelsesvalg bliver i den udvalgte litteratur forklaret med både individuelle faktorer og mere strukturelle faktorer.

Under de individuelle faktorer hører analyser af kønsforskelle i interesser og præferencer. Analyserne viser, at piger generelt interesserer sig for mennesker, og dette påvirker deres præferencer for fag, hvor arbejdet med mennesker og relationer er centrale, og hvor fællesskabet er i centrum. Drengene derimod interesserer sig generelt for teknik og har derfor præferencer for fag, hvor det at arbejde med ting<sup>6</sup> er centralt. Derudover prioriterer drenge fag med status.

Interesser og præferencer og de deraf følgende valg kan dokumenteres empirisk – piger og drenge vælger forskelligt, men der er ikke enighed om forklaringerne på disse forskelle.

Essentialisme forklarer forskelle i de to køns forskellige interesser og præferencer som biologisk betingede og dermed som naturlige og iboende. I dag

---

<sup>6</sup> Se note 1 for definition af *ting*.

stilles der dog spørgsmålstegn ved essentialismen, blandt andet fordi fx pigers og drenges uddannelsesvalg er forskelligt på tværs af landegrænser.

Kønsstereotyper er en anden måde at forklare det kønsskæve uddannelsesvalg på. Studier med udgangspunkt i kønsstereotyper ser pigers og drenges interesser og præferencer som udtryk for et sæt af forventninger, der er skabt igennem historien. Omgivelsernes forventninger til de to køn får også betydning for den enkeltes selvvurdering og kompetencetro, fordi selvvurdering og kompetencetro præges af disse forventninger. Studier har vist, at kompetencetroen divergerer fra de faktiske kompetencer. Stereotyperne udvikler sig løbende, men udviklingen går langsomt.

Kønsstereotyperne understøttes af andre psykologiske forklaringer, hvilket bidrager til langsommeligheden. En af disse forklaringer er menneskers ønske om socialt tilhørsforhold. Dette ønske bidrager til, at piger og drenge vælger uddannelser, hvor de kan se sig selv inkluderet, hvilket bidrager til at opretholde det kønsskæve uddannelsesvalg.

Social arv som en strukturel faktor bidrager ifølge de udvalgte studier ligeledes til det kønsskæve uddannelsesvalg. Piger ser mødre, og drenge ser fædre som rollemønstre i forhold til valg af uddannelse. Hertil skal ifølge studier lægges et ønske om social mobilitet, hvilket betyder, at børn stræber mod at tage en længere uddannelse end deres forældre.

Et kønsskævt uddannelsesvalg kan få betydning for den senere arbejdsmarkedstilslutning, da mange uddannelser fører over i en bestemt placering på arbejdsmarkedet. Næste kapitel præsenterer forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked.

# 5 Udbudsforklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked

Dette kapitel præsenterer studier af, hvordan blandt andet valg af uddannelse har betydning for den senere arbejdsmarkedskarriere. I foregående kapitel præsenteredes forklaringer på det kønsskæve uddannelsesvalg. Dette kønsskæve uddannelsesvalg følger med over på arbejdsmarkedet og bliver en af de centrale forklaringer på kvinders og mænds forskellige placering på arbejdsmarkedet. Uddannelsesvalget er således centralt for at forstå det kønsopdelte arbejdsmarked. Nogle af forklaringerne på det kønsskæve uddannelsesvalg bidrager således også til forklaringer af det kønsopdelte arbejdsmarked.

Det er dog ikke kun uddannelsesvalget, der har betydning for den senere placering på arbejdsmarkedet. Kvinder og mænd uden erhvervskompetencegivende uddannelser beskæftiges ligeledes ofte på henholdsvis kvindedominerede og mandsdominerede områder af arbejdsmarkedet. Uddannelsesvalget kan derfor ikke stå alene, men er en central del af forklaringen på det kønsopdelte arbejdsmarked.

En central udbudsforklaring findes i Human kapital-teorien, der forklarer individers forskellige placering på arbejdsmarkedet ud fra nogle rationelle valg i forhold til uddannelse og i forhold til arbejdsmarkedsplacering.

Nyere forskning ser på, hvordan unge kvinder og mænd med samme uddannelse alligevel ender forskellige steder på arbejdsmarkedet, og at denne glideende kønsopdeling allerede påbegyndes på studiet. Det er således ikke kun uddannelsesvalget, der har betydning for den senere placering på arbejdsmarkedet.

Endelig er der undersøgelser, der ser på samspillet mellem forestillinger, om hvilke arbejdsvilkår der bedst matcher familielivet, og hvor disse vilkår findes på arbejdsmarkedet. Dette samspil bidrager til kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Kønsstereotyperne giver også en forklaringsramme til forståelsen af det kønsopdelte arbejdsmarked.

## 5.1 Rationelle økonomiske forklaringer

Teorier om rationelle forklaringer, som teorien om human kapital, ses som en forklaring på både uddannelsesvalg og valg af en beskæftigelse.<sup>7</sup>

Udgangspunktet i teorien om human kapital er, at individet tager nogle rationelle uddannelsesvalg. Individet forventes at tage et valg, der giver et afkast af uddannelsesinvesteringen. Human kapital-teorien forklarer ikke det kønsskæve valg, men ser udelukkende på individers forskellige valg af uddannelse som en forskellig investering i uddannelse. Teorien kan dog bidrage til at forklare kønsforskelle ved, at kvinder og mænd i forlængelse af teorien ikke investerer lige meget i deres uddannelse, og dermed også, at de to køn tager forskellige uddannelser (Reisel, 2014b).

Teorien om komparative fordele har som udgangspunkt, at der er nogle kompetencer, der er kønsspecifikke og iboende. Kvinder er mere omsorgsorienterede end mænd, så derfor har kvinder en komparativ fordel i forhold til mænd ved at vælge uddannelse og arbejdsmarkedsplacering, hvor omsorgskompetencer er efterspurgt. Det modsatte med mænd, der antages at have en komparativ fordel, hvad angår tekniske kompetencer (Larsen, Holt & Larsen, 2016).

Teorierne om, at kvinder og mænd investerer forskelligt i uddannelse ud fra rationelle overvejelser om afkast af uddannelsesinvesteringen, bliver udfordret af, at kvinder i dag i lige så høj grad som mænd tager en uddannelse. Og når det kommer til lange videregående uddannelser, så tager kvinder mere uddannelse end mænd (Larsen, Holt & Larsen, 2016, Blau, Francine & Kahn, Lawrence M., 2017)

Kvindeandelen i en branche og på en arbejdsplads har ifølge flere registerstudier vist sig at have betydning for lønnen for både kvinder og mænd, der er ansat på disse områder. Dette betyder samtidig, at det er nogle andre mekanismer, der er på spil end kvinders og mænds rationelle overvejelser (Albæk, Casier & Larsen, 2019, Magnusson, 2013, Albæk, Larsen & Thomsen, 2017).

Endelig udfordrer især de nordiske lande med deres familie- og barselspolitik forestillingen om, at kvinder vælger fag og arbejdsmarkedsplacering ud fra en forventning om familieevenlighed. For det første er fædre også begyndt at deltage i pasningen af de små børn, og for det andet stilles der spørgsmålstejn ved, om et arbejde fx i sundhedssektoren er særlig familievenligt (Blau, Francine & Kahn, Lawrence M., 2017, Ellingsæter, 2014, Reisel, 2014a, Grönlund, 2017).

---

<sup>7</sup> Mange artikler og rapporter indleder med en gennemgang af human kapital som en klassisk forklaring på både uddannelsesvalg og senere arbejdsmarkedstilknytning fx (Reisel, 2014b, Reisel, Skorge & Uvaag, 2019, Larsen, Holt & Larsen, 2016, Blau, Francine & Kahn, Lawrence M., 2017).

Grönlund (2017) har undersøgt, hvilke strategier højtuddannede svenske kvinder og mænd lægger i forhold til deres karriere. Formålet med studiet var at undersøge, om kvinder er mere familieorienterede end karriereorienterede i deres jobsøgning og derfor søger efter familievenlige arbejdsvilkår og vice versa for mænd. Undersøgelsen bygger på et spørgeskema til 2.400 nyuddannede inden for 5 fagområder: ingeniør, politiassistent, advokat, psykolog og socialarbejder. De 5 fagområder er alle karakteriseret ved at være domineret af det ene køn (Grönlund, 2017).

Grönlund konkluderer, at kvinder er mere familieorienterede end mænd i deres valg af beskæftigelse og dermed arbejdsvilkår, men samtidig prioriterer kvinderne løn og karriere ligeså højt som mænd. Dette kalder Grönlund for, at kvinder har et 'to-sidet engagement'. Derudover viser analyserne, at kvinder på de mandsdominerede områder er lige så karriereorienterede, men mere familieorienterede end deres mandlige kollegaer. Kvinder på de kvindedominerede områder er mere familieorienterede, men ikke mindre karriereorienterede end deres mandlige kollegaer. Kvinder søger således arbejdsvilkår, der både giver mulighed for at kombinere arbejdsliv og familieliv og giver mulighed for at gøre karriere og få en høj løn, og det uanset, om det er på den kvindedominerede eller mandsdominerede del af arbejdsmarkedet (Grönlund, 2017).

## 5.2 Transitionen mellem uddannelse og arbejdsmarked

Dette afsnit præsenterer undersøgelser, der har set på transitionen mellem uddannelse og arbejdsmarked. Undersøgelserne har på forskellig vis set på, hvordan kvinder og mænd med samme fuldførte uddannelse oplever forskellig validering af kompetencer og forestillinger om, hvor på arbejdsmarkedet man kan passe ind.

En svensk undersøgelse fra 2020 undersøger, hvordan henholdsvis kvindelige og mandlige sygeplejerskeelever bliver behandlet på studiet og i praktikkerne på hospitaler. Det er en etnografisk analyse, der består af observationer i 3 uger af en klasse på 20 sygeplejerskestuderende, hvor 14 er kvinder, og 6 er mænd. Derudover er der foretaget 6 individuelle interview (4 kvinder og 2 mænd) plus et gruppeinterview med lærerne. Sygeplejестudiet indeholder en teoretisk del på skolen og en praktisk del på en arbejdsplads (Hedlin, Maria, Åberg, Magnus, 2020).

Studiet viser, at de 6 mandlige studerende bliver favoriseret på bekostning af de kvindelige studerende. Forskerne fremhæver 4 temaer, der illustrerer dette.

Underviserne signalerer i deres undervisning, at alle er lige velkomne, men i praksis signalerer de, at de 6 mandlige studerende er mere velkomne end de kvindelige studerende ved særligt at fremhæve glæden ved, at de mandlige studerende har valgt faget. Mændene udgør en minoritet, og der er en forventning om, at de kommer med nogle særlige kompetencer til faget. Det betyder, at de kvindelige studerende tales ned, mens de mandlige studerende tales op.

Sociale kompetencer anses som en afgørende kompetence i sygeplejen, men observationerne viser, at de mandlige studerende fremhæves som et velkomment element, selvom de ikke prioriterer de sociale kompetencer i samme grad som kvinderne. De sociale kompetencer devalueres, fordi ingen forventer sociale kompetencer af mænd.

