

# ET KØNSOPDELT ARBEJDSMARKED

UDVIKLINGSTRÆK, KONSEKVENSER OG FORKLARINGER



16:15

MONA LARSEN  
HELLE HOLT  
MALENE RODE LARSEN



16:15

# ET KØNSOPDELT ARBEJDSMARKED

UDVIKLINGSTRÆK, KONSEKVENSER OG FORKLARINGER

MONA LARSEN

HELLE HOLT

MALENE RODE LARSEN

KØBENHAVN 2016

SFI - DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

ET KØNSOPDELT ARBEJDSMARKED. UDVIKLINGSTRÆK, KONSEKVENSER OG  
FORKLARINGER

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og inklusion

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7119-376-3

e-ISBN: 978-87-7119-377-0

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Colourbox og Michael Daugaard

Oplag: 300

Tryk: Rosendahls a/s

© 2016 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

[sfi@sfi.dk](mailto:sfi@sfi.dk)

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

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

# INDHOLD

	FORORD	7
1	SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER	9
2	OM UNDERSØGELSEN	25
	Formål og indhold	25
	Datagrundlag	26
	Metode	29
3	KONSEKVENSER AF ET KØNSOPDELT ARBEJDSMARKED	33
	Samfundsøkonomiske konsekvenser	34
	Konsekvenser på individniveau	39
	Opsamling	41

4	FORKLARINGER PÅ ET KØNSOPDELT ARBEJDSMARKED	43
	Udbudsrelaterede forklaringer	44
	Efterspørgselsrelaterede forklaringer	54
	Institutionelle rammebetingelser	56
	Forklaringer på den vertikale kønsarbejdsdeling	57
5	DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED	61
	Horisontal kønsopdeling	62
	Vertikal kønsopdeling	71
	Horisontal og vertikal kønsopdeling	81
	Danmark i en international kontekst	85
6	SEKTOR- OG BRANCHEMOBILITET	89
	Mobilitet mellem sektorer	90
	Mobilitet mellem brancher	92
	Opsamling	94
7	DET KØNSOPDELTE UDDANNELSESSYSTEM	97
	Uddannelseslængde	98
	Uddannelsesniveau	100
	Uddannelsesretning	104
	Opsamling	116
8	FRA UDDANNELSE TIL ARBEJDSMARKED	119
	Sektorplacering når samme uddannelse	120
	Sektorplacering i tiden efter endt uddannelse	127
	Opsamling	137
	BILAG	139

Bilag 1	Anvendte registervariable	140
Bilag 2	Måling af kønssegregering	147
Bilag 3	Bilagstabeller	151
LITTERATUR		157
SFI-RAPPORTER SIDEN 2015		165





# FORORD

Den demografiske udvikling forøger risikoen for, at vi kommer til at mangle arbejdskraft i fremtiden. En fleksibel arbejdsstyrke, der søger mod områder med vækst og beskæftigelse, kan være en af vejene til at imødegå en potentiel fremtidig arbejdskraftmangel. Flexibiliteten i arbejdsstyrken kan imidlertid være begrænset af, at det danske arbejdsmarked er kønsopdelt, dvs. at kvinder og mænd i stor udstrækning befinder sig på forskellige dele af arbejdsmarkedet.

Formålet med denne rapport er at kortlægge omfanget af og udviklingen i kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet, de to køns sektor- og branchemobilitet og deres overgang fra uddannelse til arbejdsmarked. Desuden giver undersøgelsen et indblik i, hvilke konsekvenser der er af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, og hvilke forklaringer der findes på denne kønsopdeling.

Til undersøgelsen har været knyttet en følgegruppe<sup>1</sup>, som takkes for konstruktive kommentarer og diskussioner undervejs. Rapporten er

---

1. Undersøgelsens følgegruppe bestod af: Cecilie Kisling og Joachim Boll, Beskæftigelsesministeriet, Tine Skov Jensen, Landsorganisationen, Lise E. Bardenfleth, Dansk Arbejdsgiverforening, Lotte Bloksgaard, Aalborg Universitet, Klaus Matthiesen, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Bjørn Hvidtfeldt Larsen og Henrik Saxtorph, Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, Malene Vestergaard Sørensen, Danske Regioner, Frank Hedegaard, Kommunernes Landsforening, og Susanne Irvang Nielsen, Uddannelses- og Forskningsministeriet.

desuden blevet læst og kommenteret af forsker II, ph.d., Kjersti Misje Østbakken, ISF i Oslo, der takkes for værdifulde kommentarer.

