



STABILITET OG ENDRING I DET KJØNNSDELTE ARBEIDSMARKEDET

Hovedfunn fra prosjektet
Gender Segregation in the Labour Market:
Comparative Perspectives and Welfare State Challenges

STABILITET OG ENDRING I DET KJØNNSDELTE ARBEIDSMARKEDET

- 4** **Kjønnsdeling i utdanning og arbeid**
- 5** **Om prosjektet**
- 6** **Paradoksale eller logiske sammenhenger? Kjønnsdeling i et internasjonalt perspektiv**
Høy kvinnelig sysselsetting gir lavere kjønnsdeling på arbeidsmarkedet
Hvordan utdanning og arbeidsliv er strukturert påvirker kjønnsdelingen
- 9** **Glasstaket i næringslivet og kvinners karrieremønstre i USA og Norge**
Kvinner i lederstillinger opplever ikke mye direkte diskriminering og negative holdninger, men de konkurrerer ikke på like vilkår med menn.
Norge og USA er ikke så ulike når det gjelder kvinner i toppledelse
- 11** **Hvordan forstå kjønnsdelte utdanningsvalg i dagens Norge?**
Utdanningsvalg henger sammen med karakterer og sosial bakgrunn
På videregående skole velger flere mannsdominert enn kvinnedominert, mens situasjonen er motsatt i høyere utdanning
Ungdommer anbefaler hverken gutter eller jenter å velge jentedominerte utdanninger i videregående skole
- 14** **Segregerende mekanismer i det norske arbeidsmarkedet gjennom livsløpet**
Kjønnsdelingen i arbeidslivet øker fra arbeidstakerne er rundt 30 år, men ser ut til å bli litt mindre for hver generasjon
Kjønnsforskjellene i lederstillinger øker når kvinner og menn får barn, og kvinner med barn jobber i større grad i offentlig sektor
- 16** **Forskere**
- 18** **Publikasjoner**
- 20** **Formidling**

Institutt for
samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
Tlf. 23 08 61 00
samfunnsforskning.no

ISBN (trykk): 978-82-7763-648-1
ISBN (digital): 978-82-7763-649-8

KJØNNSDELING I UTDANNING OG ARBEID



Liza Reisel
prosjektleder

De aller fleste av oss jobber i kjønnsdelte yrker der det er mindre enn 40 prosent av enten kvinner eller menn. Bare 15 prosent av alle sysselsatte i Norge jobber i det som kan kalles kjønnsjevne yrker. Toppen av næringslivet er et av de minst likestilte områdene i arbeidslivet. CORE topplederbarometer viser at andelen kvinner i toppledergruppene i de 200 største selskapene i Norge ikke er høyere enn 22 prosent. Kun 10 prosent av topplederne i de samme selskapene er kvinner.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet rommer imidlertid både endring og stabilitet. Flere utdanninger og yrker som tidligere hadde klar overvekt av ett kjønn, har fått langt likere kjønnsbalanse eller til og med et flertall av motsatt kjønn. Det gjelder særlig utdanninger som tidligere var mannsdominerte, som juss, økonomi og administrasjon og medisin. Samtidig er fortsatt betydelige deler av arbeidsmarkedet delt i «kvinneyrker» og «mannsyarker». For å forstå hva som skjer med kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet, må man både ha et blikk for nyanser og en forståelse av at ulike trender kan trekke i ulik retning på samme tid – egenskaper som ikke alltid preger likestillingsdebatten.

Dette forskningsprosjektet har undersøkt det kjønnsdelte norske arbeidsmarkedet for å forstå disse dynamikkene bedre, både på systemnivå og på individnivå. Vi har brukt store registerdata for å analysere hvordan kvinner og menn beveger seg fra utdanning til arbeid, og hvordan de plasserer seg på arbeidsmarkedet gjennom karrieren. Samtidig har vi brukt intervjuer og spørreundersøkelser for å forstå valgene og opplevelsene til enkeltpersonene og gruppene som til sammen utgjør det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Gjennom prosjektet har vi bevart et komparativt, internasjonalt perspektiv, som har hjulpet oss å forstå Norge bedre, ved å sammenligne utviklingen her med det som skjer i andre land.

Innsiktene fra prosjektet gjør oss neppe i stand til å avskaffe kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet over natten. Men forhåpentlig kan økt kunnskap om hva som gjør at gutter og jenter velger kjønnsdelte utdanninger og yrker, bidra til tiltak som gjør at begge kjønn kan ta friere valg. Da vil kanskje også enda flere ta utradisjonelle yrkesvalg som de ellers ikke ville ha vurdert eller våget.

OM PROSJEKTET

Forskningsprosjektet har hatt som mål å undersøke menns og kvinners ulike plassering i arbeidsmarkedet. Vi har studert mekanismene som bidrar til ulike utdanningsvalg blant gutter og jenter, og hva som skjer i overgangen fra utdanning til arbeid. Det er også prosesser innenfor arbeidsmarkedet som bidrar til at forskjellene mellom menn og kvinner endrer seg med hensyn til karriereutvikling og lønn, etter at første yrkesvalg er tatt. Vi har undersøkt hvordan ulike typer velferdsstater påvirker disse prosessene ved å sammenlikne Norge med andre land.

Vi har tatt i bruk ulike datakilder for å besvare forskningsspørsmålene i prosjektet. Noen spørsmål besvares ved hjelp av tilgjengelige surveydata, og noen ved hjelp av norske registerdata som følger befolkningen over mange år. Andre spørsmål besvares ved å samle inn nye data gjennom casestudier og spørreskjema.

Prosjektet er finansiert av Norges forskningsråds program VAM - Velferd, arbeidsliv og migrasjon, og er gjennomført av en tverrfaglig forskningsgruppe bestående av sosiologer, økonomer og statsvitere. Prosjektgruppen har bestått av forskere ved Institutt for samfunnsforskning, Universitetet i Oslo, University of California San Diego, Boston University, Wellesley College og University of Basel.

Forskningsprosjektet har bestått av fire hoveddeler:

- 1** Internasjonale sammenlikninger av flere land, for å undersøke hvordan ulike institusjonelle kontekster påvirker måten menn og kvinner er ulikt fordelt på arbeidsmarkedet.
- 2** Sammenlikninger av karrieremønstre blant kvinner i USA og Norge, med fokus på tilgang til toppposisjoner, rekrutteringsprosedyrer og beslutningstaking.
- 3** Gutters og jenters skoleprestasjoner, holdninger til kvinne- og mannsdominerte utdanningsprogram og konsekvenser for kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg i Norge.
- 4** Mekanismer som kanalisierer menn og kvinner inn i ulike posisjoner i det norske arbeidsmarkedet over livsløpet.

PARADOKSALE ELLER LOGISKE SAMMENHENGER? KJØNNSDELING I ET INTERNASJONALT PERSPEKTIV

I dette delprosjektet har vi gjort nye analyser av kryssnasjonale data fra 30 land i Europa og USA i perioden 2004–2014. Dette har vi gjort for å undersøke betydningen av velferdsstater og likestilling for kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet. Dette har vært et tverrfaglig samarbeid mellom sosiologer og økonomer ved Institutt for samfunnsforskning. Vi har også redigert en antologi om kjønnsdeling i yrkesfag i ulike institusjonelle kontekster, med bidrag fra forskere i hele Europa. I samarbeid med forskere ved Harvard University og Yale University har vi analysert arbeidsmarkedsundersøkelser fra 14 vesteuropeiske land fra begynnelsen av 1990-tallet til 2008.

Høy kvinnelig sysselsetting gir lavere kjønnsdeling på arbeidsmarkedet

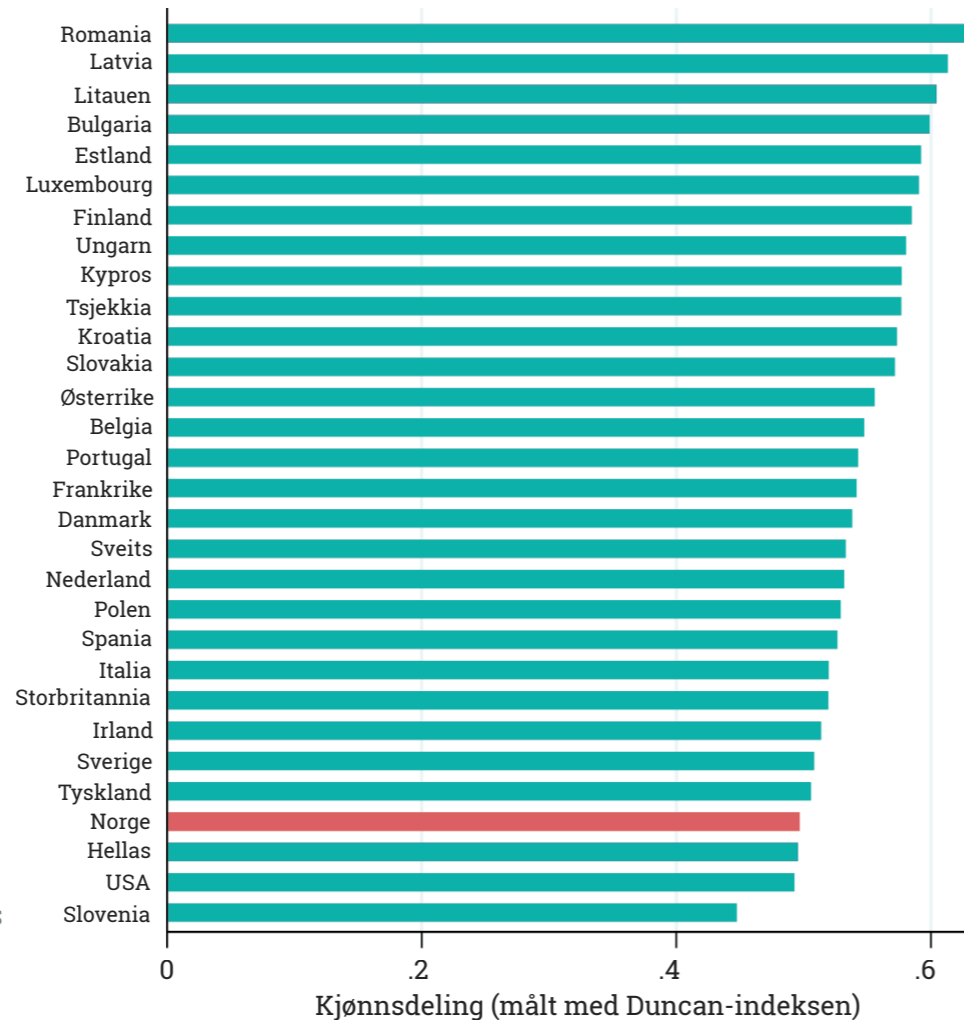
Landene med høyest kvinnelig sysselsetting og høyest grad av likestilling har tradisjonelt vært blant dem med de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene. Dette såkalte «likestillingsparadokset» har særlig vært forbundet med de nordiske landene, deres sterke velferdsstater og deres aktive likestillingspolitikk. Fra flere hold er det antydnet en årsakssammenheng her: Jo flere kvinner i arbeidslivet, jo mer kjønnsdeling.