Professionaliseringen af sygeplejen har været nødvendig for at løsrive sygeplejen fra en forestilling om, at sygepleje er en omsorgskompetence, som kvinder forventes at besidde, fordi de er kvinder. Studiet viser imidlertid, at ved at tale mændene op, at tale de sociale kompetencer ned samt insistere på, at sygeplejefagligheden også indeholder maskuline elementer, så får lærere og studerende modstillet omsorgskompetencen med det maskuline i stedet for at inkludere omsorgskompetencen i det maskuline. Ifølge studiet bidrager dette forhold endvidere til, at omsorgskompetencerne bliver devalueret, fordi de er feminint konnoteret (Hedlin, Maria, Åberg, Magnus, 2020).

Naukkarinen & Bairoh (2022) undersøger, hvordan forventningerne til kvinder i et maskulint konnoteret fag som ingeniørfaget bidrager til, at kvinder og mænd får forskellige karrierer med forskelligt indhold, og at nogle kvinder helt forlader faget igen. Studiet bidrager således til en forklaring af, hvordan kønsopdelingen reproduceres, når kvinder med et atypisk uddannelsesvalg forlader faget igen (Naukkarinen, Bairoh, 2022).

Undersøgelsen er baseret på et spørgeskema til 4.000 finske ingeniører, der er i starten af deres arbejdsmarkedskarriere.

Studiet konkluderer, at der i ingeniørfaget er en dualisme: På den ene side prioriteres den tekniske kunnen, og på den anden side prioriteres evnen til at indgå i sociale interaktioner og opbygge netværk med fx stakeholders. Denne dualisme afspejles også i en kønsspecialisering, hvor det forventes, at mænd prioriterer det tekniske, mens kvinder prioriterer det sociale. Problemet er, at dette er udtryk for nogle kønsstereotyper, som den enkelte kvinde eller mand ikke nødvendigvis lever op til. Konsekvensen af disse forventninger er, at de kvindelige ingeniører oplever, at deres tekniske kompetencer i mindre grad kommer i spil på arbejdsmarkedet. Dette anfægter kvindernes professionelle identitet og kan på sigt få dem til at forlade faget, anderledes end tilfældet er for de mandlige ingeniører (Naukkarinen, Bairoh, 2022).

En norsk undersøgelse fra 2014 er baseret på 66 kvalitative interview med studerende, der studerede henholdsvis sygepleje, datateknologi og bioingeniørfag ved Høgskolen i Oslo. De er blevet interviewet i to runder i henholdsvis 2009 (stadig studerende) og 2010 (fuldført uddannelse) (Orupabo, 2014).

Orupabo har både et kønsblik og et etnisk blik på, hvad der sker i transitionen mellem studiet og arbejdsmarkedskarrieren. Sygepleje- og bioingeniørfaget er begge kvindedominerede uddannelser, mens datateknologi er et mandsdomineret studie. Alligevel konkluderer Orupabo, at alle informanter på de tre forskellige uddannelser har et teknisk kompetenceideal, også selvom sygeplejefagets kerne i højere grad er omsorg og relationsdannelse jf. også (Hedlin, Maria, Åberg, Magnus, 2020).

Orupabo (2014) påpeger, at det tekniske kompetenceideal i sygeplejefaget kan fortolkes som et forsøg på at inddrage kompetencer, der er maskulint konnoteret og dermed kan bidrage til at højne fagets status. Men i en arbejdsmarkedskontekst er det omsorgskompetencerne, der er i højsædet i sygeplejefaget, og derfor er dyrkelsen af den maskuline tekniske kompetence ikke i synk med kravene på arbejdsmarkedet. Dette paradoks får som konsekvens, at nogle af de færdigt uddannede sygeplejersker har de 'forkerte' kompetencer eller mangler omsorgskompetencerne. Studiet illustrerer, hvordan et individs ressourcer og forudsætninger i overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarked hænger sammen med formelle og uformelle aspekter, når definitionerne af kompetencer væves sammen med køn. Den kodning, der sker af forskellige kompetencer, får betydning for de forventninger om en arbejdsmarkedskarriere, som den enkelte har (Orupabo, 2014).

Et norsk registerstudie undersøger, hvordan to kohorter af unge mennesker, der har taget uddannelser domineret af det ene køn, klarer sig på arbejdsmarkedet 11 år efter afsluttet uddannelse (Lorentzen, Vogt, 2022).

Studiet viser, at kvinder uddannet i et kvindedomineret fag har det mindst favorable livsforløb målt på beskæftigelse og løn, mens mænd uddannet inden for mandsdominerede områder har det mest favorable livsforløb i form af beskæftigelse og løn. Generelt klarer mænd sig bedre end kvinder i forhold til arbejdsmarkedsinklusion og løn, mens mænd, der har taget en utraditionel uddannelse, klarer sig dårligere end deres mandlige kollegaer med en traditionel uddannelse. Det modsatte gælder for kvinder, hvor kvinder med en utraditionel uddannelse klarer sig bedre end deres kvindelige kollegaer i et traditionelt fag. Endelig bekræfter studiet, at mænd i et utraditionel fag klarer sig bedre end kvinderne i faget (glaselevator), mens kvinder i et utraditionelt fag bliver stoppet i deres progression, og altså klarer sig dårligere end mænd i faget (glasloftet).

De transitionsprocesser, som studiet afdækker, viser, at der er nogle processer, som er afhængig af køn og uddannelsesvalg, og som giver de to køn et forskelligt livsforløb (Lorentzen, Vogt, 2022).

Et dansk registerstudie Larsen m.fl. (2017) undersøger sektorplaceringen (offentlig eller privat) for kvinder og mænd med samme uddannelse. Studiet kigger på 6 forskellige uddannelser: to erhvervsfaglige uddannelser (kontor og kok), to mellemlange videregående uddannelser (fysioterapi og bygge- og anlægsteknik samt to længerevarende videregående uddannelser (jura og psykologi). Fagene er valgt, fordi de i udgangspunktet er fag, hvor der findes beskæftigelsesmuligheder både i den private og i den offentlige sektor. Derudover er der i de valgte uddannelser forskel på kvindeandelen, således at der både er kvindedomineerede og mandsdominerede fag i udvalget (Larsen, Holt & Larsen, 2017).

Studiet viser, at uanset fuldført uddannelse, så er kvinder i større udstrækning ansat i den offentlige sektor. Der er ingen eksempler på, at kvinder i højere grad end mænd er ansat i den private sektor.

Studiet har endvidere undersøgt, hvad der sker på sigt ved at se på beskæftigelsen henholdsvis lige efter endt uddannelse og 5 år og 9 år efter endt uddannelse. Det interessante er, at selvom kvinder og mænd fx begynder deres karriere i den private sektor, så vil dette være ændret 9 år efter, hvor sandsynligheden for, at kvinder er ansat i den offentlige sektor er stor. Dette gælder særligt for kokkefaget og psykologi. Med en uddannelse fx inden for jura og kontor opstår kønsarbejdsdelingen fra dag ét – kvinder bliver offentligt ansatte, mens mænd bliver privat ansatte (Larsen, Holt & Larsen, 2017).

Dette studie kan ikke sige noget om, hvilke forklaringer der ligger bag denne forskellige sektorplacering, men studiet fortæller, at der er forskel på de to køns adfærd selv med den samme uddannelsesmæssige baggrund (Larsen, Holt & Larsen, 2017).

### **5.3 Kønsstereotyper i forhold til ønsker om arbejdsvilkår**

Det kønsopdelte arbejdsmarked er ifølge Reisel (2014) opstået i en historisk periode, hvor der især i de nordiske lande har været et sammenfald af begivenheder efter 2. verdenskrig: Gifte kvinder og mødre trådte ind på arbejdsmarkedet, der var lavkonjunktur i industrien, samfundene var i en transformation hen imod en økonomi præget af service mere end industri, og endelig blev velfærdsstaten op- og udbygget. De mønstre, der dengang blev skabt på ar-



bejdsmarkedet, er blevet selvforstærkende, fordi de har skabt nogle forventninger til, hvilke opgaver henholdsvis kvinder og mænd kan og ønsker at varetage. Disse mønstre og mekanismer bidrager til at reproducere det kønsopdelte arbejdsmarked, uanset om der er tale om den faglærte eller den ufaglærte del af arbejdsmarkedet (Reisel, 2014a).

Flere af de allerede beskrevne studier tyder på, at de individuelle valg er præget af nogle kønsstereotype forventninger til de to køn samt nogle strukturelle forhold. Som eksempel på et strukturelt forhold kan nævnes, at de dele af arbejdsmarkedet, der hovedsageligt beskæftiger kvinder, er præget af deltidsarbejde, selvom deltid ikke nødvendigvis er den enkelte kvindes behov, men deltid er den mulighed, der er (Drange, Egeland, 2014).

Organiseringen af de forskellige delarbejdsmarkeder er ifølge Boje & Ejrnæs (2013) skabt på grund af en forestilling om en bestemt kønsarbejdsdeling i familierne, hvor kvinder tager sig af den praktiske og følelsesmæssige omsorg for familien, mens mænd tager sig af forsørgelsen. Sådan vil det også være i mange familier, men kønsarbejdsdelingen ændrer sig løbende, idet der sker ændringer i familiernes opgavefordeling. I de nordiske lande er både kvinder og mænd, fædre og mødre aktive på arbejdsmarkedet, og udviklingen i arbejdstid går i retning af, at kvinder øger deres arbejdstid, mens mænd sænker deres. Det er dog stadig kvinder, der udgør hovedparten af de deltidsansatte, men deltiden bliver længere i antallet af ugentlige arbejdstimer (Boje, Ejrnæs, 2013).

Det er dog langt fra alle kvinder og alle mænd, der lever i en familie, fx har børn, der skal hentes og bringes, eller som har en traditionel kønsarbejdsdeling, men kvinder og mænd vil stadig være underlagt forestillingen om, at det er sådan, verden ser ud. Forestillingerne om en stabil kønsarbejdsdeling i familier bidrager til, at visse områder på arbejdsmarkedet har nogle særlige arbejdsvilkår, der så igen indirekte er med til at fastholde både segregeringen på arbejdsmarkedet og i familierne, uanset om den enkelte kvinde eller den enkelte mand ønsker sig det anderledes (Holt, Lewis, 2011, Grosen, Holt & Lund, 2012).

I det følgende vil der blive præsenteret studier, der netop ser på disse strukturer, der har skabt særlige arbejdsvilkår for kvinder og for mænd.

### 5.3.1 Familievenlighed og arbejdstidens organisering

Drange & Egeland udarbejdede i 2014 en litteraturoversigt over deltidens udbredelse i de nordiske lande. Muligheden for deltid eller nedsat tid findes primært på de kvindedominerede områder i den offentlige sektor og enkelte områder i den private sektor.<sup>8</sup>

Deltidsarbejde er ifølge Drange & Egeland (2014) ikke kun udtryk for kvinders præferencer for deltid. Det er i lige så høj grad udtryk for, at inden for nogle kvindedominerede områder er arbejdet tilrettelagt efter, at medarbejderne er på deltid. Deltid giver flere hoveder at fordele vagtarbejde på, fx i sundhedssektoren og i ældreplejen.