Beskæftigelsesministeriet har bedt SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd om at gennemføre undersøgelsen, ligesom Beskæftigelsesministeriet har finansieret undersøgelsen. Rapporten er udarbejdet af videnskabelig assistent Malene Rode Larsen og seniorforskerne Helle Holt og Mona Larsen. Sidstnævnte har også været projektleder. Videnskabelig assistent Line Mehlsen har bidraget til undersøgelsens litteraturstudie.

København, maj 2016

AGI CSONKA

# SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER

Et kønsopdelt arbejdsmarked er karakteriseret ved, at kvinder og mænd i stor udstrækning befinder sig på forskellige dele af arbejdsmarkedet. Fx udgør kvinder hovedparten af de ansatte i den offentlige sektor, mens mænd er i overtal i den private sektor. Kønsopdelingen indebærer, at nogle fag opfattes som kvinde- eller mandefag.

Et kønsopdelt arbejdsmarked kan godt afspejle, at kvinder og mænd befinder sig på de dele af arbejdsmarkedet, hvor de hver især gerne vil være. Desuden kan en vis arbejdsdeling, der tager hensyn til, at personer har forskellige uddannelser og forskellige kompetencer, være både nødvendig og hensigtsmæssig for samfundet som helhed. Der kan imidlertid også være negative konsekvenser forbundet med kønsopdelingen.

I nærværende undersøgelse kortlægger vi *omfanget af og udviklingen* i kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked i løbet af de seneste to årtier. Undersøgelsen er en opdatering af den seneste større kortlægning af det kønsopdelte arbejdsmarked, der blev gennemført i 2006 med tal fra 2003.

Vi kortlægger kønsfordelingen inden for sektorer, brancher og stillingsniveauer. Desuden undersøger vi – som noget nyt – de to køns sektor- og branchemobilitet. Vi kortlægger endvidere dels udviklingen i kønsopdelingen i uddannelsessystemet, dels – også som noget nyt –

overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked. Endelig giver undersøgelsen en indsigt i, hvilke *kønskvævsener* der er af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, og hvilke *forklaringer* der findes på denne kønsopdeling.

## UNDERSØGELSENS HOVEDRESULTATER

Hovedresultaterne af undersøgelsen af det kønsopdelte arbejdsmarked er:

- *Horisontal kønsopdeling på arbejdsmarkedet.* Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt horisontalt, dvs. at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på sektorer og brancher. Mænd udgør fortsat flertallet af de beskæftigede i den private sektor, mens kvinder udgør majoriteten af de ansatte i den offentlige sektor. Over halvdelen af kvinderne er ansat i branchen ”Offentlig administration, undervisning og sundhed”, mens mænd er mere spredt på brancher; bl.a. er en fjerdedel af mændene ansat i branchen ”Handel og transport”. Den horisontale kønsopdeling er ikke reduceret nævneværdigt i de sidste 20 år.
- *Vertikal kønsopdeling på arbejdsmarkedet.* Det danske arbejdsmarked er også kønsopdelt vertikalt: Mænd er placeret højere i stillingshierarkiet end kvinder. Den vertikale kønsopdeling ser ud til at være blevet mindre i de sidste 20 år.
- *Sektormobilitet.* Generelt betragtes det danske arbejdsmarked som fleksibelt med en stor grad af mobilitet mellem job. Denne mobilitet forekommer dog kun i meget begrænset omfang mellem sektorer. Med andre ord er det danske arbejdsmarked relativt ufleksibelt i forhold til bevægeligheden mellem den kvindedominerede offentlige sektor og den mandedominerede private sektor.
- *Kønsopdeling på uddannelsesniveauer.* Et kønsopdelt uddannelsesvalg er en af flere forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked: Mere og længere uddannelse til især kvinder og dermed en mere ligelig kønsfordeling på uddannelsesniveauer i de sidste 20 år bidrager til at forklare, at den vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet er blevet mindre over tid.
- *Kønsopdeling på uddannelsesretninger.* Kønsfordelingen på uddannelsesretninger inden for især de erhvervsfaglige og de mellemlange, videregående uddannelser er blevet lidt mere ligelig over tid. Det er dog stadig sådan, at kvinder primært uddanner sig inden for områder, hvor en beskæftigelse i den offentlige sektor er mest sandsynlig, og

at mænd især tager uddannelser, der kan anvendes i den private sektor.