Analysene som vi har gjort i dette prosjektet, viser at utviklingen over tid tyder på at denne årsakssammenheng har endret seg. Det er ikke empirisk grunnlag for påstanden om et likestillingsparadoks i dag. Land med høy kvinnelig arbeidsmarkedsdeltakelse opplever at kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet først går opp i en periode, men at den deretter flater ut og faller når stadig flere kvinner tar del i det betalte arbeidslivet. Et resultat av dette er at Norge nå har ett av de minst kjønnsdelte arbeidsmarkedene i Europa.

Kjønnsdelingen på arbeids- markedet i Europa og USA



Duncan-indeksen går fra 0 til 1 og indikerer hvor stor andel av enten menn eller kvinner som må bytte yrke og næring for at arbeidsmarkedet skal være i fullstendig kjønnsbalanse. Jo nærmere null et land er, jo mer kjønnsbalansert er arbeidsmarkedet.

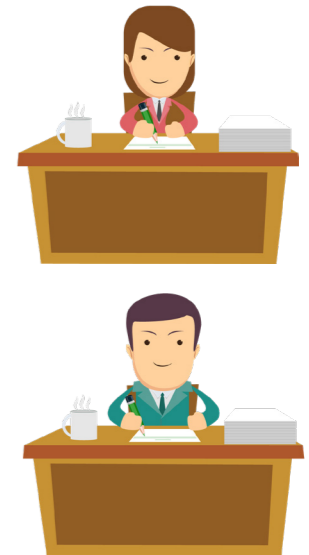


Kilde: Egne utregninger av EU-SILC og CPS 2014. Utregningen kombinerer yrke og næring i samme mål.

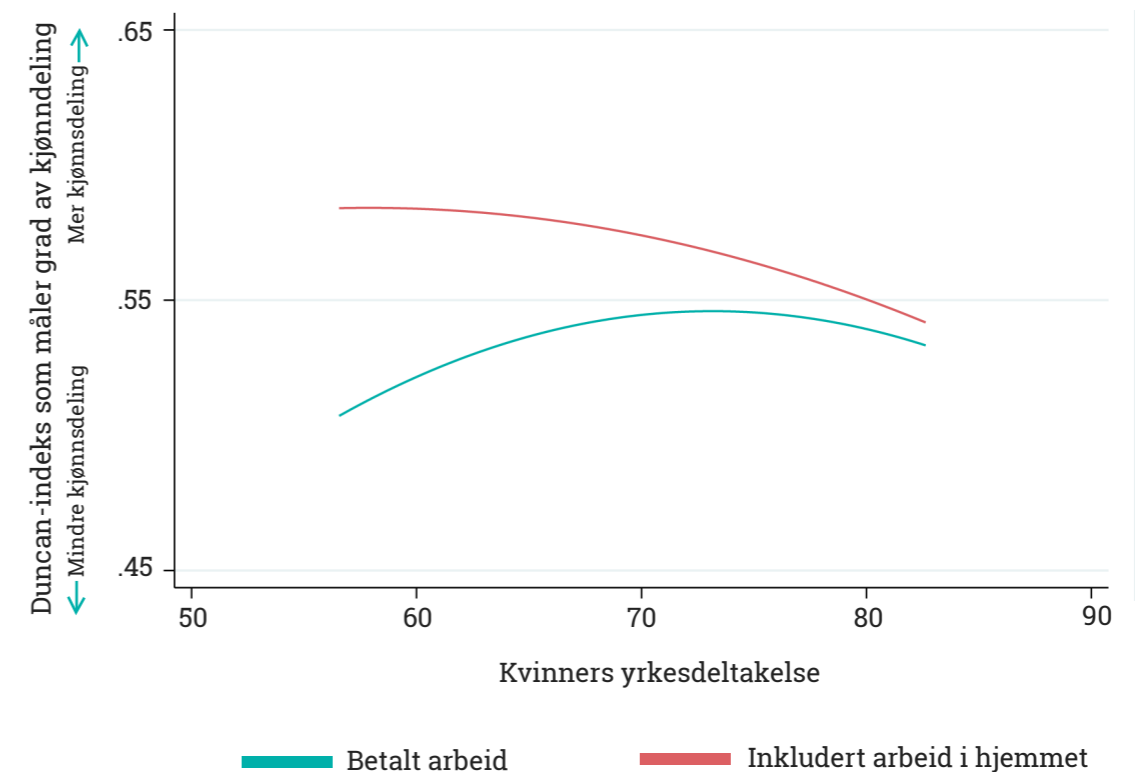
Årsakene til denne utviklingen finner vi antakelig både hos kvinnene selv og i arbeidsmarkedet. Når yrkesaktiviteten øker fra et lavt nivå, har mange kvinner svak tilknytning til arbeidsmarkedet og kvalifikasjoner som i hovedsak er knyttet til hjemmeoppgaver, som for eksempel omsorgsoppgaver. Samtidig skaper økt sysselsetting mer etterspørsel etter omsorgstjenester som barnehager og eldreomsorg. I sum gir dette økt kjønnsdeling i arbeidsmarkedet, blant annet fordi mange kvinner går inn i omsorgsykker.

Etter hvert, når sysselsettingen har nådd et visst nivå, og kvinners utdanningsnivå og arbeidstilknytning likner mer på menns, blir arbeidsmarkedet mindre kjønnsdelt – slik vi har sett blant annet i de nordiske landene de seneste tiårene.

En enda mer nyansert forståelse av denne dynamikken får vi hvis vi ikke bare ser på det lønnede arbeidet som utføres i samfunnet, men også inkluderer det ulønnede hjemmearbeidet. Som den røde linjen i figuren under viser, fører høyere sysselsetting blant kvinner til mindre kjønnsdeling av den totale mengden lønnet og ulønnet arbeid i et samfunn. Årsaken er at hjemmearbeid tradisjonelt er svært kvinnedominert, men at oppgavene i hjemmet ofte blir litt mer likt fordelt når kvinner går over i lønnet arbeid. Omsorgsoppgavene blir også effektivisert (hver person tar vare på flere barn/eldre) slik at det frigjør kvinnelig arbeidskraft til andre deler av arbeidsmarkedet.



Sammenhengen mellom kvinners yrkesdeltakelse og kjønnssegregering



Kilde: Barth, Reisel og Østbakken (under publisering).

Hvordan utdanning og arbeidsliv er strukturert påvirker kjønnsdelingen

Ifølge beregninger vi har gjort, kan to tredeler av kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet direkte forklares av kjønnsdelte utdanningsvalg. Det vil si at de utdanningsvalgene ungdommer og unge voksne gjør, har store konsekvenser for hvor kjønnsdelt arbeidsmarkedet blir.

Våre komparative analyser av ulike land viser at elever gjør mindre kjønnsdelte valg i skolesystemer der første utdanningsvalg gjøres relativt sent. Norge, Sverige og USA er eksempler på land hvor første valg gjøres relativt sent. I Norge, for eksempel, velger elevene mellom yrkesfaglige og studieforberedende linjer på videregående skole det året de fyller 16 år. Den første valgsituasjonen finner sted tidligere i land som Tyskland og Nederland. Tyske elever starter allerede som tiåringer en såkalt «orienteringsfase» på to år, frem til de i sjuende klasse deles i fire ulike utdanningsløp.

Et annet sentralt funn er at menn velger mer kjønntypiske utdanninger i utdanningssystemer med et stort innslag av yrkesfaglige utdanninger på videregående skole. Yrkesfagutdanning har imidlertid også en betydelig fordel: Begge kjønn har lavere arbeidsledighet etter fullført utdanning i land med mer omfattende yrkesfagtilbud.



Strukturer i arbeidsmarkedet har også betydning for graden av kjønnsdeling: Våre analyser viser at land med større offentlig sektor har et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked. Dette står i motsetning til tidligere studier av det såkalte velferdsstatsparadokset, som har hevdet at eksistensen av en stor og kvinnevennlig offentlig sektor gjør at kvinner, og særlig mødre, blir konsentrert i jobber i det offentlige. Våre analyser viser at dette ikke er en konstant tendens, i tråd med funnene våre om at segregeringen går ned i land med vedvarende høy yrkesdeltakelse blant kvinner.



Offentlig sektor utgjør ikke bare en arbeidsplass, men bidrar samtidig med stabil og forutsigbar omsorg for barn og eldre. På denne måten kan en stor offentlig sektor over tid også bidra til å gi kvinner større valgmuligheter innen utdanning og karriere.