Deltidsarbejdet i den offentlige sektor i de nordiske lande er endvidere karakteriseret ved at give adgang til fx barsel, sygedagpenge, kompetenceudvikling mv., hvilket kan mindske incitamenterne til at gå op i tid. Fastholdelsen af en deltidnorm på de offentlige kvindedominerede arbejdspladser er dog med til fastholde en kønsarbejdsdeling i familierne samt en kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet, idet mænd ikke efterspørger deltidarbejde (Drange, Egeland, 2014).

Magnusson (2021) dykker ned i et andet centralt element af arbejdstidsorganiseringen nemlig muligheden for fleksibilitet i arbejdstiden. Flexibilitet i arbejdstiden ses bl.a. som et familievenligt tiltag. Flexibilitet i arbejdstiden kan fx være en flekstid, der gør det muligt at variere mødetid og sin gå-hjem-tid inden for en fast ramme i forhold til fx at hente og bringe børn, men fleksibilitet kan også være helt at have kontrol over sin arbejdstid. Muligheden ses som et af de elementer, der tilbydes og kendetegner kvindedominerede områder af arbejdsmarkedet og dermed som en af forklaringerne på, at kvinder søger disse områder.

Flexibilitet i og kontrol over arbejdstiden har to sider: På den ene side kan kontrollen anvendes til at tilgodese arbejdets behov, og på den anden side kan fleksibiliteten anvendes til at tilgodese familiens behov. Det er disse to sider af fleksibilitet, som Magnusson undersøger (Magnusson, 2021).

Magnusson anvender det svenske levevilkårsspørgeskema til at undersøge de to sider af arbejdstidsfleksibilitet. Hun modstiller på den ene side spørgsmål om forskellige muligheder for at variere sin arbejdstid, om man kan forlade sin arbejdsplads i løbet af en arbejdsdag, og om man kan flytte rundt på sin ar-

---

<sup>8</sup> I dag vil der i Danmark være en andel arbejdstagere, der på grund af reduceret arbejdsevne er på nedsat tid. For eksempel er der over 60.000 danskere, der er ansat i et såkaldt fleksjob, hvor arbejdstiden kan være ned til 5 timer om ugen. Deltid på det ordinære arbejdsmarkedet ligger typisk på ml. 30 og 36 timer.

bejdstid med på den anden side at have et tidsforbrugende arbejde operationaliseret ved spørgsmål om, hvorvidt man ofte har overarbejde, om man bliver kompenseret for overarbejde, og om arbejdet ind imellem kræver, at man er væk om natten.

Magnussen konkluderer for det første, at kvinder ikke har større muligheder for fleksibilitet i deres arbejdstid end mænd, og at der ingen sammenhæng er mellem at have børn og have mulighed for at variere arbejdstiden. For det andet konkluderer han, at kvindedominerede områder på arbejdsmarkedet har mindre adgang til arbejdstidsfleksibilitet end alle andre områder på arbejdsmarkedet. Adgangen til fleksible arbejdstidsordninger er i stedet forbundet med områder på arbejdsmarkedet, der er karakteriseret ved medarbejdere, der har ledende stillinger og/eller er højtuddannede – områder, der også er karakteriseret ved høj løn. Disse medarbejdere findes typisk på de områder af arbejdsmarkedet, hvor der både er beskæftiget kvinder og mænd.

Det tidsforbrugende arbejde findes primært på de områder af arbejdsmarkedet, hvor der er også adgang til tidsmæssig fleksibilitet, hvilket ifølge Magnussen kan indikere, at fleksibiliteten i arbejdstiden måske anvendes til at tilgodese arbejdet og ikke familierne. Disse områder på arbejdsmarkedet er samtidig karakteriseret ved at være kønsblandede og højtloønnede. Kvinder ser dog ud til at få mindre økonomisk kompensation ud af det tidsforbrugende arbejde end mænd.

Forestillingen om, at kvinder vælger de kvindedominerede områder på grund af fleksible arbejdstidsarrangementer understøttes således ikke af denne undersøgelse (Magnusson, 2021).

Et dansk studie kommer frem til samme konklusion (Holt, Larsen, 2019). Formålet med studiet er at undersøge, om kvinder og mænd har forskellige arbejdsvilkår, og om disse arbejdsvilkår har betydning for oplevelsen af balance mellem arbejdstid og tid til familien. Studiet tager udgangspunkt i, om danske lønmodtagere har kontrol over eget arbejde sammenholdt med kravene i arbejdet. Antagelsen er, at kontrol over eget arbejde vil give en bedre balance mellem arbejdstid og tid til familien. Datagrundlaget er en spørgeskemaundersøgelse besvaret af 4.330 beskæftigede lønmodtagere i alderen 18-64 år (48 pct. mænd og 52 pct. kvinder). Tre spørgsmål måler kontrollen over eget arbejde: "Jeg har indflydelse på, hvad indholdet i mit arbejde er", "Jeg kan tage del i beslutninger, der påvirker mit arbejde", og "Har du mulighed for at tilrettelægge dit arbejde fleksibelt?" Jobkravene ved følgende tre spørgsmål: "Mit arbejde kræver, at jeg bliver ved med at lære nyt", "Mit arbejde kræver højt tempo", og "Jeg oplever ofte, at mit arbejde er svært at overkomme".

Studiet konkluderer, at kvinder i lidt større omfang end mænd har job, hvor de har lav kontrol over eget arbejde og samtidig har høje jobkrav, hvilket svarer til

studiet fra Magnusson (2021). Endvidere konkluderer studiet, at både kvinder og mænd, der oplever at have høje krav og lav kontrol over arbejdet, oplever mindre balance mellem arbejdstid og tid til familien (Holt, Larsen, 2019).

Leuze & Strauss (2016) kobler i et tysk studie af højtuddannede kvinder og mænd, registeranalyser med spørgeskemadata, hvor interviewpersonerne er blevet spurgt ved færdiggjort uddannelse, 1 år efter fuldført uddannelse og 5 år efter fuldført uddannelse. De ønsker at undersøge, hvorfor der er lavere løn på kvindedominerede områder, og undersøger dette ved at koble kvindedominansen i et fag med arbejdstidsarrangementer (Leuze, Strauss, 2016).

De konkluderer, at områder på arbejdsmarkedet, hvor overarbejde er et arbejdsvilkår, og hvor kønsfordelingen er blandet eller mandsdomineret, giver højere løn, mens adgangen til deltidsarbejde, der er et kendetegn ved de kvindedominerede områder, giver lavere løn. Til gengæld afviser undersøgelsen, at det er varetagelsen af typiske 'kvinde-opgaver'<sup>9</sup>, der i sig selv giver lavere løn, men det snarere er, når et fag bliver præget af deltidsarbejde, at lønnen går ned (Leuze, Strauss, 2016).

Heejung Chung (2019) har med brug af the European Working Conditions Survey undersøgt kvinders og mænds muligheder for at planlægge egen arbejdstid, og herunder om en øget kontrol primært findes inden for de kvindedominerede fag, som evt. kan retfærdiggøre det lavere lønniveau, man ser i disse fag (Chung, 2019).

I spørgeskemaet findes bl.a. en variabel, hvor respondenterne angiver graden af kontrol over egen arbejdstid. Desuden findes en variabel, hvori respondenterne angiver, om deres kollegaer hovedsageligt er mænd eller kvinder.

Analysen viser, at kvinder har en lidt lavere grad af kontrol over arbejdstid, end mænd (hhv. 22 pct. og 23 pct.) målt på alle analysens 27 lande. Der findes dog en stor variation landene imellem, og i Danmark har relativt mange både mænd og kvinder kontrol over egen arbejdstid (cirka 45-50 pct.), men der er dog marginalt flere danske mænd end kvinder, der har denne mulighed.

Sammenhængen på individniveau forsvinder dog, når der kontrolleres for, hvorvidt man arbejder på en mande- eller kvindedomineret arbejdsplads. Her ses en ny sammenhæng: Kontrol over egen arbejdstid er størst, hvis man arbejder på en arbejdsplads med relativt lige kønsfordeling, lidt mindre hvis du arbejder på en mandsdomineret arbejdsplads, og mindst hvis du arbejder på en kvindedomineret arbejdsplads. Denne sammenhæng gælder også i en dansk kontekst.

---

<sup>9</sup> Undersøgelsen sætter således også spørgsmålstegn ved den såkaldte devalueringsteori. Denne teori ser som forklaring, at omsorgskompetencer værdisættes ringere end tekniske kompetencer, fordi omsorg ses som en naturlig kompetence hos kvinder.

Heejung konkluderer på baggrund af analysen, at kvinder på individniveau *ikke* har bedre adgang til kontrol over egen arbejdstid, og at ansatte på kvindearbejdspladser generelt har dårligere adgang end ansatte på mandsdominerede og kønsneutrale arbejdspladser (Chung, 2019).

Kvinder på de kvindedominerede områder har ifølge de refererede studier mindre kontrol over egen arbejdstid, og studierne tyder også på, at kvinder og mænd ansat på de kvindedominerede områder ikke har særligt familievenlige forhold, når det kommer til kontrol over egen arbejdstid og dermed mangler den fleksibilitet, der kunne anvendes til at varetage familiernes behov.

### 5.3.2 Fravær og barsel

Fravær i forbindelse med børns sygdom samt barsels- og forældreorlov har en forskningsinteresse på to måder. Langt de fleste artikler om fravær ser på, hvilken betydning fravær har for løn og bruger bl.a. kvinders fravær som en forklaring på kvinders lavere løn. Denne rapport skal imidlertid ikke forklare lønforskelle, men derimod forklare det kønsopdelte arbejdsmarked.

Som forklaring på det kønsopdelte arbejdsmarked kan problemstillingen om fraværet ses på følgende måde. Kvinders fravær på kvindedominerede arbejdspladser kan være udtryk for, at kvinder har hovedansvaret for familien og dermed qua deres uddannelser opnår ansættelse på områder, hvor fraværet er forventet både kulturelt og arbejdsorganisationsmæssigt. Her tænkes der primært på fravær i forbindelse med børn. Så længe kønsarbejdsdelingen i familierne giver kvinderne dette hovedansvar, lige så længe vil kvinderne søge mod de områder på arbejdsmarkedet, hvor fraværet er forventet.

Et nyere dansk studie af Kleven m.fl. (2019) har via registeranalyser undersøgt forældreskabets betydning for løngabet (Kleven, Landais & Sogaard, 2019). Artiklen bidrager også til en belysning af, hvordan det kønsopdelte arbejdsmarked reproduceres ved forældreskabet.

Studiet viser, at kvinder oplever en lønnedgang efter de får børn. En af forklaringerne på dette er, at sandsynligheden for, at kvinder efter deres første barn arbejder i den offentlige sektor, stiger. Omvendt falder sandsynligheden for, at kvinder er ledere, og at de generelt har specialiserede stillinger (Kleven, Landais & Sogaard, 2019).