- *Overgang fra uddannelse til arbejdsmarked.* Udviklingen i retning af lidt mere ligelig kønsfordeling inden for enkelte uddannelsesretninger fører ikke til en mindre grad af horisontal kønsopdeling på arbejdsmarkedet. Dette kan bl.a. forklares med, at det kønsspecifikke sektortvalg – mænd er overrepræsenterede i den private sektor, mens især kvinder er beskæftigede i den offentlige sektor – også viser sig blandt kvinder og mænd med samme uddannelse.
- *Konsekvenser af kønsopdelingen.* Det kønsopdelte arbejdsmarked kan have nogle negative konsekvenser for samfundet og for den enkelte. Kønsopdelingen kan føre til, at knappe ressourcer ikke udnyttes optimalt, hvilket kan forøge risikoen for, at der opstår arbejdskraftmangel og skævt fordelt ledighed. Fx kan der på længere sigt opstå arbejdskraftmangel i den kvindedominerede offentlige sektor, hvor alderssammensætningen blandt de beskæftigede indebærer, at mange trækker sig tilbage i de kommende år. Desuden kan kønsopdelingen bidrage til at begrænse udbuddet af oplevede job- og uddannelsesmuligheder for den enkelte.

## DATA OG METODE

Rapportens kortlægninger er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik. Til dette formål har vi anvendt oplysninger om populationen af personer i den danske befolkning i perioden 1993-2013. Vi har primært anvendt oplysninger for tre år i perioden: 1993, 2003 og 2013. Til brug for kortlægningerne har vi anvendt oplysninger om køn, alder, uddannelse (længde, niveau og retning), arbejdsmarkedsstatus (i beskæftigelse eller ej), sektor, branche og arbejdsfunktion.

Vi har gennemført beskrivende analyser med afsæt i andelen af kvinder inden for fx en given sektor, branche eller uddannelsesretning. Vi har desuden beregnet segregeringsindeks for at opgøre omfanget af kønsopdeling på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet. Segregeringsindeks måler – med arbejdsmarkedet som eksempel – hvor mange kvinder (mænd), der skal skifte fx branche, for at de to køn får samme branchefordeling. Som segregeringsindeks anvender vi primært det såkaldte ”Index of Dissimilarity” (ID-indeks). Endelig har vi dekomponeret ændringer i ID-indekset over tid med det formål at kortlægge de faktiske ændringer i kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og i uddannelsessy-

stemet i den undersøgte periode. For en nærmere beskrivelse af segregeringsindekset og dekomponeringen af det, se kapitel 2 og bilag 2.

Vores beskrivelser af konsekvenserne af og forklaringerne på kønsopdelingen på arbejdsmarkedet er foretaget med afsæt i eksisterende litteratur.

## SAMMENFATNING

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet kan have nogle negative konsekvenser for såvel samfund som for det enkelte individ. Studier tyder på, at kønsopdelingen kan medføre økonomisk ineffektivitet på både samfunds- og arbejdspladsniveau. Kønsopdelingen kan således betyde, at tilpasningen mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft ikke fungerer optimalt, fordi knappe ressourcer ikke udnyttes på den mest hensigtsmæssige måde. Dette er tilfældet, når en medarbejder vælges pga. køn fremfor kompetencer. Kønsopdelingen indebærer, at bredden i rekrutteringsgrundlaget reduceres, samt at det bliver vanskeligere at sikre en effektiv omfordeling af arbejdsstyrken. Dermed opstår der lettere arbejdskraftmangel, når efterspørgslen efter arbejdskraft stiger. Desuden bliver det vanskeligere at udligne forskelle i ledighed mellem delarbejdsmarkeder.

Forskningen viser også, at kønsopdelingen kan have negative konsekvenser for den enkelte. Opdelingen bidrager til de kønsforskelle, der eksisterer, når det gælder jobkvalitet, herunder løn, arbejdstid, udviklingsmuligheder og karriere. Desuden kan kønsopdelingen medføre, at udbuddet af oplevede job- og uddannelsesmuligheder begrænses for den enkelte.

I vores kortlægning af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet skelner vi mellem *horisontal* og *vertikal* kønsopdeling. Den horisontale opdeling vedrører de to køns fordeling på sektorer og brancher, mens den vertikale opdeling består i, at kvinder og mænd er forskelligt placeret i stillingshierarkiet.