I tillegg har kvinners yrkesvalg innenfor offentlig sektor endret seg over tid, i takt med endringer i kvinners utdanningsvalg. Det økende antallet kvinner som er for eksempel ledere, leger og jurister, kan bidra til at yrkessegregeringen reduseres, også innad i offentlig sektor.

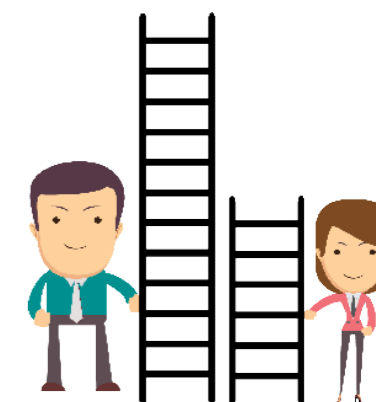
GLASSTAKET I NÆRINGS-LIVET OG KVINNERS KARRIEREMØNSTER I USA OG NORGE

I dette delprosjektet har vi gjort intervjuer med rekrutteringsfirmaer om topplederrekruttering i Norge og USA, og vi har også benyttet data om sammensetning av toppledergrupper og spørreskjemadata fra norske toppledere. I tillegg har vi benyttet store spørreundersøkelser fra USA og registerdata fra Norge for å undersøke kjønnsforskjeller i lønn. I dette delprosjektet har forskere fra Institutt for samfunnsforskning samarbeidet med anerkjente forskere fra USA, ved University of California San Diego, City University of New York, Boston University og Wellesley College.

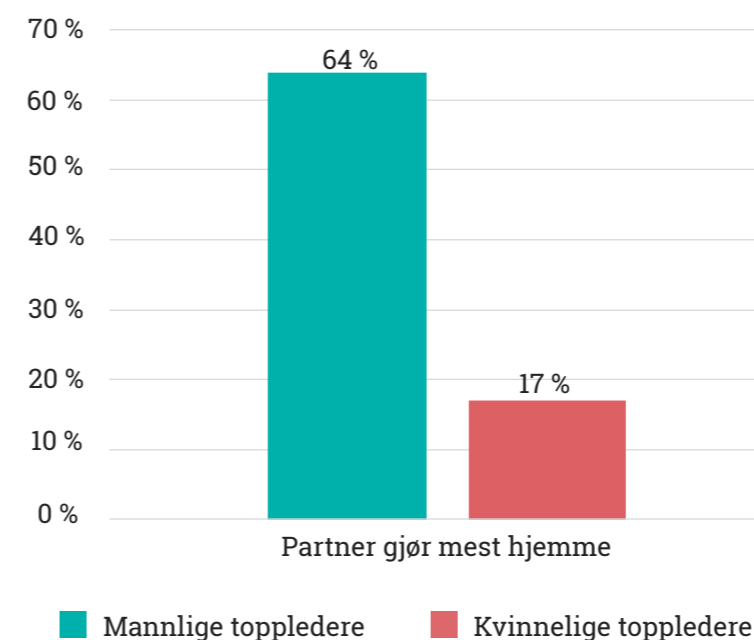
Kvinner i lederstillinger opplever ikke mye direkte diskriminering og negative holdninger, men de konkurrerer ikke på like vilkår med menn

Samfunnets holdninger til likestilling og til kvinners kompetanse har endret seg betydelig de siste tiårene. Likevel er fremdeles kvinneandelen lav i topposisjonene i næringslivet. Bare 10 prosent av topplederne i Norges 200 største selskaper er kvinner.

Spørreskjemadata fra norske toppledere viser at de fleste tradisjonelle forklaringene om det såkalte glasstaket – altså at det finnes usynlige barrierer i virksomhetene som hindrer kvinner i å nå helt til topps – har liten oppslutning blant dem. Det er imidlertid en glasstaksforklaring som de fleste topplederne mener er viktig, nemlig at for mye rekruttering til lederstillinger skjer gjennom uformelle nettverk. Disse nettverkene er ofte mannsdominerte.



Hvem gjør mest arbeid hjemme?



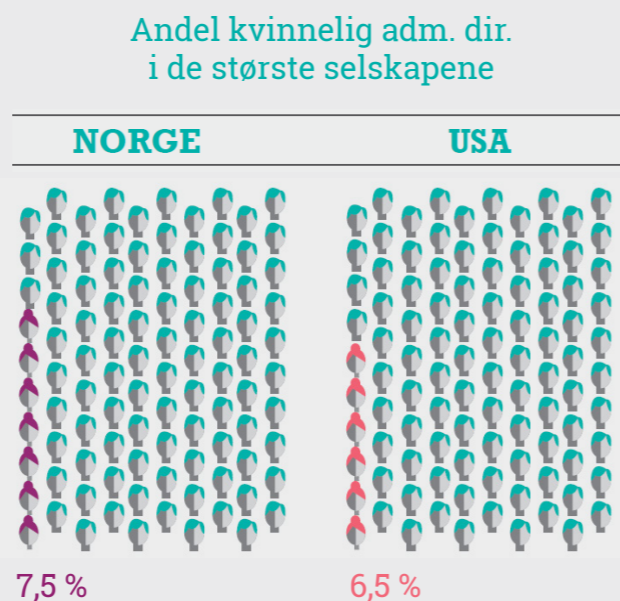
Topplederne vektlegger imidlertid at en karriere som fører helt til topps, innebærer å bli sett og få utfordringer og ansvar tidlig i karrieren. Det er viktig å ha mulighet til å prioritere jobben ved å bruke mye tid på å bygge karriere. På dette feltet konkurrerer ikke menn og kvinner på like vilkår. Siden det er vanlig at kvinner tar mest ansvar for barn og hjem, er det lettere for menn å bygge karriere og etablere familie samtidig. Blant mannlige toppledere i Norge sier 64 prosent at partneren gjør mesteparten av arbeidet hjemme. Blant de kvinnelige topplederne svarer bare 17 prosent det samme.

Kilde: Halrynjo, S. (2015). «Kjønn, topplederkarriere og familie». I Teigen, M. (red): Virkninger av kjønnskvotering i norsk næringsliv. Oslo: Gyldendal Akademisk (97-116).

Norge og USA er ikke så ulike når det gjelder kvinner i toppledelse

Norge har en langt mer familievennlig velferdsstat enn USA. Likevel viser vår sammenligning av de to landene at forskjellene ikke er så store som man kanskje skulle tro, når det gjelder kvinner i toppledelse. Konkurranselogikken i arbeidslivet, og kjønnsmønstrene i familien, bidrar til at velferdsstatens likestillingstiltak ikke får tydelig gjennomslagskraft i toppen av næringslivet.

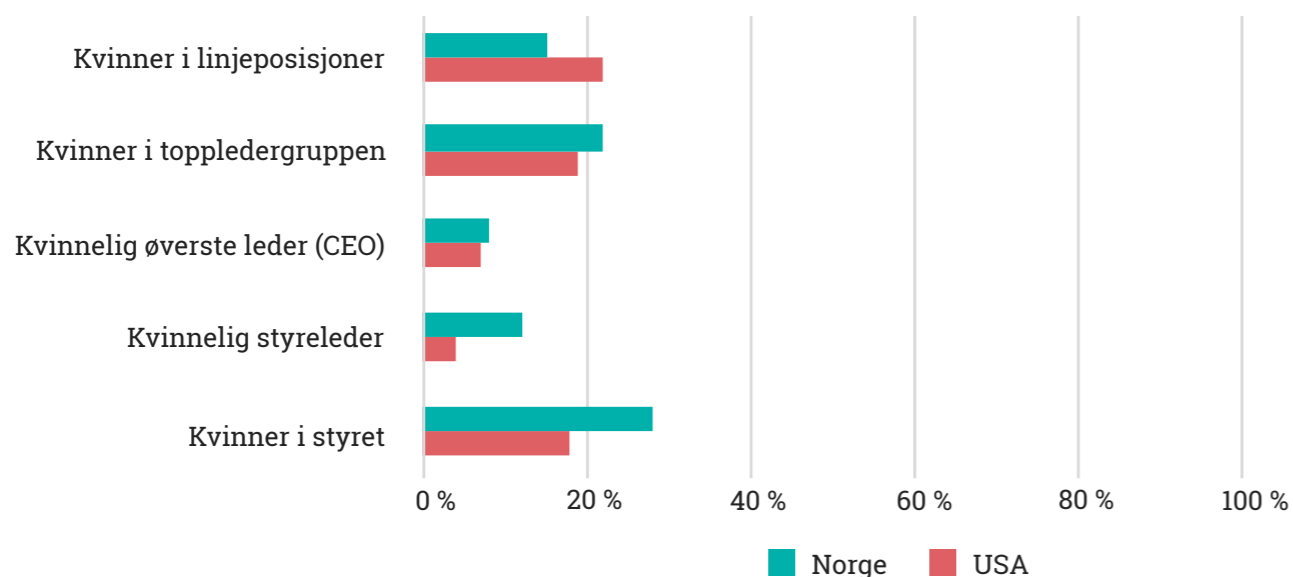
Våre undersøkelser av data fra over 400 av de største virksomhetene i Norge og USA i 2016 viste at andelen kvinnelige toppledere og andelen kvinner i toppledelsen var påfallende lik i de to landene. Analyser av bakgrunnen til topplederne og intervjuer med rekrutteringsfirmaer indikerer at karriereveiene til de som lykkes med å nå toppen, i begge land viser systematiske mønstre som samsvarer mer med menns typiske karriereveier enn kvinners.



Organisatoriske og strukturelle ulikheter i virksomhetene er viktige årsaker til den lave kvinneandelen i ledelsen i Norge og USA. I begge land er det viktig å gjøre karriere i de årene hvor det er vanlig å stifte familie. Det er ikke uvanlig å høre påstandene om at karrierevinduet stenger når du er 40. Samtidig er enkelte aspekter ved karrierebyggingen kanskje enklere i USA: Det er mer tilgjengelig og moralsk akseptert der å overlate familieansvar til fulltids aupairer eller barnepassere enn det er i Norge.