Fædreorlov kan siges at være et forsøg på politisk at ændre på det kønsopdelte arbejdsmarked, idet netop det faktum, at det primært er kvinder, der tager orlov i forbindelse med børn, er med til at fastholde det kønsopdelte arbejdsmarked. Når det primært er kvinder, der har muligheden for orlov, så er

det med til at opretholde kønsarbejdsdelingen i familierne, der igen bidrager til det kønsopdelte arbejdsmarked.

Angelov m.fl. (2016) har anvendt svenske registerdata til at foretage tidsserieanalyser af lønindkomsten hos hhv. mænd og kvinder i heteroseksuelle par, før og efter de fik børn, men har også set på dynamikkerne internt i familierne.

Studiet viser, at der sker en rationalisering af ressourcerne inden for familierne ved børnefødsler. Rationaliseringen gør, at den mest veluddannede og velbetalte part typisk vil prioritere arbejdet højere ved børnefødsler, som på grund af det kønsopdelte arbejdsmarked typisk vil være manden, mens den anden, der typisk vil være kvinden, vil tage det meste af orloven og drosle ned i arbejdstid for til gengæld at tage større ansvar for omsorgsarbejdet i hjemmet. Hovedkonklusionen er, at så længe ansvarsfordelingen i familierne er ulige fordelt, så vil kønsopdelingen på arbejdsmarkedet blive reproduceret, og løngabet mellem mænd og kvinder vil fortsat eksistere (Angelov, Johansson & Lindahl, 2016).

Hald Andersen (2018) har via registeranalyser set på, hvad der sker i familierne, når fædre tager orlov.

Studiet viser, at fædres barselsorlov reducerer lønforskelle mellem kvinder og mænd inden for samme husholdning ved at øge mødres lønindkomst. En antagelse vil i den forbindelse være, at netop det, at fædre tager orlov, ændrer kvinders fravær og ønske om at gå ned i tid. En sådan bevægelse vil på sigt kunne betyde en ændring i de forventninger, der er til de to køn på arbejdsmarkedet og dermed også påvirke kønsopdelingen (Andersen, 2018).

Dette resultat underbygges indirekte af et komparativt studie fra 2021. Del Rey m.fl. (2021) sammenligner Frankrig, Italien, Norge og Portugal via registeranalyser og undersøger, hvordan arbejdsmarkedet påvirkes af kønsfordelingen af retten til forældreorlov (Del Rey, Racionero & Silva, 2021).

Analysen peger på, at når der tildeles længere barsel specifikt til enten kvinder eller mænd, vil det påvirke både beskæftigelsen og lønniveauet for det pågældende køn i negativ retning. Til gengæld vil lønniveauet for det modsatte køn stige. Det betyder, at beskæftigelsen og lønniveauet så at sige opfører sig kønsneutralt, da øget orlov til mænd også har konsekvenser for mænd på arbejdsmarkedet. Det betyder også, at en mere ligelig tildeling af barselsorlov mellem kvinder og mænd vil forventes at ville reducere kønsforskelle i løn og beskæftigelsesfrekvens for begge køn og bidrage til at mindske kønsarbejdsdelingen i familierne (Del Rey, Racionero & Silva, 2021).

## 5.4 Opsamling: Udbudsforklaringer



Teorier om rationelle valg forklarer valg af uddannelse og beskæftigelse. Human kapital-teorien forklarer individers valg af uddannelse ud fra det afkast, der kan forventes af investeringen. Det kønsopdelte uddannelsesvalg kan således skyldes, at kvinder og mænd investerer forskelligt i uddannelse. Teorien om komparative fordele forklarer, at kvinder og mænd vælger forskellig uddannelse og arbejdsmarkedsplacering, fordi der er nogle kompetencer, der er kønsspecifikke og iboende. Det rationelle valg vil være at vælge uddannelse og arbejdsmarkedsplacering efter, hvor ens kønsspecifikke kompetencer kan omsættes. Teorier om de rationelle valg som udbudsforklaringer udfordres blandt andet af, at kvinder i dag investerer mere i uddannelse end mænd, selvom de får mindre afkast af deres investering.

Analyser af transitionen mellem fuldført uddannelse og valg af beskæftigelse viser, at kønsstereotype forventninger til de to køn allerede på uddannelserne påvirker kvinder og mænd i deres valg af specialisering, og at kvinder og mænd med samme fuldførte uddannelse ender forskellige steder på arbejdsmarkedet enten lige efter fuldført uddannelse eller efter nogle år. Der sker en såkaldt glidende kønsarbejdsdeling.

De kvindedominerede områder på arbejdsmarkedet er præget af muligheden for deltidsarbejde, men samtidig er der studier, der viser, at medarbejdere på de kvindedominerede arbejdspladser har mindre indflydelse på egen arbejdstid og dermed mindre fleksibilitet end medarbejdere på de mandsdominerede arbejdspladser. Flexibilitet i arbejdstiden findes mest på kønsblandede arbejdspladser, hvor der samtidig lægges mange arbejdstimer.

Endelig giver studier i fravær i forbindelse med barsel og børneomsorg en forklaring på, at kvinder og mænd vælger forskelligt på arbejdsmarkedet. Kvinder vælger områder, hvor fraværet er forventet og accepteret, hvilket er tilfældet på de kvindedominerede områder på arbejdsmarkedet. Dette er en følge af kønsarbejdsdelingen i familierne, hvor kvinder stadig tager størstedelen af orloven.

# 6 Arbejdsgivernes efterspørgsel

Arbejdsgivernes efterspørgsel efter en bestemt type medarbejdere bidrager som en del af forklaringen på det kønsopdelte arbejdsmarked. Man kan sige, at de forklaringer, der er præsenteret i kapitel 5, også er udtryk for en køns-skæv efterspørgsel efter arbejdskraft. Arbejdsvilkår, arbejdstid og familievenlighed er arbejdsvilkår, arbejdstagerne kan søge efter, og som arbejdsgiverne kan tilbyde. Det særlige er, at der er en systematik i, hvor på arbejdsmarkedet de forskellige vilkår udbydes. Det er denne sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel, der skaber og reproducerer det kønsopdelte arbejdsmarked.

Arbejdsgiveres diskrimination i forhold til at ansætte enten kvinder eller mænd er et andet tema, der kan bidrage til forklaringerne af det kønsopdelte arbejdsmarked.

Det tredje tema i dette kapitel er den glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveauet. Den glidende kønsarbejdsdeling bidrager til forståelsen af, hvordan fx lokale ledere via formelle og uformelle karrierestier kan være med til at fordele fx udviklende arbejdsopgaver på en måde, der favoriserer det ene køn.

Endelig kan arbejdsmarkedets vertikale kønsarbejdsdeling ifølge de udvalgte studier ses som en følge af arbejdsgivernes efterspørgsel efter ledere, som de anser som havende de rette kompetencer, hvor de rette kompetencer kan være andet end faglige kompetencer.

## 6.1 Efterspørgslen efter den ideelle arbejdskraft

Studier<sup>10</sup> har beskrevet, hvordan arbejdsgivernes forestillinger om den ideelle arbejdskraft til de arbejdsopgaver, der skal varetages, får betydning for den måde, arbejdsgiverne tilrettelægger arbejdet på, fx med hensyn til arbejdsvilkår. På områder, hvor kvinder ses som den ideelle arbejdskraft, som på fx social- og sundhedsområdet, er arbejdet således organiseret ud fra en forventning om, at kvinder har hovedansvaret for familie og børn jf. (Holt, Lewis, 2011, Reisel, 2014a).

Ifølge Grosen m.fl. (2014) kan kvinder have nogle formelle kompetencer som fx en relevant uddannelse, og så er der en forventning om, at kvinder har nogle

---

<sup>10</sup> Det må konstateres, at der i forhold til dette tema ikke i særlig stort omfang er fundet nyere studier.



uformelle kompetencer. I dette ældre arbejdspladsstudie undersøges kønsarbejdsdelingen i en dansk bank, hvor kvinder sås som den ideelle arbejdskraft til særlige arbejdsopgaver i banken. De uformelle kompetencer, der blev tillagt kvinder, var at kunne have mange bolde i luften, som altså af ledelsen blev betragtet som en naturlig kompetence for kvinderne (Grosen, Holt & Lund, 2012).

Når kvinder anses som den ideelle arbejdskraft, vil der fx tilbydes adgang til deltidsarbejde. På arbejdspladsen kan det ligeledes være legitimt at tage sig af syge børn samt tage barsel og forældreorlov jf. (Drange, Egeland, 2014).

Et andet ældre arbejdspladsstudie viser, at på områder, hvor mænd ses som den ideelle arbejdskraft, vil arbejdet blive organiseret på en måde, som imødekommer en forventning om, at mænd ikke er ansvarlige for familiens praktiske og følelsesmæssige omsorg, men for familiens forsørgelse (Holt & Lewis, 2011).

Lorentzen & Vogt (2022) viser i deres studie, at mænd vil have de formelle kompetencer i form af en relevant uddannelse, og så vil der være en forventning om, at den mandlige arbejdstager vil kunne være fleksibel over for arbejdet, fordi han vil have en ægtefælle, der tager sig af familien. Derfor vil den ideelle mandlige arbejdstager arbejde fuldtid og vil kunne påtage sig uforudset overarbejde jf. (Lorentzen, Vogt, 2022).

Det er vigtigt i denne sammenhæng at fastslå, at disse forventninger til henholdsvis den kvindelige og den mandlige ideelle arbejdskraft ikke nødvendigvis har med den enkelte kvinde eller mand at gøre. Tværtimod kan disse forventninger gøre det vanskeligt for de kvinder og de mænd, der ikke lever op til disse forventninger jf. (Holt, Lewis, 2011).

Der er således en sammenhæng mellem forestillingerne om kvinders og mænds formelle og uformelle kompetencer, en forestilling om en traditionel kønsarbejdsdeling i familierne og arbejdsgivernes efterspørgsel efter den ideelle arbejdskraft, som afføder en særlig organisering af arbejdet, der tilgodeser forestillingen om kvinders og mænds ansvar i familierne. Denne kæde af forestillinger bidrager til og reproducerer den horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet, jf. afsnit 5.3.

## 6.2 Diskrimination

Forekomsten af bevidst eller ubevidst diskrimination i en dansk kontekst er så vidt vides ikke undersøgt. Midtbøen (2014) gennemgår de empiriske undersøgelser, der er udført for at undersøge diskrimination i ansættelsesprocessen. Det er primært amerikanske, engelske og australske studier, der har undersøgt diskrimination. De viser, at der finder diskrimination sted på baggrund af

køn og ikke kun rettet mod kvinder. Diskriminationen følger de eksisterende mønstre for segregering og forestillinger om den ideelle medarbejder således, at kvinder er foretrukket til de i forvejen kvindedominerede og mænd til de i forvejen mandsdominerede områder (Midtbøen, 2014).

Birkelund m.fl. (2021) bekræfter ovenstående. De gennemgår systematisk felt-eksperimenter, hvor der sendes jobansøgninger til arbejdsgivere, hvor ansøgeren har samme kompetencer, men forskelligt køn. I alt 7 felteksperimenter indgår i denne metaanalyse (Birkelund, Avra & Larsen, 2021).