## DEN HORIZONTAL KØNSOPDELING

Hovedparten af de beskæftigede i den private sektor er mænd, nemlig 74 pct. i 2012. Omvendt er størstedelen af de beskæftigede i kommuner og regioner kvinder, nemlig 78 pct. Endelig er de beskæftigede i staten næsten ligeligt fordelt på køn, idet kvinder udgør 47 pct.

Kvinder og mænd er også skævt fordelt på brancher. 54 pct. af de beskæftigede kvinder arbejder i 2013 inden for ”Offentlig administration, undervisning og sundhed”, mens 15 pct. er ansat inden for ”Handel og transport mv.”. For mændene gælder, at de især er ansat inden for ”Handel og transport mv.” (25 pct.), ”Offentlig administration, undervisning og sundhed” (19 pct.) og ”Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed” (17 pct.).

En betydelig andel af både kvinder og mænd er beskæftiget inden for fag, der er domineret antalmæssigt af deres eget køn. 36 pct. af kvinderne er beskæftiget inden for brancher, hvor kvinder udgør mindst 80 pct. af de beskæftigede. Tilsvarende er 24 pct. af mændene beskæftiget inden for brancher, hvor mænd udgør mindst 80 pct. af de beskæftigede.

Der er ikke sket nævneværdige ændringer i den horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet i løbet af de seneste to årtier. Køns sammensætningen inden for sektorerne har stort set ikke ændret sig. Den mest markante ændring er, at køns sammensætningen er blevet mere ligestillet i staten – en ændring, der dog kun har begrænset betydning for den horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet som helhed, fordi beskæftigelsen i staten kun udgør 10 pct. af den samlede beskæftigelse. Samtidig er dominansen af kvinder i kommuner og regioner blevet lidt mere udtalt, mens køns sammensætningen blandt de beskæftigede i den private sektor stort set er uændret. Køns sammensætningen inden for brancher har heller ikke ændret sig nævneværdigt i perioden.

#### DEN VERTIKALE KØNSOPDELING

Der er flere mænd end kvinder, der er topledere. 6 pct. af samtlige beskæftigede mænd mod 2,6 pct. af samtlige beskæftigede kvinder er topledere i 2013. Omvendt har flere kvinder end mænd arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for det område, hvor de er beskæftiget – dette gælder 33 pct. af de beskæftigede kvinder mod 21 pct. af de beskæftigede mænd. Der er relativt set omtrent lige mange kvinder og mænd, der har arbejde, der stiller krav om viden på mellemniveau inden for deres område (11-13 pct.), og arbejde på grundniveau (34-36 pct.).

Den vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet ser ud til at være blevet mindre i løbet af de seneste to årtier. Kvinders andel af samtlige topledere er steget fra 21 til 29 pct. i 2013. Samtidig er deres andel af alle beskæftigede med arbejde, der stiller krav om viden på højeste niveau

eller mellemniveau, steget fra 51 til 58 pct. De stigende kvindeandele i disse grupper viser sig inden for både den private, den kommunale/regionale og den statslige sektor. Kvinders andel af toplederne er steget med 40 pct. Kvinders andel af toplederne modsvarer dog fortsat langt fra kvinders samlede andel af alle beskæftigede inden for de tre sektorer. Inden for alle tre sektorer har mænd således stadig væsentlig større sandsynlighed end kvinder for at have en toplederstilling.

#### KØNSOPDELINGEN SET I EN INTERNATIONAL KONTEKST

Kønsopdelingen i Danmark svarer til gennemsnittet for EU som helhed og ligger på nogenlunde samme niveau som i Norge og Sverige. Der er dog færre kvinder inden for topledelse i Danmark end i de øvrige skandinaviske lande, men tal for Danmark og Sverige viser, at denne forskel er blevet mindre det seneste årti. De danske udviklingstræk med stort set uændret horisontal og reduceret vertikal kønsopdeling ligner også situationen i Norge og Sverige.