Våre sammenligninger viser enkelte forskjeller mellom hvordan kvinner plasserer seg i toppen av næringslivet i de to landene. Andelen kvinner i lederstillinger med resultatansvar (linjeposisjoner) er betydelig større i USA, og det er disse stillingene som typisk kvalifiserer til topplederjobben (CEO). I Norge er andelen kvinner i styrene betydelig høyere, noe som er knyttet til den norske kvoteringsloven. Når vi sammenlikner norske selskaper som er omfattet av kvoteringsloven, med de som ikke er det, finner vi at andelen kvinner i styrene i selskapene som ikke omfattes av loven, er den samme som i USA (18 prosent).

Andel kvinner i toppen av næringslivet i Norge og USA



Data: Største børstnoterte og private selskaper i Norge (2015) og USA (2015-2016) (N=457), etter omsetning. Informasjon fra Fortune, Forbes og DN500, pluss nettsider, og direkte forespørsel.

Kilde: Blair-Loy & Halrynjo (under publisering); Axelsdóttir, L. & Halrynjo, S. (2018).

HVORDAN FORSTÅ KJØNNSDELTE UTDANNINGSVALG I DAGENS NORGE?

I dette delprosjektet har vi gjennomført et survey-eksperiment blant tiendeklassinger i Oslo. Vi har også analysert registerdata og eksisterende longitudinelle surveydata med informasjon om ungdommers utdanningsvalg (LUNO). Den sistnevnte studien har vært et samarbeid mellom Institutt for samfunnsforskning og Institutt for pedagogikk ved Universitetet i Oslo.

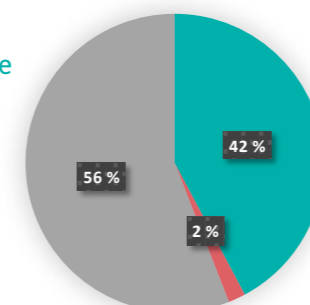
På videregående skole velger flere mannsdominert enn kvinne- dominert, mens situasjonen er motsatt i høyere utdanning

Historisk sett har kvinner vært mye mer tilbøyelige til å velge kjønnsutradisjonelt enn menn. Dette har særlig dreiet seg om kvinners valg av mannsdominerte studier i høyere utdanning. Mange utdanninger som tidligere var mannsdominerte, har blitt kjønnsjevne i takt med at kvinner har blitt i flertall i høyere utdanning.

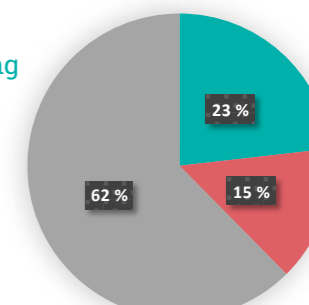
For å undersøke hvilke grupper som velger mest kjønnsdelt i dag, har vi brukt registerdata og fulgt en årgang elever som gikk ut av grunnskolen i 2008, og sett hvilke utdanningsprogram og studier de har begynt på over en femårsperiode. Vi har regnet programmene og studiene som gutte- eller jentedominerte dersom mer enn 70 prosent av de studerende er av ett kjønn, og som kjønnsjevne dersom det er mellom 30 og 70 prosent av begge kjønn.

Sett under ett valgte et stort flertall av elevene i videregående utdanning kjønnsjevne utdanningsprogrammer, og antallet elever på guttedominerte programmer var nesten dobbelt så høyt som antallet elever på jentedominerte programmer. I årgangen som avsluttet grunnskolen i 2008, viser tallene at det blant både gutter og jenter var en svært liten andel som valgte kjønnsutradisjonelt i videregående skole (henholdsvis 2 og 3 prosent).

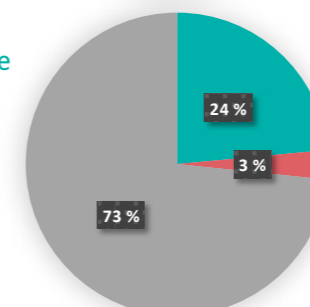
Gutters valg i videregående skole



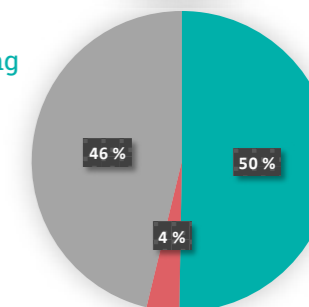
Menns valg i høyere utdanning



Jenters valg i videregående skole



Kvinner valg i høyere utdanning



■ Dominert av samme kjønn ■ Dominert av motsatt kjønn ■ Kjønnsjevn (30-70%)

I høyere utdanning finner vi at menn oftere velger kjønnsutradisjonelt enn kvinner. Blant dem som gikk ut av grunnskolen i 2008, var det en mye høyere andel menn som valgte kvinne- eller mannsdominerte studier i høyere utdanning (15 prosent), enn kvinner som valgte mannsdominerte studier (4 prosent). En årsak til dette er at kvinner nå er i flertall i høyere utdanning, slik at det over tid har blitt relativt få studier som fremdeles er mannsdominerte. Blant de største mannsdominerte studiene er informasjons- og datateknologi, en del ingeniørutdanninger og militære studier. De største kvinne- eller mannsdominerte studiene i høyere utdanning er sykepleie, barnehage- og grunnskolelærer og sosialfag. De sistnevnte studiene har så høye studenttall at mennene som velger disse utdanningene, utgjør en betydelig andel av den totale mannlige studentmassen i høyere utdanning, selv om mannsandelen på disse studiene er relativt lav.

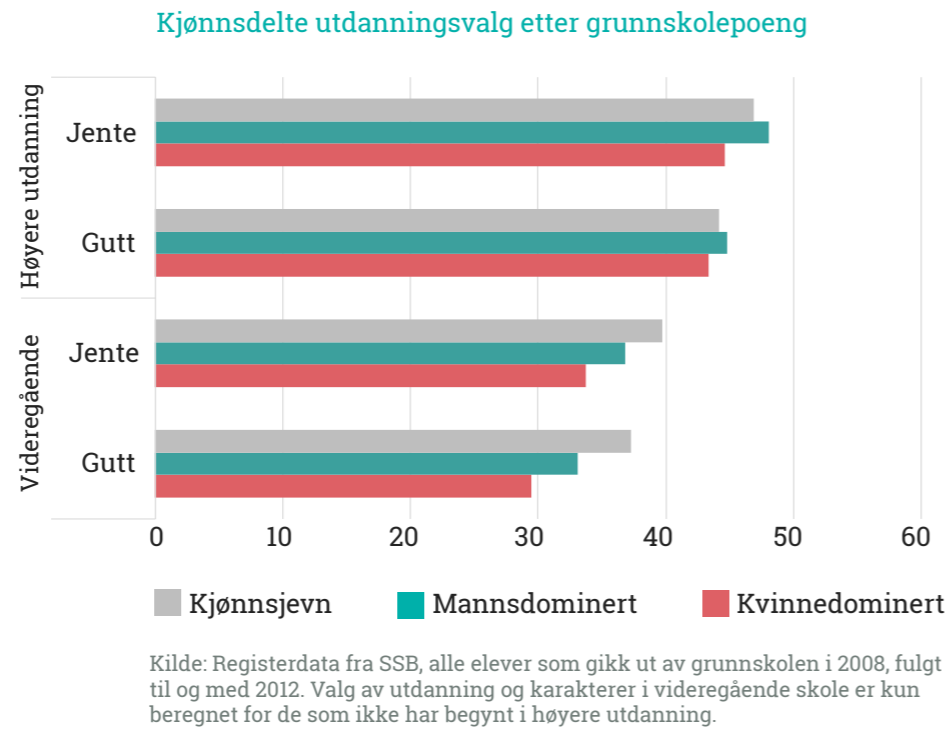
Utdanningsvalg henger sammen med karakterer og sosial bakgrunn

Vi har analysert elevers valg av utdanning målt opp mot hvor gode karakterer de hadde da de gikk ut av grunnskolen, og tallene viser noen tydelige mønstre.