De konkluderer, at kvinder i højere grad bliver inviteret til samtale frem for mænd, jo højere kvindeandelen er i faget, hvilket forfatterne ser som udtryk for egentlig diskrimination af mænd på kvindedominerede områder. Det samme gør sig gældende for kvinder på de mandsdominerede områder, men her er resultatet er ikke nær så tydeligt (Birkelund, Avra & Larsen, 2021).

Ej heller er der udarbejdet egentlige undersøgelser af den statistiske diskrimination. Den statistiske diskrimination kan forklares på to måder: For det første kan den statistiske diskrimination ligge i forlængelse af forestillingerne om, at det ene køn er den ideelle arbejdskraft. Det andet køn vil dermed blive frasorteret. For det andet kan denne diskrimination opstå, hvis en arbejdsgiver har haft dårlige erfaringer med at ansætte et for arbejdspladsen utraditionelt køn. Hvis disse erfaringer ikke har været gode, kan det betyde en fravælgelse af dette køn i fremtiden. Til gengæld kan gode erfaringer omvendt betyde et gennembrud for det utraditionelle køn (Teigen, 2014, Blau, Francine & Kahn, Lawrence M., 2017).

Fravælgelse af det ene køn som kategori og ikke af det enkelte individ bidrager ifølge studierne til at opretholde den horisontale og den vertikale kønsopdeling.

### **6.3 Den glidende og den vertikale kønsarbejdsdeling**

Den glidende kønsarbejdsdeling er udtryk for, at kvinder og mænd ender med forskellige jobfunktioner og jobkarrierer. Studier af den glidende kønsarbejdsdeling ligger i forlængelse af idéen om den ideelle arbejdskraft til bestemte job, og kan dermed også ses som en del af arbejdskraftefterspørgslens bidrag til det kønsopdelte arbejdsmarked. Den glidende kønsarbejdsdeling kan foregå i hverdagslivet på den enkelte arbejdsplads, og den kan foregå, når der skal rekrutteres medarbejdere og ledere.

### 6.3.1 Den glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau

Der er ikke fundet mange nyere studier, hvis formål det er at undersøge den glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau. Nogle studier kommer dog i nærheden af denne problemstilling.

Et kvalitativt studie skal præsenteres som et eksempel på, hvordan forskellige ønsker om arbejdsorganiseringen får betydning for arbejdsorganiseringen og arbejdsdelingen på arbejdspladsen.

Børve (2017) har udført casestudier i to norske børnehaver, der er typisk kvindedominerede arbejdspladser. Ligesom i studiet af de sygeplejestuderende tyder dette studie på, at ansættelsen af mandlige pædagoger ændrer på organiseringen af arbejdet, og dermed ændrer ansættelsen af mandlige pædagoger på arbejdsvilkårene for de kvindelige medarbejdere, fordi mændene bliver favoriseret på en kvindedomineret arbejdsplads (Børve, 2017).

Studiet viser, at kvinderne på de to arbejdspladser ønsker standardiserede arbejdsdage med en struktur, der placerer de forskellige arbejdsopgaver i løbet af dagene, mens mændene ønsker sig en større grad af fleksibilitet i forhold til, hvornår hvilke opgaver skal løses. Ligeledes foretrækker kvinderne, at man deles om arbejdsopgaverne, og at alle varetager alle opgaver, mens mændene gerne vil vælge arbejdsopgaver efter interesser. Det får som konsekvens, at arbejdsdelingen internt på arbejdspladsen ændrer sig, og at kvinderne må se deres ønsker nedprioriteret, fordi mænd er højt prioriteret i børnehaver. Opbygningen af en ny neutral kønskultur bliver således på mændenes præmisser (Børve, 2017).

Et islandsk kvalitativt studie fra 2019 viser, hvordan det kan gå, når en mandsdomineret arbejdsplads ønsker at inkludere kvinder. Der er tale om et forsøg, hvor en mandsdomineret industrivirksomhed ønsker at fremme en 50/50 kønssammensætning (Rafnsdottir, Weigt, 2019).

Forsøget lykkes ikke, og ifølge forskerne skyldes det primært to ting: Der var en modstand mod projektet i lokalsamfundet, der forhindrede kvinder i at søge stillinger på virksomheden, fordi kvinder ikke forventedes at arbejde i en industriproduktion. For det andet lykkedes det ikke lige som eksemplet med børnehaverne at opbygge en ny mere kønsneutral arbejdspladskultur. Arbejdspladsen var stadig præget af en mandsdomineret kultur uden hensyntagen til de nye kvindelige medarbejdere og kollegaer (Rafnsdottir, Weigt, 2019).

En svensk undersøgelse fra 2018 baseret på spørgeskemadata ønsker at undersøge, hvorfor kvinder trods det, at de har overhalet mænd i forhold til uddannelse, stadig klarer sig dårligere end mænd i forhold til karriere i arbejdslivet (Boye, Grönlund, 2018).

Spørgeskemaet er udsendt til 2.300 svenske kvinder og mænd, som for nylig har gennemført en videregående uddannelse inden for et af fem udvalgte uddannelsesprogrammer (ingeniører, jura, socialarbejdere, psykologer og politiassistenter). Hvert af disse studier er kendetegnet ved alle at føre til en specifik profession, men også at de varierer i forhold til deres kønsdominans, hvor jura er et såkaldt blandet fag, ingeniører og politiassistenter er mandsdomineret, mens socialarbejdere og psykologer er kvindedomineret.

5 år efter endt uddannelse er en større andel af mænd end kvinder indtrådt i specialiserede job, der har krævet en oplæringsperiode på minimum 1 år. Flere mænd svarer samtidig, at det vil være svært for deres arbejdsgiver at undvære dem, netop fordi de er blevet specialister. Kvinder er i mindre grad i specialiserede job, også selvom der kontrolleres for fravær i forbindelse med børn, hvilket ellers ofte anvendes som hovedforklaring på kvinders lavere position i arbejdslivet. Både mødre og fædre med små børn har mindre sandsynlighed for at være i et specialiseret job.

Studiet viser endvidere, at jo flere arbejdstimer, der arbejdes, desto større er sandsynligheden for at være i et specialiseret job. Forældreskab og tilbøjelighed til at arbejde mange timer påvirker kvinder og mænd på samme måde. Med andre ord skal kønsforskellen i adgangen til specialiserede job 5 år efter endt uddannelse forklares på andre måder end ved fravær i forbindelse med barsel og antallet af arbejdstimer. Studiet viser, at der er en ulige adgang til efteruddannelse og mere specialiserede arbejdsopgaver for de to køn, uanset om der er tale om kvindedominerede, blandede eller mandsdominerede professioner, som har konsekvenser for kvinders og mænds karrieremuligheder – kvinder oplever således et glastag fra den dag, de har færdiggjort deres uddannelser og træder ind på arbejdsmarkedet (Boye, Grönlund, 2018).

### **6.3.2 Den vertikale kønsopdeling**

Den vertikale kønsopdeling er forsøgt forklaret på flere forskellige måder. Nedenfor gennemgås de mest centrale forklaringer jf. (Teigen, 2014, Longarela, 2017).

Som sagt kan arbejdspladser i sig selv sætte barrierer op for kvinder via en glidende kønsarbejdsdeling, hvor kvinder bliver tilbudt en anden karrierevej end mænd – en karrierevej, der ikke nødvendigvis ender med en lederstilling. En metafor for denne proces benævnes glastaget, mens mænd omvendt bliver

kørt i stilling til lederstillinger via en glasrulletrappe eller en glaselevator. Metaforerne anvender 'glas', som en indikation af, at det foregår uformelt og måske også ubevidst.

Homosocial reproduktion er udtryk for, at mennesket søger noget genkendeligt jf. også forklaringerne om socialt tilhørsforhold i afsnit 4.1.3. Dette gælder ifølge en af forklaringerne også ledere, der rekrutterer ledere. Da langt de fleste, der rekrutterer ledere, er mænd, så bliver resultatet en ny mandlig leder – det er også kaldt Rip, Rap og Rup-syndromet (Teigen, 2014).

En tredje forklaring er, at kvinder simpelthen fravælger lederstillinger, fordi de ikke ønsker at være ledere. Dette kan enten skyldes andre prioriteringer i forhold til familien, eller det kan være udtryk for, at kvinder ikke finder lederstillinger attraktive.

Manglende adgang til de rette netværk kan være en barriere for kvinder. Forklaringen her er, at mange lederstillinger besættes via netværk, og at kvinder typisk ikke har de rette netværk.

Endelig er der en forklaring om egentlig diskrimination, der udelukker kvinder fra lederstillinger, men dette er der så vidt vides ikke dokumentation for i en dansk kontekst.

En dansk undersøgelse fra 2021 baseret på spørgeskemadata undersøger, hvordan ledere ser sig selv og generelt ser kønsstereotyper i lederrollen (Smith, Eriksson & Smith, 2021).

Spørgeskemaet er gennemført blandt ledere i den private sektor i Danmark (fra 2014). I spørgeskemaet bedes respondenterne om at udpege personlighedstræk, som de mener er hhv. 'særligt feminine', 'særligt maskuline' og 'særligt vigtige for en god leder'.

Studiet viser, at kvindelige ledere generelt har en mindre kønsstereotyp opfattelse af god ledelse, end mandlige ledere. Kvindelige topledere (CEO's) har dog et signifikant mere kønsstereotypt syn på god ledelse sammenlignet med kvindelige ledere på lavere niveauer. En lignende sammenhæng gælder ikke for mænd – faktisk har mandlige topledere mindre kønsstereotype syn på god ledelse, end mandlige ledere på lavere niveauer. Kvindelige topledere vurderer desuden selv at besidde flere maskuline egenskaber sammenlignet med kvindelige ledere på lavere niveauer. Kvindelige ledere omkring 50 år har det mindst kønsstereotype syn på god ledelse, hvorimod både yngre og ældre kvindelige ledere er mere kønsstereotype i deres opfattelser. Ledere (af begge køn) i firmaer med et stærkt fokus på work-life-balance er generelt mindre kønsstereotype i deres opfattelse af god ledelse. Kvindelige ledere

vurderer sig selv lavere på de maskuline lederegenskaber og højere på de feminine lederegenskaber sammenlignet med de mandlige ledere. Generelt bekræfter undersøgelsen, at der findes kønsstereotype opfattelser af god ledelse på arbejdspladserne, som ser ud til at påvirke kvinders indtræden i lederjobs i en negativ retning (Smith, Eriksson & Smith, 2021).

Et svensk spørgeskemastudie fra 2020 undersøger ligeledes kvindelige og mandlige leders selvsvurdering på henholdsvis kvindedominerede, mandsdominerede eller blandede arbejdspladser (Larsson, Alvinus, 2020).

Larsson & Alvinus (2020) har spurgt 1.897 svenske ledere om, hvilken type ledere de er efter deres egen opfattelse. De skelner mellem forskellige typer af ledere: den udviklende leder, den konventionelle leder og den destruktive leder. De finder, at kvindelige ledere primært definerer sig selv som et sted mellem udviklende og konventionel, mens der er en overvægt af mænd, der ser sig selv som destruktive. Destruktiv skal i denne forbindelse ses som det modsatte af udviklende dvs. passiv og reaktiv, mens den udviklende leder er aktiv og proaktiv (Larsson, Alvinus, 2020).