#### SEKTOR- OG BRANCHEMOBILITETEN

Danmark er kendetegnet ved en høj grad af jobmobilitet sammenlignet med andre lande (Andersen m.fl., 2008). Cirka 15 pct. af de danske lønmodtagere skifter job i løbet af et år (Dansk Arbejdsgiverforening, 2014). Ifølge denne undersøgelse er jobmobiliteten mellem sektorer imidlertid meget begrænset. Kun 2,7 pct. af alle beskæftigede skifter mellem offentlig og privat sektor fra 2012 til 2013. Kvinder skifter i større omfang end mænd – dette gælder således 3,3 pct. af de beskæftigede kvinder mod 2,1 pct. af de beskæftigede mænd. Kønsforskellen gælder på tværs af aldersgrupper. Sektormobiliteten er størst blandt de 25-29-årige og falder generelt med alderen – dette gælder både kvinder og mænd.

Mobiliteten fra offentlig til privat sektor er typisk af samme størrelsesorden som mobiliteten fra privat til offentlig sektor – dette mønster viser sig for både kvinder og mænd. Der er dog to undtagelser: Kvinder og mænd i alderen 60-64 år skifter især fra offentlig til privat sektor. Omvendt skifter 25-29-årige kvinder især fra privat til offentlig sektor. Sidstnævnte hænger givetvis bl.a. sammen med, at den offentlige sektor betragtes som mere familievenlig end den private sektor.

Der er større mobilitet mellem brancher. Som eksempel på et brancheskift kan nævnes, at man går fra at være ansat inden for handel og transport til at blive beskæftiget inden for industri, råstofudvinding og



forsyningsvirksomhed. Ca. 7 pct. af alle beskæftigede skifter branche fra 2012 til 2013. Mænd skifter i højere grad branche end kvinder – dette gælder således 7,8 pct. af de beskæftigede mænd mod 5,9 pct. af de beskæftigede kvinder. Den opgjorte kønsforskel er dog påvirket af den anvendte branchegruppering, idet halvdelen af de beskæftigede kvinder er samlet i én branche, mens de beskæftigede mænd er mere spredt på brancher.

Resultaterne tyder på, at fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked er relativt begrænset, når det gælder de beskæftigedes bevægelighed mellem sektorer. Derimod ser der umiddelbart ud til at være større bevægelighed mellem brancher. Set i lyset af den horisontale kønsopdeling og den begrænsede sektormobilitet kan det imidlertid ikke udelukkes, at branchemobiliteten især foregår *inden for* hhv. den private og den offentlige sektor. Dette er dog ikke undersøgt i nærværende undersøgelse.

#### HVORFOR ER ARBEJDSMARKEDET KØNSOPDELT?

Der er mange forskellige forklaringer på, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Man kan i den forbindelse bl.a. skelne mellem udbuds- og efterspørgselsrelaterede forklaringer og institutionelle forklaringer.

På udbudssiden er uddannelsesvalget centralt. Uddannelsen har betydning for den efterfølgende placering på arbejdsmarkedet. Kvinder og mænd antages at have forskellige komparative fordele i forbindelse med valg af uddannelse, idet de to køn tillægges særlige kønsspecifikke kompetencer og præferencer. Historisk, kulturelt og socialt anses kvinder fx for at være mere omsorgsorienterede end mænd, så derfor antages kvinder at have en komparativ fordel ved at vælge en omsorgsuddannelse, mens mænd i højere grad fx anses for at have særlige tekniske kompetencer, og dermed forventes de at have en komparativ fordel ved at vælge tekniske uddannelser.

Forestillinger om kønsspecifikke kompetencer og præferencer er ikke koblet til den enkelte kvinde eller mand, men er knyttet til kategorierne kvinder og mænd, hvor forestillinger om de to køn er skabt af historiske, kulturelle og sociale forventninger til de to køns kompetencer og præferencer. Disse forestillinger kaldes også kønsstereotyper. Kønsstereotyper har betydning for de valg, henholdsvis kvinder og mænd tager med hensyn til både uddannelse og arbejdsmarked. De historiske, sociale og kulturelle rammer bidrager til at forme den enkelte kvinde og mands præferencer og valg.

Efterspørgselsrelaterede forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked vedrører arbejdsgivernes efterspørgsel efter arbejdskraft. Arbejdsgiverne kan fx anse henholdsvis kvinder eller mænd som den ideelle arbejdskraft og kan indrette arbejdsvilkårene på en sådan måde, at de især tiltrækker det ene køn.