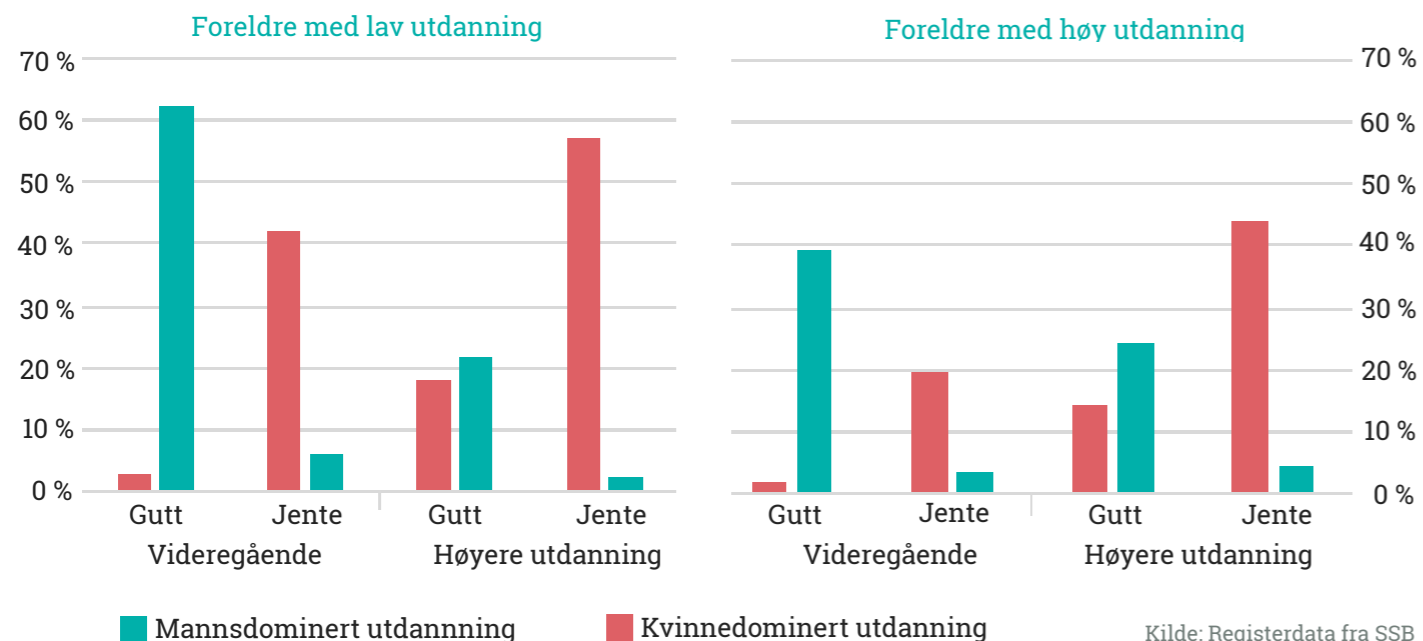
Vi finner at jentene som velger mannsdominerte studier i høyere utdanning, har høyest karakterer, mens guttene som velger kvinnedominerte utdanninger i videregående skole, har lavest karakterer. Også blant jentene er det de med lavest karakterer som i størst grad velger kvinnedominerte utdanninger både i videregående skole og i høyere utdanning. Karakterer har mindre å si for om gutter velger kjønnstypiske studier eller ikke i høyere utdanning.

I tillegg til karakterer har foreldrenes utdanning betydning for kjønnsdelte valg. Blant jentene som har foreldre med lavere utdanning, er andelen som velger kjønnstypisk på videregående skole, mer enn dobbelt så høy som blant dem som har foreldre med høyere utdanning (henholdsvis 42 mot 20 prosent). Guttene velger i enda større grad kjønnstypisk i videregående skole, og også her er andelen betydelig høyere blant de med foreldre med lavere utdanning enn blant de med høyere utdannede foreldre (henholdsvis 62 mot 39 prosent).

Som vi så over, er det særlig jentene som velger kjønnstypisk i høyere utdanning. Andelen er høyest blant de som har foreldre med lavere utdanning (57 prosent). Under 4 prosent av jentene velger mannsdominert i høyere utdanning, men de som gjør det, har typisk høye karakterer. Blant guttene er det 15 prosent som velger kvinnedominerte studier, og andelen er noe høyere blant gutter som har foreldre med lav utdanning.



Hvem velger mest kjønnsdelt?



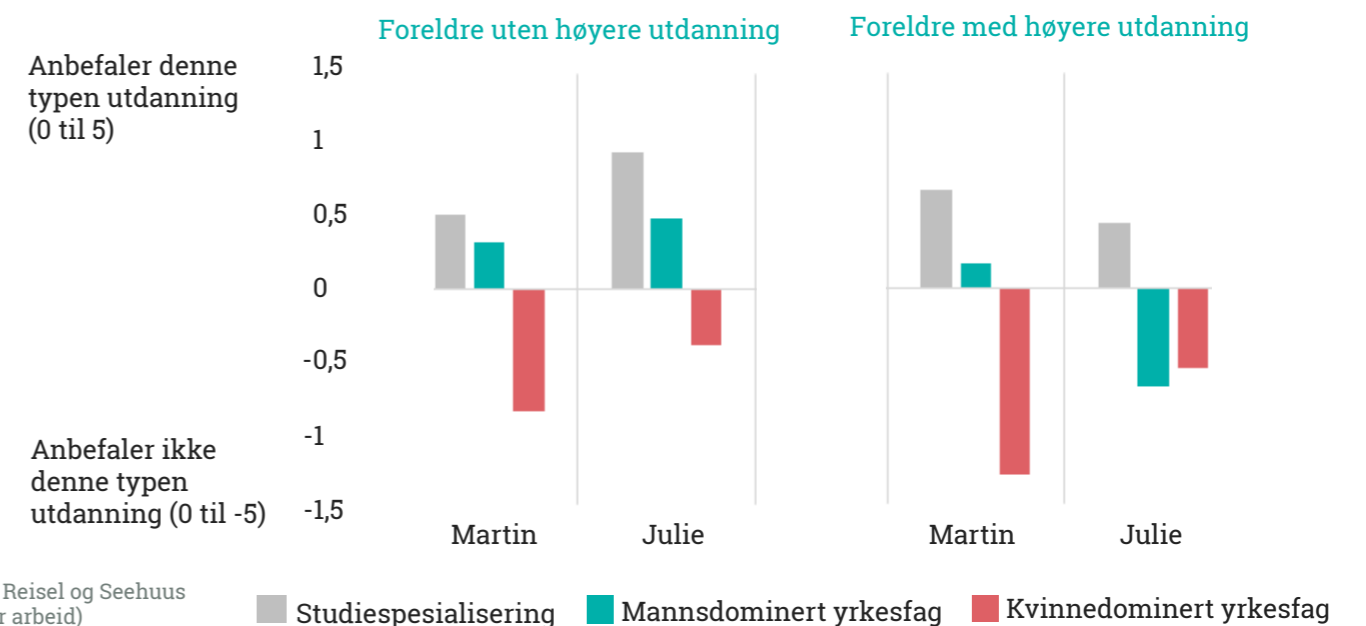
Ungdommer anbefaler hverken gutter eller jenter å velge jentedominerte utdanninger i videregående skole

For å få bedre innsikt i hvordan ungdom tenker om hvem som passer til hvilke utdanninger, gjennomførte vi et survey-eksperiment blant tiendeklassinger i Oslo. Elevene ble presentert for korte tekster som beskrev fiktive personer, og ble bedt om å gi disse personene en anbefaling om hvilke utdanningsprogrammer i videregående skole de burde vurdere å velge. Vi vekslet mellom å gi elevene tekster der den fiktive personen hadde et jentepavn, for eksempel Julie, og tekster der den fiktive personen hadde et guttenavn, for eksempel Martin. Bortsett fra navnet var beskrivelsen av personene helt identisk.

Vi fant at elevene var mest tilbøyelige til å anbefale studiespesialisering både til Martin og til Julie. Når det gjaldt yrkesfag, ble hverken Julie eller Martin anbefalt å velge de jentedominerte yrkesfagene, og begge to ble i større grad anbefalt guttedominerte enn jentedominerte yrkesfag.

Videre sammenliknet vi anbefalingene til elevene ut fra foreldrenes utdanningsnivå og elevenes syn på medfødte forskjeller som årsak til kjønnsdelte yrkesvalg. Elevene som uttrykte støtte til ideen om medfødte forskjeller, og elevene med høyere utdannede foreldre var negative til valg av guttedominerte yrkesfag når personen i teksten hadde jentenavn, men positive når personen hadde guttenavn. Blant de som ikke uttrykte støtte til ideen om medfødte forskjeller, og de med lavere utdannede foreldre fant vi ingen forskjeller i anbefalingene til Martin og Julie. Men ingen av elevene i noen av disse gruppene anbefalte jentedominerte yrkesfag, hverken til Martin eller Julie.

Hva slags yrkesfag anbefaler ungdommer til «Martin» og «Julie»?



Tre utbredte forklaringer på kjønnsdelte utdanningsvalg

Faglitteraturen identifiserer tre hovedforklaringer på hvorfor ungdom fortsatt gjør kjønnsdelte valg av utdanning.

Den første forklaringen legger vekt på **normer og holdninger**. Teorien er at ungdom fortsatt velger kjønnsdelt fordi det også i likestilte samfunn fremdeles er vanlig å tenke at det er naturlige forskjeller mellom kjønnenes evner og interesser.

Den andre forklaringen fremhever **rasjonelle valg**. De mannsdominerte yrkene har historisk sett hatt høyere lønn og status enn de kvinnedominerte yrkene. Kvinner har derfor i hovedsak hatt mer enn menn å vinne på å velge utradisjonelle yrker.

Den tredje forklaringen vektlegger **muligheter og begrensninger**. Mange ungdommer «velger» det som er eller føles tilgjengelig, og ikke nødvendigvis det de helst vil. For eksempel kan noen yrker være så manns- eller kvinnedominerte at det oppleves som et utenkelig valg for det motsatte kjønn, mens noen utdanninger krever så høye karakterer at de er uoppnåelig for mange.

SEGREGERENDE MEKANISMER I DET NORSKE ARBEIDSMARKEDET GJENNOM LIVSSLØPET

Analysene i dette delprosjektet er stort sett basert på norske registerdata, men vi har også benyttet oss av Statistisk sentralbyrås tidsbruksundersøkelser. Studiene i dette delprosjektet er hovedsakelig utført av sosiologer, statsvitere og økonomer ved Institutt for samfunnsforskning.