I forlængelse af ovenstående fokus på personlige egenskaber har Lesner (2020) netop undersøgt, hvilken type af personlige egenskaber der efterspørges på arbejdsmarkedet. Han tager udgangspunkt i 5 personlige egenskaber (the big five), som er: Samvittighedsfuldhed, Venlighed, Robusthed, Udadvendthed og Åbenhed i forhold til nye erfaringer. Hver personlig egenskab har to sider – en positiv og en negativ (Lesner, 2020).

Studiet viser blandt andet, at især mænd er i job, hvor uvenlighed er en personlig egenskab, der vægtes højt (Lesner, 2020).

## 6.4 Opsamling: Arbejdsgivernes efterspørgsel



De udvalgte studier, der har set på forklaringer på efterspørgselssiden, tager blandt andet udgangspunkt i forestillingen om, at der findes en ideel arbejdskraft, der er baseret på køn. Denne forestilling betyder blandt andet, at arbejdsgiverne vil skabe arbejdsvilkår, så de kan tiltrække det rette køn, fordi det rette køn antages at have både de formelle, men også uformelle kompetencer, som arbejdsgiveren efterspørger. Således vil de kvindedominerede områder være præget af en forestilling om, at kvinder har hovedansvaret for familien, og at de derfor tilbydes arbejdsvilkår, der matcher dette ansvar.

Ifølge studierne kan den glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau ligeledes være udtryk for, at der også på arbejdspladser vil være kønsstereoty-

pier, der vil bidrage til, at kvinder ikke bliver ledere eller får de udviklende arbejdsopgaver, fordi forventningen er, at kvinder tager sig af familien uanset den enkelte kvindes faktiske forhold og ønsker. Sådanne forventninger bidrager til den vertikale kønsopdeling, hvor kvinder i mindre grad end mænd gør karriere eller får lederstillinger.

# 7 Konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked

Der kan være både fordele og ulemper ved en arbejdsdeling både på samfundsniveau og på arbejdspladsniveau. En arbejdsdeling, der er baseret på kompetencer, evner og interesser kan være både legitim og effektiv. Problemet opstår, når arbejdsdelingen er baseret på et irrelevant kriterium, som køn. Når dette er tilfældet opstår nogle u hensigtsmæssige konsekvenser både for samfundet og arbejdsmarkedet og for det enkelte individ.

De foregående kapitler har bidraget til at anskueliggøre, at en arbejdsdeling udelukkende baseret på formelle kompetencer ikke altid finder sted. Tværtimod viser flere af de præsenterede studier, at kønsopdelingen i uddannelser, det kønsopdelte arbejdsmarked og kønsarbejdsdelingen i familierne tilsammen bidrager til, at der er andre forhold, der har betydning for allokeringen af arbejdskraft.

I det følgende vil forskellige former for konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked kort blive skitseret.

## 7.1 Konsekvenser på samfunds- og arbejdsmarkedsniveau

Det kønsopdelte arbejdsmarked kan betyde, at allokeringen af arbejdskraft bliver mindre fleksibel og mindre effektivt. Når dele af arbejdsmarkedet primært er forbeholdt det ene køn, kan det betyde, at fx de kvindedominerede dele af arbejdsmarkedet kan have vanskeligt ved på den ene side at tiltrække mandlig arbejdskraft, fordi mænd ikke udbyder deres arbejdskraft til disse områder. På den anden side kan arbejdsgiverne have låst sig fast på, at det er kvinderne, der er den ideelle arbejdskraft. I perioder, hvor efterspørgslen stiger på de kvindedominerede områder af arbejdsmarkedet, betyder det, at potentielle arbejdstagere kan blive frasorteret udelukkende på deres køn, og det giver alt andet lige et mindre rekrutteringsgrundlag (Reisel, Teigen, 2014a).

Ifølge Reisel & Teigen (2014a) kan et mindre rekrutteringsgrundlag betyde, at samfundet og den enkelte arbejdsgiver går glip af en potentiel arbejdskraft udelukkende på grund af køn. Derudover vil en mangel på arbejdskraft kunne skabe flaskehalse på arbejdsmarkedet, der både kan få betydning for lønnen og for produktionen.



Et effektivt arbejdsmarked er afhængig af, at arbejdskraften flytter sig derhen, hvor der er mangel på arbejdskraft. Det kønsopdelte arbejdsmarked kan være en barriere for dette.

I en situation med mangel på arbejdskraft på fx de kvindedominerede områder, og hvor der fx er en overkapacitet på de mandsdominerede arbejdspladser, vil det kønsopdelte arbejdsmarked få som konsekvens, at ledigheden mellem de to køn bliver skæv og produktionen mindre.<sup>11</sup> I det omfang kvinder og mænd ikke har den samme tilbagetrækningsalder, så vil tilbagetrækningen ramme de forskellige dele af arbejdsmarkedet forskelligt. Larsen m.fl. (2016) påpeger, at gennemsnitsalderen i den offentlige sektor er højere end i den private sektor, hvilket øger risikoen for, at den offentlige kvindedominerede sektor mangler arbejdskraft i de kommende år (Larsen, Holt & Larsen, 2016).

Endelig er der studier, der har vist, at de forskellige dele af arbejdsmarkedet også er forskelligt belastet af fravær forstået som barsels- og forældreorlov. Så længe det stadig er kvinder, der tager hovedparten af orloven i forbindelse med børnefødsler, vil de kvindedominerede områder også være præget af dette fravær, se fx (Kleven, Landais & Sogaard, 2019, Blau, Francine & Kahn, Lawrence M., 2017). Tilbuddet om deltid på de kvindedominerede dele af arbejdsmarkedet betyder ligeledes, at disse områder måske ikke får udnyttet arbejdskraften optimalt (Drange, Egeland, 2014).

På trods af disse ulemper påpeger Ellingsæter (2014), at den horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet betragtes som legitim, netop fordi der ligger et element af individuelt valg i strukturerne på arbejdsmarkedet. Hun fremhæver, at det i de nordiske lande har hørt til sjældenhederne, at der rent politisk tages drastiske midler i brug for at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked. Der er igennem årene blevet anvendt kampagner og holdningsbearbejdnings i forhold til primært at få piger og kvinder til at ændre deres uddannelsesvalg og ad den vej ændre på kønsopdelingen på arbejdsmarkedet (Ellingsæter, 2014).

Det ser anderledes ud i forhold til den vertikale kønsarbejdsdeling, der ifølge Ellingsæter (2014), i højere grad ses som illegitim, og derfor har der også politisk været større vilje til at diskutere fx kvoter i bestyrelser, selvom konsekvenserne i forbindelse med den horisontale kønsopdeling synes større på samfundsniveau (Ellingsæter, 2014).

---

<sup>11</sup> Der har været perioder, hvor der fx var ledighed i bygge og anlæg, mens man manglede medarbejdere på de kommunale velfærdsområder. Det lykkedes dog ikke at flytte medarbejdere (typisk mænd) fra bygge og anlæg til fx de kommunale børnehaver.

## 7.2 Individuelle konsekvenser af kønsopdelingen

En af konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked er ifølge flere studier løngabet mellem kvinder og mænd. De kvindedominerede områder på arbejdsmarkedet er lavere lønnet end de mandsdominerede områder. Studier har endvidere vist, at kvinders relative lavere løn hænger markant sammen med kvindeandelen, således at både kvinder og mænd ansat på et kvindedomineret område er lavere lønnet end kvinder og mænd på mandsdominerede områder (Albæk, Casier & Larsen, 2019, Magnusson, 2013). Albæk m.fl. (2019) viser i deres danske registerstudie, at lønnen falder med kvindeandelen, og dette især er udtalt for den offentlige sektor, men gælder også for den private sektor (Albæk, Casier & Larsen, 2019).

Det kønsopdelte arbejdsmarked betyder også, at både kvinder og mænd bliver begrænset i deres jobsøgning. Kvinders og mænds mobilitet bliver begrænset, når der er områder på arbejdsmarkedet, hvorhen de ikke flytter sig. Nyere studier viser videre, at kvinder er mindre mobile og har et mindre område på arbejdsmarkedet at være mobile på, mens mænd har et større mobilitetsrum. Studier viser, at mobilitet er positivt for lønnen, ligesom mobilitet kan være en afgørende faktor i forhold til at gøre karriere (Reshid Abdulaziz Abrar, 2019, Riekhoff, 2022).

Drange & Egeland (2014) viser i deres review om deltidsarbejde, at stereotype forventninger til de to køn, deres kompetencer og deres ønsker til arbejdsvilkår, bliver en barriere for den kvinde og den mand, der ikke lever op til disse forventninger. Det kan give sig udslag i, at henholdsvis kvinder og mænd kan have vanskeligt ved at opleve sig inkluderet på en arbejdsplads, hvor det modsatte køn er overrepræsenteret, se afsnit 4.1.3. Det kan også betyde, at der ikke bliver udbudt fuldtidsarbejde på kvindedominerede arbejdspladser eller deltidsarbejde på mandsdominerede arbejdspladser (Drange, Egeland, 2014).

Familievenlighed som begreb er primært knyttet til de kvindedominerede områder, selvom studier har vist, at dette ikke nødvendigvis er tilfældet jf. (Holt, Larsen, 2019, Magnusson, 2021).

Det kan dog stadig have den konsekvens, at mænd, der ønsker sig familievenlige arbejdsvilkår kan have vanskeligt ved at opnå dette på de mandsdominerede områder, mens kvinder, der ønsker fuldtid samt specialiserede og udviklende arbejdsopgaver, kan få svært ved at opnå dette på de kvindedominerede arbejdspladser (Grönlund, 2017).

I forlængelse af forestillinger om familievenlige arbejdsvilkår er en af konsekvenserne, at de to delarbejdsmarkeder har opbygget forskellige arbejdsvilkår

for at imødekomme forestillingerne om henholdsvis kvinders og mænds ønsker og behov. Det gælder, som allerede nævnt, arbejdstiden, det gælder indflydelsen på og fleksibilitet i arbejdstiden, og det gælder typen af og indflydelsen på arbejdsopgaverne jf. afsnit 5.3 (Holt, Larsen, 2019, Magnusson, 2021).

Der er enkelte studier, der peger på, at arbejdsmiljøet er forskelligt på henholdsvis de kvindedominerede og de mandsdominerede arbejdspladser med konsekvens for den enkelte arbejdstager. Som beskrevet tidligere, så arbejder især kvinder med mennesker, mens især mænd arbejder med ting. Det har forskellig betydning for organiseringen af arbejdet, men også på graden og typen af belastninger.

Holt & Larsen (2019) viste fx, at kvinder i lidt større grad end mænd er placeret på områder på arbejdsmarkedet, hvor kravene i arbejdet er høje, mens indflydelsen på arbejdet er lave (Holt, Larsen, 2019).