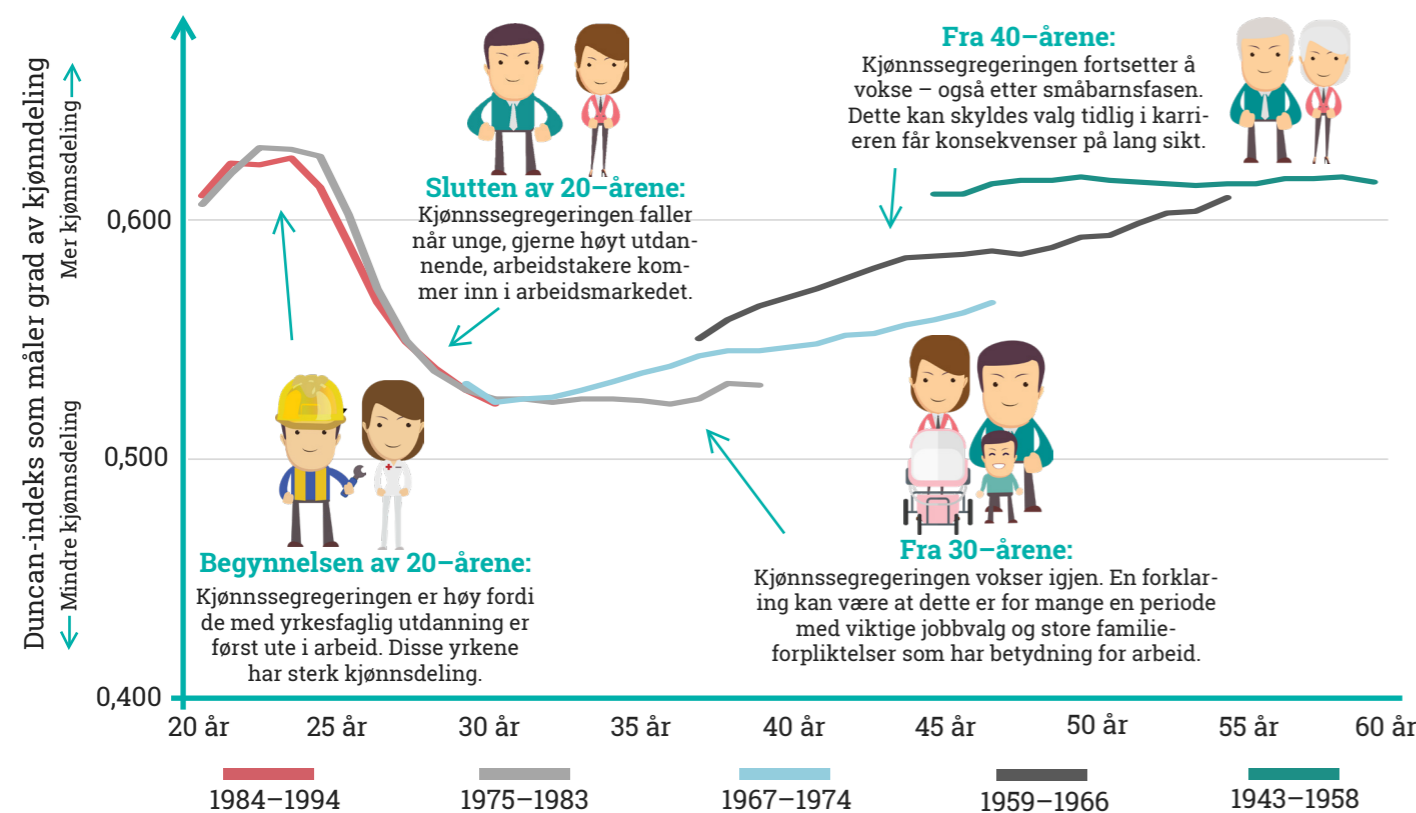
Kjønnsdelingen i arbeidslivet øker fra arbeidstakerne er rundt 30 år, men ser ut til å bli litt mindre for hver generasjon

Blant arbeidstakere tidlig i 20-årene er kjønnsdelingen høy. En viktig årsak til dette er at mange av dem som er i arbeid i denne aldersgruppen, er personer som har tatt yrkesfag eller som har videregående skole som høyeste fullførte utdanning. I denne gruppen av sysselsatte er kjønnsdelingen stor. Kjønnsdelingen faller betydelig i aldersgruppen 25–30 år når stadig flere lønntakere med høyere utdanning kommer inn på arbeidsmarkedet.

Fra 30-årsalderen begynner vi å se en klar tendens til at kjønnsdelingen øker med alderen. En del av forklaringen kan være at dette er en periode der viktige karrierevalg og store familieforpliktelser sammenfaller, og dette har ulike konsekvenser for menn og kvinner på både kort og lang sikt. Blant dagens 60-åring er nivået av kjønnsdeling på den såkalte Duncan-indeksen litt over 0,6. Det betyr at drøyt 60 prosent av mennene eller kvinnene må skifte yrke for at arbeidsmarkedet skal bli kjønnsjevt.

Når vi sammenligner ulike kohorter (grupper som er født i ulike tidsperioder), ser vi imidlertid at de yngre kohortene har lavere kjønnsdeling enn de eldre kohortene hadde på samme alder. Dette er en indikasjon på at kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet tross alt synker med tiden.

Segregering og alder per kohort



Note: Analyseutvalget er kvinner og menn mellom 20 og 60 år som er registrert som lønntakere, og med observasjoner av yrke. Analyseperioden er 2003–2014. Personer under utdanning, er ikke inkludert i analysene.

Kilde: Østbakken, Reisel, Schøne & Barth (2017)

Kjønnsforskjellene i lederstillinger øker når kvinner og menn får barn, og kvinner med barn jobber i større grad i offentlig sektor

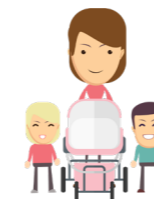
Kvinner er underrepresentert i lederposisjoner i arbeidslivet. Våre analyser viser at kjønnsforskjellene i lederstillinger øker når menn og kvinner får sitt første barn, og det er ingen indikasjoner på at kvinner «tar igjen» menn med tiden.

Andel mødre og fedre i lederposisjoner, etter år siden første fødsel



Figuren viser hvordan kjønnsforskjellen i sannsynlighet for å ha en lederposisjon i arbeidslivet endres fra en periode før barnefødsel, til en periode etter barnefødsel. Analysene er gjort på registerdata om par som fikk sitt førstefødte barn i perioden 2005–2012. Vi har fulgt disse parene fra ett år før fødsel til 9 år etter fødsel.

Vi har også undersøkt om det er forskjeller mellom ulike kohorter når det gjelder den lave andelen kvinner i lederstillinger, eller om dette er et karriereforløp som deles av flere kohorter. Studien konkluderer med at livsløpsforklaringer er hovedforklaringen. Det betyr at kjønnsforskjellene i ledelse sannsynligvis vil øke med alderen, også blant de yngre arbeidstakerne i dagens arbeidsmarked. Analysene våre viser imidlertid at barnehagereformen har bidratt til å øke sannsynligheten for at småbarnsmødre har lederstillinger.



Analysene våre viser også at kvinner med barn har større sannsynlighet for å jobbe i offentlig sektor, og at denne forskjellen øker med antall barn. Ved å følge arbeidstakerne over tid finner vi at dette delvis forklares av at kvinner går inn i offentlig sektor i forbindelse med barnefødsler og småbarnsfasen.

SSBs tidsbruksundersøkelser kan gi en del av forklaringen på hvorfor det å få barn har så ulik påvirkning på karrierene til menn og kvinner. Tidsbruksundersøkelsene kartlegger samlet arbeidstid for fedre og mødre i Norge på 1990- og 2000-tallet. Våre analyser av disse tallene viser at samlet arbeidstid for mødre og fedre er nokså lik når man slår sammen arbeid i hjemmet og yrkesarbeid, men at mødre bruker mer tid hjemme og mindre tid i yrkeslivet enn fedre. Graden av spesialisering er imidlertid redusert over tid. I familier der far jobber heltid og mor jobber deltid, har far lengre samlet arbeidstid enn mor. Dette gjelder særlig foreldre med barn i skolealder.

FORSKERNE



Liza Reisel
prosjektleder,
forskningsleder

Liza Reisel er sosiolog og leder for forskningsgruppen Likestilling, integrering og migrasjon ved Institutt for samfunnsforskning.



Ragni Hege Kitterød
forsker I

Ragni Hege Kitterød er sosiolog. Hun forsker på arbeidsmarked, familiepolitikk, likestilling og pensjon.



Øyvind Søråas Skorge
forsker II

Øyvind Søråas Skorge er statsviter. Han forsker på kjønnsforskjeller i politikk og i arbeidsmarkedet.



Anne Lise Ellingsæter
professor

Anne Lise Ellingsæter er professor ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitet i Oslo.



Sigtona Halrynjo
forsker II

Sigtona Halrynjo sosiolog og forskningen hennes fokuserer på arbeidsliv, familieliv og likestilling.



Pål Schøne
forskningsleder

Pål Schøne er samfunnsøkonom og leder forskningsgruppen Arbeid og velferd ved Institutt for samfunnsforskning.



Kristinn Hegna
førsteamanuensis

Kristinn Hegna er førsteamanuensis ved institutt for pedagogikk ved Universitetet i Oslo.



Christian Imdorf
professor

Christian Imdorf er professor i utdannings sosiologi ved Institutt for sosiologi ved Leibniz Universitet Hannover.



Inés Hardoy
forsker I

Inés Hardoy er samfunnsøkonom. Hun forsker på effekter ved velferdspolitik, som familiepolitikk, utdanningspolitikk og arbeidsmarkedspolitik.



Erling Barth
forsker I

Erling Barth er samfunnsøkonom. Han forsker på teknologi, arbeidsmarkeder og velferdsstaten.



Mary Blair-Loy
professor

Mary Blair-Loy er professor ved Universitetet i California San Diego.



Claudia Olivetti
professor

Claudia Olivetti er professor ved Institutt for økonomi ved Dartmouth Universitet.



Mari Teigen
forsker I, senterleder

Mari Teigen er sosiolog og leder for CORE – Senter for likestillingsforskning og NORDICORE – Centre for Research on Gender Equality in Research and Innovation.



Kjersti Misje Østbakken
forsker II

Kjersti Misje Østbakken er samfunnsøkonom. Hennes forskningsinteresser omfatter lønns-, yrkes- og karriereforskjeller for ulike grupper arbeidstakere.



Sari Pekkala Kerr
seniorforsker

Sari Pekkala Kerr er forsker ved Wellesley Senter for Kvinner ved Wellesley College.