Vänje (2015) har i et litteraturstudie undersøgt, hvorfor der er et større sygefravær på de kvindedominerede områder i den svenske sundhedssektor. Hun konkluderer for det første, at det at arbejde med mennesker i sig selv er en risikofaktor i forhold til psykiske belastninger. For det andet at kvinder er ansat i de områder i sundhedsvæsenet, hvor netop relationer og omsorg er i fokus, hvilket medfører belastninger. For det tredje, at selve den måde arbejdet er organiseret på ikke tager højde for disse arbejdsvilkår. Vänjes hovedkonklusion er således, at der er en direkte kobling mellem arbejdsvilkårene for kvinder i sundhedssektoren og kvindernes sygefravær (Vänje, 2015).

## 7.3 Opsamling: Konsekvenser af kønsopdelingen



Der er konsekvenser af kønsopdelingen på samfunds- og arbejdsmarkedsniveau. Konsekvenserne ses primært ved allokeringen af arbejdskraft, hvor det kønsopdelte arbejdsmarked betyder, at mobiliteten mellem sektorer og mellem brancher begrænses af kønsopdelingen. Dette betyder, at arbejdsgiverne har en mindre rekrutteringsbase, og der kan opstå flaskehalse ved mangel på arbejdskraft.

De udvalgte studier viser, at når arbejdsgivere tilbyder arbejdsvilkår på baggrund af forestillinger om kønsarbejdsdelingen i familierne, får de ikke udnyttet arbejdskraften godt nok, samtidig med at de er med til at fastholde kønsarbejdsdelingen i familierne.

De individuelle konsekvenser af kønsopdelingen er ifølge studier, at både kvinder og mænd ansat på et kvindedomineret område er lavere lønnet end kvinder og mænd på mandsdominerede områder. For det andet har studierne

vist, at begge køn er begrænsede i deres jobsøgning, når der er tale om fastlåste delarbejdsmarkeder. Dette har især konsekvenser for de kvinder og de mænd, der ikke lever op til de kønsstereotype forventninger i forhold til valg af arbejdsmarkedskarriere. Endelig betyder det ifølge de udvalgte studier, at kvinder og mænd reelt har forskellige arbejdsvilkår.

## 8 Opsamling og videnshuller



Der er ikke én forklaring på det kønsopdelte arbejdsmarked. Tværtimod er der et komplekst net af forklaringer. Der er dog rimelig enighed om, at det køns-skæve uddannelsesvalg afspejler sig i det kønsopdelte arbejdsmarked. Der er også en grad af enighed om, at kønsarbejdsdelingen i familierne især i forbindelse med forældreskabet har betydning for det kønsopdelte arbejdsmarked. Uddannelsesvalget, kønsarbejdsdelingen i familien og kønsopdelingen på arbejdsmarkedet hænger således sammen – ikke lineært, men snarere cirkulært.

Uenighederne opstår, når det skal forklares, hvorfor piger og drenge, kvinder og mænd vælger så forskelligt og ser så forskelligt på egne kompetencer og karriereaspirationer.

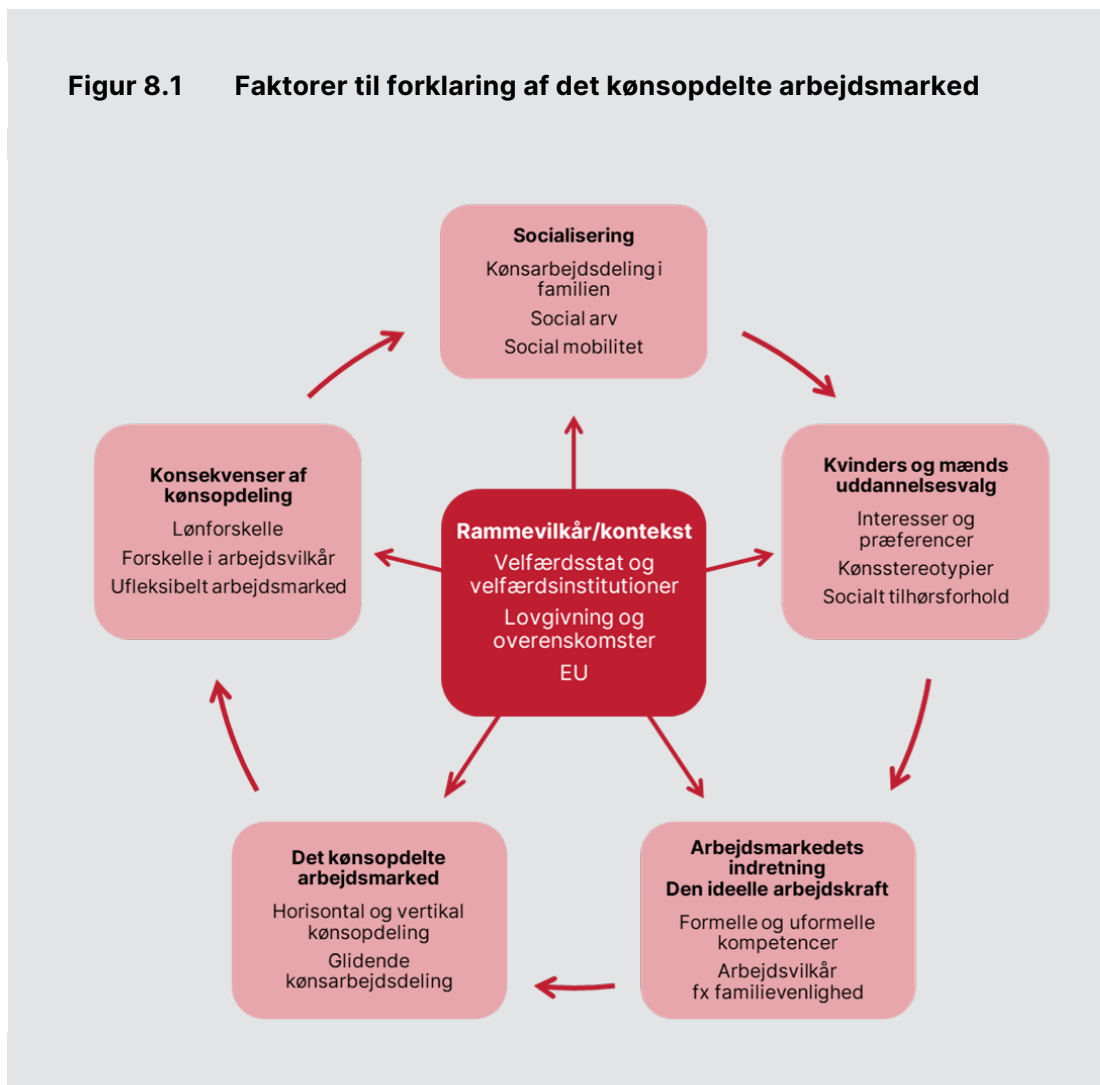
Der tegner sig to typer af hovedforklaringer.

Den ene forklaring fremhæver, at der er biologiske forskelle mellem kønnene, der spiller ind på de beslutninger og valg, den enkelte tager i forhold til uddannelse og arbejdsmarkedspacering. Ifølge de præsenterede studier så prioriterer kvinder uddannelse om og arbejdet med mennesker, relationer og fællesskabet samt en arbejdsmarkedstilknytning, hvor arbejdet kan tilpasses familielebens behov. Mænd derimod prioriterer uddannelser om og arbejdet med ting (teknik) samt en arbejdsmarkedstilknytning, der giver status og prestige.

Den anden forklaring fremhæver, at de valg, der tages i forhold til uddannelse og arbejdsmarkedet, er styret af kønsstereotype forventninger til de to køn. Ifølge de præsenterede studier betyder det, at piger og kvinder kan opleve nogle indre barrierer i form af manglende tro på kompetencer inden for de fag og områder, der ses som maskulint konnoteret, og nogle ydre barrierer, hvor omverdenens forventninger bliver styrende for de forskellige valg. Det samme gør sig gældende for drenge og mænd med omvendt fortegn. Pointen i denne forklaring er, at det ikke handler om det enkelte individs interesser og evner, men om nogle forventninger, der er knyttet til kategorierne mand eller kvinde, som har konsekvenser for den enkelte kvinde og mand. Det er også en pointe i denne grundforklaring om de kønsstereotype valg, at kønsopdelingen ikke er statisk, men historisk har udviklet sig, og løbende gør det.

Derudover er der andre forklaringer, der bidrager til det overordnede billede, som det fremgår af Figur 8.1. Figuren illustrerer de faktorer, som er kommet frem i vidensoversigten som forklaring på det kønsopdelte arbejdsmarked. Figuren illustrerer også, at de forskellige faktorer er forbundne og påvirker hinanden. Endelig illustrerer figuren, at der er tale om en cirkulær forbundenhed og ikke en lineær.

**Figur 8.1 Faktorer til forklaring af det kønsopdelte arbejdsmarked**



Kilde: VIVE

I gennemgangen af de nyere nordiske studier har der vist sig enkelte områder, hvor der mangler forskning i en dansk kontekst:

- Uddannelsesvalget har en af de centrale roller i det kønsopdelte arbejdsmarked. Derfor kunne mere viden om, hvordan og hvornår valget tages, være afgørende for at ændre på dette valg. Studier viste, at unge søger uddannelser, der giver et socialt tilhørsforhold. Dette kunne undersøges yderligere i en dansk kontekst. Der mangler ligeledes mere viden om transitionsprocesserne fra uddannelse til arbejdsmarked. De udvalgte studier viste fx, at der sker en udvikling i fagligheden for det underpræsenterede køn, som får konsekvenser for den senere arbejdsmarkedstilknøytning.
- Analyser af den sociale arvs betydning for uddannelsesvalget. Studier viste, at unges ønske om social mobilitet kan føre til flere kvinder

i STEM-fagene. Denne sammenhæng og udviklingen i denne sammenhæng kunne ligeledes undersøges yderligere.

- Uddannelsesvalget er kun en af forklaringerne på det kønsopdelte arbejdsmarked. For eksempel har forestillingerne om den ideelle arbejdskraft betydning for hele arbejdsmarkedet, også den del af arbejdsmarkedet, der primært beskæftiger kvinder og mænd uden erhvervskompetencegivende uddannelser. Der mangler nyere studier af de mekanismer, der fastholder kønsopdelingen på de ufaglærte dele af arbejdsmarkedet.
- Arbejdspladsstudier kan bidrage med mere viden om den glidende kønsarbejdsdeling på alle dele af arbejdsmarkedet. Der mangler fx viden om den glidende kønsarbejdsdeling på de kønsblandede arbejdspladser. Studier viser fx, at kvinder er lige så karriereorienterede som deres mandlige kollegaer, men alligevel ender med ikke at gøre karriere på samme måde som deres mandlige kollegaer. Hvad skyldes dette, og hvordan opstår de processer?
- Transitionsprocesserne på arbejdsmarkedet, hvor studier har vist, at kvinder 'ender' i den offentlige sektor, mens mændene forbliver i den private – også selvom kvinder og mænd i udgangspunkt har de samme formelle kompetencer i form af den samme fuldførte uddannelse. Hvordan opstår disse processer konkret?
- Der mangler studier, der undersøger familievenligheden på de kvindedominerede arbejdspladser. Det vil også være relevant at undersøge, om fædres større adgang til fædreorlov kommer til at bidrage til ændrede dynamikker på arbejdsmarkedet.
- En kortlægning af både uddannelsesvalg og den horisontale og vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet er vigtig for at kunne følge udviklingen i disse kønsopdelinger over tid.