Sara Seehuus
Stipendiat

Sara Seehuus er stipendiat ved OsloMet.

PUBLIKASJONER



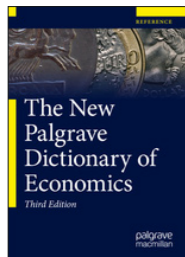
Attewell, Paul, Liza Reisel & Kjerti Misje Østbakken (2019)

Dynamics of Claims Making and Gender Wage Gaps in the United States and Norway. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*. 26(1): 164–187 ([Open Access](#)).



Axeldottir, Laufey & Sigtona Halrynjo (2018)

Gender Balance in Executive Management: Top-Managers' Understanding of Barriers and Solutions from the Demand-Supply Perspective. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*. 25(2): 287–314 ([Open Access](#)).



Barth, Erling (2015)

Monopsonistic discrimination and the gender wage gap. *The New Palgrave Dictionary of Economics. Online Edition*.



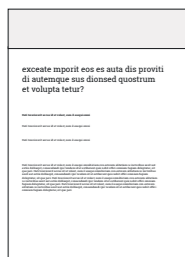
Barth, Erling, Claudia Goldin, Sari Pekkala Kerr & Claudia Olivetti (2017)

The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. *The American Economic Review*. 107(5): 110–114 ([Open Access](#)).



Barth, Erling, Claudia Goldin, Sari Pekkala Kerr & Claudia Olivetti (2017)

The Average Mid-Forties Male College Graduate Earns 55% More Than His Female Counterparts. *Harvard Business Review*. 2017(06).



Barth, Erling, Liza Reisel & Kjersti Misje Østbakken (under arbeid)

The Equality Hurdle. Resolving the welfare state paradox of gender segregation.



Blair-Loy, Mary & Sigtona Halrynjo (Under review)

Understanding Male Domination of Executive Corporate Power: A Critique of In-Group Favoritism Explanations. *Social Politics*.



Blair-Loy, Mary & Sigtona Halrynjo (under arbeid)

The road to the top: Trajectories and Barriers to Top Executive Leadership in the US and Norway



Eberhard, Verena, Kristinn Hegna & Christian Imdorf (2016)

Geschlechtersegregation im Bildungssystem – Welche Rolle spielt die Berufsbildung? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. 2016(2): 23–27.



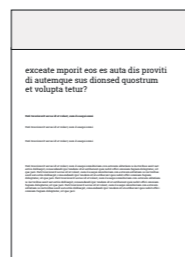
Finseraas, Henning & Øyvind Søråas Skorge (under arbeid)

Care for Career: Mothers, toddlers, and the benefit of daycare services for female leadership



Halrynjo, Sigtona & Mari Teigen (2016)

Likestilling i framtidens arbeidsliv? *Ulik likestilling i arbeidslivet*. 299–309.



Halrynjo, Sigtona & Mari Teigen (under arbeid)

Ripple effects of Corporate Board Gender Quotas into The Executive Committee Does role model mechanisms through institutional gender diversity policy matter?



Hardoy, Ines, Pål Schøne & Kjersti Misje Østbakken (2017)

Kjønnsforskjeller i ledelse: Kohort eller -livsløp? *Søkelys på arbeidslivet*. 34(1–2): 95–107 ([Open Access](#)).



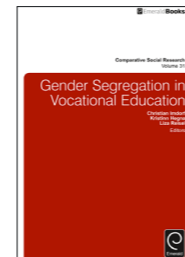
Hardoy, Ines, Pål Schøne & Kjersti Misje Østbakken (2017)

Children and the gender gap in management. *Labour Economics*. 47: 124–137 ([Open Access](#)).



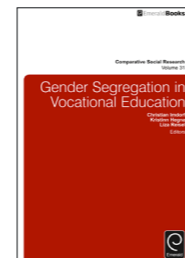
Hardoy, Ines, Pål Schøne & Kjersti Misje Østbakken (Under review)

Public sector attraction? The effects of childbirth on employment adjustments. *Journal of marriage and family*.



Hegna, Kristinn, Christian Imdorf & Liza Reisel (2015)

Gender segregation in vocational education: Introduction. *Gender segregation in vocational education*. 31: 1–22 ([Open Access](#)).



Hegna, Kristinn, Christian Imdorf & Liza Reisel (2015)

Gender segregation in vocational education. *Emerald Group Publishing Limited*.



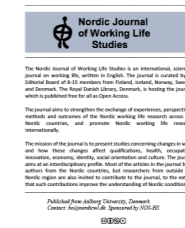
Hegna, Kristinn & Liza Reisel (under arbeid)

Gendered educational choices in an advanced gender equality context



Iversen, Torbenm Frances McCall Rosenbluth & Øyvind Søråas Skorge (under arbeid)

The Dilemma of Gender Equality: How Labor Market Regulation Divides Women by Class



Kitterød, Ragni Hege & Mari Teigen (2018)

Bringing Managers Back in: Support for Gender-Equality Measures in the Business Sector. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 8(3): 155–175 ([Open Access](#)).



Kitterød, Ragni Hege & Marit Rønnesen (2017)

Does Involved Fathering Produce a Larger Total Workload for Fathers Than for Mothers? Evidence from Norway. *Family Relations*. 66(July): 468–483 ([Open Access](#)).



Reisel, Liza & Mari Teigen (2015)

Kontinuitet og endring - kjønnsdeling på arbeidsmarkedet. *Myndighet og medborgerskap: Festskrift til Gro Hagemann på 70-årsdagen 3. september 2015*. 323–338.



Reisel, Liza og Sara Seehuus (under arbeid)

Unpacking the logics of gendered educational choices: shared status beliefs and normative judgements.



Schøne, Pål (2015)

Kvinner, barn og valg av sektor: Har offentlig sektor fortsatt en tiltrekning? *Søkelys på arbeidslivet*. 32(4): 360–376 ([Open Access](#)).



Skjeie, Hege & Mari Teigen (2017)

The Nordic Gender Equality Model. *The Nordic Models in Political Science: Challenged, but Still Viable?* 125–147.



Østbakken, Kjersti Misje, Liza Reisel, Pål Schøne & Erling Barth (2017)

Kjønnsegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet.