# Litteratur

- Albæk, K., Casier, F. & Larsen, M. 2019, Er kvindefag stadig lavtlønsfag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i forskellige arbejdsfunktioner, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, København.
- Albæk, K., Larsen, M. & Thomsen, L.S. 2017, "Segregation and gender wage gaps in the private and the public sectors: an analysis of Danish linked employer-employee data, 2002-2012", *Empirical Economics*, vol. 53, no. 2, pp. 779-802.
- Angelov, N., Johansson, P. & Lindahl, E. 2016, "Parenthood and the Gender Gap in Pay", *Journal of Labor Economics*, vol. 34, no. 3, pp. 545-579.
- Beskæftigelsesministeriet 2020, *Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2020*, Beskæftigelsesministeriet, København.
- Birkelund, G.E., Avra, J. & Larsen, E.N. 2021, "Blir menn utsatt for ansettelsesdiskriminering i kvinnedominerte yrker?", *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 38, no. 3-4, pp. 197-209.
- Blau, F. & Kahn, L.M. 2017, "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations", *Journal of Economic Literature*, vol. 55, no. 3, pp. 789-865.
- Boje, T.P. & Ejrnæs, A. 2013, *Uligevægt: Arbejde og Familie i Europa*, Samfundslitteratur, Frederiksberg.
- Børve, H.E. 2017, "Men in kindergartens: work culture and gender", *Early Child Development and Care*, vol. 187, no. 7, pp. 1083-1094.
- Boye, K. & Grönlund, A. 2018, "Workplace Skill Investments - An Early Career Glass Ceiling? Job Complexity and Wages Among Young Professionals in Sweden", *Work Employment and Society*, vol. 32, no. 2, pp. 368-386.
- Chung, H. 2019, "'Women's work penalty' in access to flexible working arrangements across Europe", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 25, no. 1, pp. 23-40.
- Del Rey, E., Racionero, M. & Silva, J.I. 2021, "Labour Market Effects of Reducing the Gender Gap in Parental Leave Entitlements", *Labour Economics*, vol. 72, pp. 1-12.



- Drange, I. & Egeland, C. 2014, Part-Time Work in the Nordic Region II: A research review on important reasons, Nordic Council of Ministers, København.
- Ellingsæter, A.L. 2014, "Kjønnssensibilisme - segregeringens evighetsmaskin?" in *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, eds. L. Reisel & M. Teigen, Gyldendal Akademisk, Oslo, pp. 86-107.
- Faber, S.T., Nielsen, H.P. & Bennike, K.B. 2015, Sted, (U)lighed og Køn: En kortlægning af udfordringer og best practices i relation til køn, uddannelse og befolkningsstrømme i Nordens yderområder, Tema Nord, København.
- Grönlund, A. 2017, "On different tracks? Gender, professional strategies, and early career wage gaps", *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 7, no. 2, pp. 9-25.
- Grosen, S.L., Holt, H. & Lund, H.L. 2012, "The naturalization of gender segregation in Danish bank", *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 2, no. 1, pp. 61-79.
- Hald Andersen, S. 2018, "Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence", *Journal of Marriage & Family*, vol. 80, no. 5, pp. 1125-1143.
- Hedlin, M. & Åberg, M. 2020, "The Glass Funnel: A Tool to Analyse the Gender Regime of Healthcare Education and Work", *Journal of Vocational Education & Training*, DOI: 10.1080/13636820.2020.1834439, pp. 1-22.
- Holt, H. & Larsen, M. 2019, "Bidrager graden af indflydelse og krav i arbejdet til kønsforskelle i oplevelsen af balance mellem arbejdstid og tid til familien?", *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 36, no. 4, pp. 246-263.
- Holt, H. & Lewis, S. 2011, "'You Can Stand on Your Head and Still End Up with Lower Pay': Gliding Segregation and Gendered Work Practices in Danish 'Family-friendly' Workplaces", *Gender, Work & Organization*, vol. 18, no. s1, pp. e202-e221.
- Humlum, M.K., Nandrup, A.B. & Smith, N. 2019, "Closing or reproducing the gender gap? Parental transmission, social norms and education choice", *Journal of Population Economics*, vol. 32, no. 2, pp. 455-500.
- Jansson, U. & Sand, J. 2021, Genusperspektiv på framtidens högteknologiske arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), Nordisk ministerråd, København.

- Kleven, H., Landais, C. & Sogaard, J.E. 2019, "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark", *American Economic Journal-Applied Economics*, vol. 11, no. 4, pp. 181-209.
- Lappalainen, S., Mietola, R. & Lahelma, E. 2013, "Gendered divisions on classed routes to vocational education", *Gender & Education*, vol. 25, no. 2, pp. 189-205.
- Larsen, M., Holt, H. & Larsen, M.R. 2017, "Er sektorvalget også kønsopdelt blandt kvinder og mænd med samme uddannelse?", *Søkelys på arbejdslivet*, vol. 24, no. 1-02, pp. 108-125.
- Larsen, M., Holt, H. & Larsen, M.R. 2016, *Et kønsopdelt arbejdsmarked: Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer*, SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, København.
- Larsson, G. & Alvinus, A. 2020, "Comparison within gender and between female and male leaders in female-dominated, male-dominated and mixed-gender work environments", *Journal of Gender Studies*, vol. 29, no. 7, pp. 739-750.
- Lehn-Christiansen, S. 2008, "Køn og vejledning i uddannelsessystemet" in *Lige muligheder - Frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti (SFI 08:24)*, eds. R. Emerik & H. Holt, SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, København, pp. 95-112.
- Lesner, R.V. 2020, "Labor market sorting on personality traits and the gender wage gap", *Applied Economics Letters*, vol. 27, no. 11, pp. 940-944.
- Leuze, K. & Strauss, S. 2016, "Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates", *Work, employment and society*, vol. 30, no. 5, pp. 802-820.
- Longarela, I.R. 2017, "Explaining vertical gender segregation: a research agenda", *Work Employment and Society*, vol. 31, no. 5, pp. 861-871.
- Lorentzen, T. & Vogt, K.C. 2022, "Gendered transition structures: life course patterns after completion of gender-segregated vocational education in Norway", *Journal of Education and Work*, vol. 35, no. 1, pp. 64-77.
- Magnusson, C. 2021, "Flexible time – but is the time owned? Family friendly and family unfriendly work arrangements, occupational gender composition and wages: a test of the mother-friendly job hypothesis in Sweden", *Community, Work & Family*, vol. 24, no. 3, pp. 291-314.

- Magnusson, C. 2013, "More women, lower pay? Occupational sex composition, wages and wage growth", *Acta Sociologica*, vol. 56, no. 3, pp. 227-245.
- Midtbøen, A.H. 2014, "Segregering og diskriminering" in *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, eds. L. Reisel & M. Teigen, Gyldendal Akademisk, Oslo, pp. 65-85.
- Myklebust, R.B. 2019, "Resistance and persistence: exploring gender-untypical educational choices", *British Journal of Sociology of Education*, vol. 40, no. 2, pp. 254-268.
- Naukkarinen, J. & Bairoh, S. 2022, "Gender differences in professional identities and development of engineering skills among early career engineers in Finland", *European Journal of Engineering Education*, vol. 47, no. 1, pp. 85-101.
- Orupabo, J. 2014, "Kompromisser og anerkjennelse: overgang fra utdanning til arbeid" in *Kjønnsdeling og Etniske skiller på Arbeidsmarkedet*, eds. L. Reisel & M. Teigen, Gyldendal Akademisk, Oslo, pp. 149-169.
- Rafnsdóttir, G.L. & Weigt, J. 2019, "Addressing the Horizontal Gender Division of Labor: A Case Study of Support and Obstacles in a Heavy Industry Plant in Iceland", *Sex Roles*, vol. 80, no. 1-2, pp. 91-104.
- Reisel, L. 2014a, "Kjønnsdeling på tvers" in *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, eds. L. Reisel & M. Teigen, Gyldendal Akademisk, Oslo, pp. 30-47.
- Reisel, L. 2014b, "Kjønnsdelte utdanningsvalg" in *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, eds. L. Reisel & M. Teigen, Gyldendal Akademisk, Oslo, pp. 119-118.
- Reisel, L., Skorge, ØS. & Uvaag, S. 2019, *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En kunnskapsoppsummering*, Institutt for samfunnsforskning, Oslo.
- Reisel, L. & Teigen, M. 2014a, "Det Kjønnsdelte Arbeidsmarkedet" in *Kjønnsdeling og Etniske skiller på Arbeidsmarkedet*, eds. L. Reisel & M. Teigen, Gyldendal Akademisk, Oslo, pp. 11-28.
- Reisel, L. & Teigen, M. (eds) 2014b, *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, Gyldendal Akademisk, Oslo.

- Reshid, A.A. 2019, "The Gender Gap in Early Career Wage Growth: The Role of Children, Job Mobility, and Occupational Mobility", *Labour*, vol. 33, no. 3, pp. 278-305.
- Riekhoff, A. 2022, "Good or bad (in)stability? A cross-cohort study of the relation between career stability and earnings mobility in Finland", *Research in Social Stratification & Mobility*, vol. 77, pp. 1-11.
- Schøne, P., Strøm, M. & von Simson, K. 2020, "Peer gender and educational choices", *Empirical Economics*, vol. 59, no. 4, pp. 1763-1797.
- Seehuus, S. 2021, "Gender differences and similarities in work preferences: Results from a factorial survey experiment", *Acta Sociologica*, DOI:10.1177/00016993211060241, pp. 1-21.
- Seehuus, S. 2019, "Social class background and gender-(a)typical choices of fields of study in higher education", *British Journal of Sociology*, vol. 70, no. 4, pp. 1349-1373.
- Sinclair, S., Nilsson, A. & Cederskar, E. 2019, "Explaining gender-typed educational choice in adolescence: The role of social identity, self-concept, goals, grades, and interests", *Journal of vocational behavior*, vol. 100, pp. 54-71.
- Smith, N., Eriksson, T. & Smith, V. 2021, "Gender stereotyping and self-stereotyping among Danish managers", *Gender in Management*, vol. 36, no. 5, pp. 622-639.
- Teigen, M. 2014, "Kjønnsdeling på langs" in *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, eds. L. Reisel & M. Teigen, Gyldendal Akademisk, Oslo, pp. 48-64.
- Tellhed, U., Backstrom, M. & Bjorklund, F. 2018, "The role of ability beliefs and agentic vs. communal career goals in adolescents' first educational choice. What explains the degree of gender-balance?", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 104, pp. 1-13.
- Tellhed, U. 2022, *Val efter eget kön: Könsskillnader i utbildningsval- teori och empiri från den socialpsykologiska litteraturen*, Jämställdhetsmyndigheten, Göteborg.
- Vänje, A. 2015, "Sick leave - a signal of unequal work organizations? Gender perspectives on work environment and work organizations in the health care sector: a knowledge review", *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 5, no. 4, pp. 85-104

VIVE