FORMIDLING

FOREDRAG

- Attewell, Paul, Liza Reisel & Kjerti Misje Østbakken (2016). Dynamics of Gender and Economic Niches in Norway and the United States. ECSR Stratification and Population Processes in European Societies. European Consortium of Social Research. Oxford, Storbritannia. 22.–24. september.
- Barth, Erling, Liza Reisel & Kjerti Misje Østbakken (2019). Økt likestilling = mer frihet = mer likestilling i arbeidslivet. Likestillingsparadoksens død? Sosiologiseminar. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, UiO. 14. februar.
- Barth, Erling, Ines Hardøy, Liza Reisel, Pål Schøne & Kjersti Misje Østbakken (2017). Occupational Segregation in Europe - Dissentangling the Role of Paid and Unpaid Work. (Un)Making Europe: Capitalism, Solidarities, Subjectivities. 13th Conference of the European Sociological Association. European Sociological Association. Aten, Hellas. 29. august–1. september.
- Blair-Loy, Mary & Sigtona Halrynjo (2019). Gender inequality in business careers in the U.S. and Norway: How regulatory and moral logics compete within the liberal economic logic of global capitalism. MaxPo SCOOPS seminar. MaxPo - Max Planck Sciences Po Center. Science Po, Paris. 6. juni.
- Blair-Loy, Mary & Sigtona Halrynjo (2016). Bending Norms: Gender and the Cultural Understandings of Merit and Devotion. Gender Unlimited; Sustainability in Career and Care. University of Tilburg, The Netherlands. 8. mars.
- Blair-Loy, Mary & Sigtona Halrynjo (2016). How shatterproof are glass ceilings in the business sector? Cultural and structural factors reinforcing gender inequality in the US and Norway. Keynote, Conference on the Glass Ceiling by Norwegian University of Science and Technology (NTNU) and Centre for Research on Gender Equality (CORE). NTNU / CORE Center for research on Gender Equality. Trondheim. 15.–16. juni.
- Blair-Loy, Mary & Sigtona Halrynjo (2016). Does a family-friendly welfare state help shatter the corporate glass ceiling? Comparing Norway and the U.S. The Work and Family Researchers Network (WFRN) Conference, Careers, Care, and Life-Course: Implications for Health, Equality, and Policy. The Work and Family Researchers Network (WFRN). Capital Hilton, Washington DC, USA. 23. juni.
- Halrynjo, Sigtona (2017). Career and parenthood in the Nordic context – beyond family-friendly policies. Jämställdhet och samspelet välfärdsstat-arbetsliv-familj. Nordisk Forskernettverk välfärdsstat-arbetsliv-familj. 10.–12.mai.
- Halrynjo, Sigtona (2017). Kvinner og menn på toppen av næringslivet I et komparativt perspektiv. Norge og USA. Lansering av CORE Topplederbarometer 200. Likestilt Norden 2017. Nordisk konferanse om likestilling i arbeidslivet. Barne- og likestillingsdepartementet / Bufdir. Bristol, Oslo. 7.–8. februar.
- Halrynjo, Sigtona (2017). Kjønn(u)balanse i toppledelse. Betydning av kvoteringslov og karrieredilemmaer i Norge. Fler kvinner i ledning i næringslivet. Svensk næringsliv. Stockholm. 9. februar.
- Halrynjo, Sigtona & Ragni Hege Kitterød (2016). Can paternity leave change gendered work-family patterns? An analysis of recent research from the Nordic countries. Gender, Work and Welfare in the New Europe: Adapting to Change. Mid-term conference organized by ESA, RN 14. University of the West of England. Bristol, Storbritannia. 31. august – 2. september.
- Halrynjo, Sigtona (2016). Work-family dynamics and the logics of competition, care and regulation. Sosiologiforeningens vinterseminar. Hafjell, Øyer, Gudbrandsdalen. 22. januar.
- Halrynjo, Sigtona (2016). Hvordan står det til med kjønnsbalansen på toppen av næringslivet? Menn, kvinner og lederkarrierer – på ulike betingelser? Fremtidens ledere. Næringsforeningen i Kr.sandsregionen, Universitetet i Agder. Clarion Hotel Ernst, Kristiansand. 22. september.
- Halrynjo, Sigtona (2016). Kan vi tenke nytt om ledelse og livsfaser? Når er det «for sent» med en topplederkarriere? Lengre yrkesliv – høyere lederalder? Senter for seniorpolitikk / Interimleder AS. Felix Konferansesenter, Aker Brygge. 28. april.
- Halrynjo, Sigtona (2015). Kvinner og menn i toppledelse – karriereliv og familieliv. Rekrutteringsseminar BI “Trender 2015”. BI, Nydalen Oslo. 15. oktober.
- Halrynjo, Sigtona (2015). Kjønn, karriere og familieliv i møte med konkurransepolitikken spilleregler. «Forsker, forelder og eksellent – et spørsmål om kjønn?». STK/Likestillingskoordinatoren ved UiO. 15. oktober.
- Halrynjo, Sigtona (2015). Karriere, kjønn og omsorgsansvar. Hva skjer i småbarnsfasen? NHOs HR-dag. Oslo. 24. september.
- Hegna, Kristinn & Liza Reisel (2019). Kjønnsdelte utdanningsvalg i likestillingslandet. Vinterseminaret. Norsk sosiologforening. Storefjell. 1.–3. februar.
- Iversen, Torben, Frances Rosenbluth & Øyvind Søråas Skorge (2019). The Dilemma of Gender Equality: How Labor Market Regulation Divides Women by Class. Dædalus Authors' Conference “Women & Equality”. American Academy of Arts and Sciences. Cambridge, Massachusetts, USA. 6. april.
- Kitterød, Ragni Hege (2017). Går vi mot et symmetrisk foreldreskap i Norge? Yrkes- og familiearbeid blant foreldrepar. Møte i Moss Soroptimistklubb. Moss Soroptimistklubb. Moss. 16. januar.
- Kitterød, Ragni Hege (2017). Work-family policies and practices in Norway. Social research for evidence based family support policy. Seminar for Latvian Family Policy Specialists. CORE. Institute for social research. 2. februar.
- Kitterød, Ragni Hege (2016). Policies and practices regarding the articulation of professional, family and personal life in Norway – an analysis adopting a time use approach. Os Usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal, Conferência Final do Projeto INUT. Centre for Studies for Social Intervention, Portugal. 28. juni.
- Kitterød, Ragni Hege (2016). Tidsbruk og arbeidstidsmønstre blant mødre og fedre. Frokostmøte om arbeidstid: Er mannsdominerte arbeidsplasser klare for verdens beste pappa? Likestillings- og diskrimineringsombudet. Oslo. 4. mai.
- Kitterød, Ragni Hege (2016). Norwegian Gender Equality Policy: Historical Background, Development and Today's Challenges. Norsk-koreansk seminar om likestillingspolitikk. Kilden kjønnsforskning. Norges Forskningsråd. 10. juni.
- Kitterød, Ragni Hege (2015). Holdninger til kjønnkvotering i styrer blant toppledere i norsk næringsliv. Mer positive når bedriften selv har lovkrav? Glasstaket: Metaforen og mekanismene. Prosjektet MirrorMirror ved NTNU, CORE ved ISF, GRONett. Trondheim. 16. juni.
- Kitterød, Ragni Hege (2015). Men in families – changes in time use? International Network on Leave Policies & Research. Berit Brandth og Elin Kvande, NTNU. Trondheim. 1. september.
- Reisel, Liza & Sara Marie Jorunn Seehuus (2017). Horizons of opportunity: Unpacking the logics of gendered educational choices. Increasing mobility and reducing inequality: What guidance is provided by sociological research? ISA RC28 Summer meeting. Research Committee 28 on Social Stratification and Mobility. Columbia University, New York City, USA. 8.–10. august.

- Reisel, Liza (2018). Hvorfor vil ikke jenter bli røleggere? Kjønn, status og utdanningsvalg blant ungdom. Vinterseminaret, Norsk sosiologforening. 2. – 4. februar.
- Reisel, Liza (2018). Kjønnssdelte utdanningsvalg i likestillingslandet Norge. Rådgiverkonferanse: Likestillingsparadokset i utdanningsvalg, Norsk senter for realfagsrekruttering. Vika Thon Atrium. 20. mars.
- Reisel, Liza (2018). Betydningen av et kjønnsdelt arbeidsmarked. Innspillskonferanse. Stoltenbergutvalget, Kunnskapsdepartementet. 5. april.
- Reisel, Liza (2018). Hva vet vi om kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet? LDOs årskonferanse. Likestillings- og diskrimineringsombudet. Thon Conference Universitetsgaten, Oslo. 22. november.
- Reisel, Liza (2018). Kjønnssdelte utdanningsvalg i likestillingslandet Norge. Rådgiverkonferanse: Likestillingsparadokset i utdanningsvalg. Norsk senter for realfagsrekruttering. Scandic Nidelven, Trondheim. 28. november.
- Reisel, Liza (2017). Gutters og jenters valg av videregående utdanning. Hvilken rolle spiller kjønn? Rådgiverseminar for Osloskolen. Karriereenheten i Oslo. Litteraturhuset i Fredrikstad. 30. mai.
- Reisel, Liza (2017). Fremtidens arbeidskraft – hvordan velger dagens gutter og jenter utdanning og yrke? Arendalsuka: Hva skjer med likestillingen når arbeidslivet digitaliseres? CORE- Senter for likestillingsforskning og Kilden. No9 Arendal. 14. august.
- Reisel, Liza (2017). Hva betyr det at arbeidsmarkedet er kjønnsdelt? Menn til berikelse eller besvær? Å rekruttere og beholde menn i barnehagen. Dronning Mauds Minne Høgskole. Scandic Hotell Hell. 16.–17. november.

- Reisel, Liza (2017). Fremtidens arbeidskraft – hvordan velger dagens gutter og jenter utdanning og yrke? Frokostseminar: Det nye arbeidslivet. VAM-programmet i Norges Forskningsråd. Kulturhuset, Oslo. 25. oktober.
- Reisel, Liza (2016). Kvinner og utdanning i mannsdominerte bransjer. Fellesforbundets likestillings- og likeverds konferanse. Fellesforbundet. Thon Hotell Arena, Lillestrøm. 27. oktober.
- Skorge, Øyvind Søråas (2018). Care for career: Mothers, toddlers, and the benefit of daycare services for female leadership. Center for Economic Demography Seminar. Center for Economic Demography. Lund University, Sverige. 11. september.
- Skorge, Øyvind Søråas (2018). Care for career: Mothers, toddlers, and the benefit of daycare services for female leadership. Gender Inequality Workshop. Weatherhead Center for International Affairs. Harvard University, USA. 7. mars.
- Skorge, Øyvind Søråas (2018). The gender equality paradox. Gender Inequality Workshop. enter for the Study of Europe. Boston University, USA. 27.–28. september.

SLUTTKONFERANSE

I desember 2019 avholdt prosjektet sin sluttkonferanse på litteraturhuset i Oslo. Hvordan kan vi forstå forholdet mellom stabilitet og endring i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet? Hvilken rolle spiller kjønn for hvordan gutter og jenter tenker om utdanningsvalg? Hva er årsakene til kjønnsforskjeller i karriereutvikling over livsløpet? Dette var blant spørsmålene som ble diskutert på prosjektets sluttkonferanse.

To av de ledende forskerne på feltet internasjonalt, Maria Charles og Mary Blair-Loy, holdt innlegg om henholdsvis utdanningsvalg og karriere, med fokus på kjønnsforskjeller innen såkalte STEM-fag (Science, Technology, Engineering and Math).



Maria Charles



Mary Blair-Loy

Se program: <https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/arrangementer/closing-conference-gender-segregation-in-the-labour.html>

STABILITET OG ENDRING I DET KJØNNSDELTE ARBEIDSMARKEDET

Kvinner og menn jobber i stor grad i ulike yrker, sektorer og bransjer i det norske arbeidsmarkedet. Kjønnsgapet på arbeidsmarkedet har konsekvenser for kjønnsgapet i lønn, kjønnsgapet i arbeidstid, og bidrar til skjevheter i karrieremuligheter mellom menn og kvinner. I noen bransjer, for eksempel i helse og omsorg, og i teknologi og IT der arbeidskraftbehovet vokser, kan det være vanskelig å få nok kvalifisert arbeidskraft hvis kjønnsgapet opprettholdes. I en tid hvor kvinner gjør det bedre på skolen, og tar høyere utdanning i større grad enn menn, så stilles det også spørsmål ved om ikke bedriftene går glipp av talent hvis de ikke klarer å rekruttere flere av disse dyktige kvinnene inn i lederposisjoner.

Forskningsprosjektet Gender Segregation in the Labor Market: Comparative Perspectives and Welfare State Challenges har hatt som mål å undersøke menns og kvinners ulike plassering i arbeidsmarkedet. Vi har studert mekanismene som bidrar til ulike utdanningsvalg blant gutter og jenter, og hva som skjer i overgangen fra utdanning til arbeid. Det er også prosesser innenfor arbeidsmarkedet som bidrar til at forskjellene mellom menn og kvinner endrer seg med hensyn til karriereutvikling og lønn, etter at første yrkesvalg er tatt. Vi har undersøkt hvordan ulike typer velferdsstater påvirker disse prosessene ved å sammenlikne Norge med andre land, og hva som bidrar til endring og stabilitet i mønstrene over tid.

Denne brosjyren oppsummerer noen av innsiktene fra prosjektet.