Institutionelle forklaringer på kønsarbejdsdelingen handler ligeledes bl.a. om indretning af arbejdsvilkårene på forskellige dele af arbejdsmarkedet. Fx har velfærdsordninger medvirket til at gøre det muligt for offentligt ansatte kvinder at kombinere arbejdsliv og familieliv. Tilsvarende har arbejdsmarkedets parter via overenskomstforhandlinger bidraget til, at rammerne omkring kvinde- og mandedominerede områder på arbejdsmarkedet er forskellige.

Kønsarbejdsdelingen i familierne og kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet og sammenhængen mellem disse har også betydning: Kønsarbejdsdelingerne de to steder spejler hinanden og er med til at fastholde hinanden. En traditionel kønsarbejdsdeling i familien har betydning for kvinder og mænds udbud af arbejdskraft, både hvad angår antal timer og i forhold til, hvor på arbejdsmarkedet der søges ansættelse: Kvinderne vælger måske efter muligheden for deltidsarbejde og gode barselsvilkår, mens mænd måske i højere grad vælger efter en høj indkomst. Efterspørgselsiden indretter sig efter denne forestilling om arbejdsdelingen i familierne, hvilket potentielt gør det vanskeligt for fx mænd på mandedominerede arbejdspladser, der ønsker deltid og gode barselsforhold, og for kvinder på kvindedominerede arbejdspladser, der ønsker fuld tid og karriere.

Der er ikke enkeltstående forklaringer, der forekommer mere rigtige end andre. Det er derfor vanskeligt at slå ned på enkelte mekanismer af særlig betydning.

Med det formål at belyse baggrunden for kønsopdelingen på arbejdsmarkedet nærmere har vi kortlagt dels kønsopdelingen i uddannelsessystemet over tid, dels overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked. Vi præsenterer resultaterne heraf i det følgende.

#### MERE UDDANNELSE, ISÆR TIL KVINDER

Den danske befolkning tager mere uddannelse end tidligere – dette gælder især kvinder. Udviklingen indebærer, at kvinder i dag i gennemsnit har lidt længere uddannelse end mænd. I 2013 er kvinders gennemsnitlige uddannelseslængde således 14,1 år mod 14,0 år for mænd. For be-

skæftigede er kønsforskellen lidt større, nemlig 14,6 år for kvinder mod 14,3 år for mænd.

#### KØNSOPDELING PÅ UDDANNELSESNIVEAUER

Relativt flere mænd end kvinder har en erhvervsfaglig uddannelse. I 2013 drejer det sig om 40 pct. af de beskæftigede mænd og 33 pct. af de beskæftigede kvinder. Desuden er andelen af personer, der kun har grundskole<sup>2</sup>, lidt større blandt mænd (25 vs. 23 pct.). Omvendt er der relativt set væsentligt flere kvinder end mænd, der har en mellemlang videregående uddannelse (24 vs. 12 pct.). Andelen af kvinder og mænd, der har en lang videregående uddannelse, er stort set den samme (ca. 9 pct.).

Kvinder og mænds fordeling på uddannelsesniveauer er kommet til at ligne hinanden mere i de sidste to årtier. Udviklingen i retning af en mere ligelig kønsfordeling fandt primært sted i perioden 1993-2003. Mere uddannelse til især kvinder og en mere ligelig kønsfordeling på uddannelsesniveauer har formentlig bidraget til, at den vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet er blevet reduceret i løbet af de seneste to årtier.

#### ...OG PÅ UDDANNELSESRETNINGER

Der er en tydelig kønsopdeling, når vi vender blikket mod uddannelsesretninger. Dette ses mest markant for de erhvervsfaglige uddannelser. Blandt personer med en erhvervsfaglig uddannelse har kvinder især en uddannelse inden for handel og kontor og sundhed, mens mænd især er uddannet inden for bygge og anlæg samt jern og metal.

Kønsopdelingen er også relativt markant, når det gælder de mellemlange videregående uddannelser. Kvinder er især uddannet inden for pædagogik og sundhed, mens mænd især er uddannet inden for det samfundsvidenskabelige og det tekniske område.

Kønsopdelingen er mindre udtalt, når det gælder de lange videregående uddannelser. De mest markante kønsforskelle er her, at kvinder i større omfang end mænd er uddannet inden for det humanistiske og teologiske område, mens mænd i større udstrækning har en teknisk uddannelse.

Ser vi på udviklingen i kvinder og mænds valg af uddannelsesretning, så er de erhvervsfaglige og de mellemlange videregående uddannelser blevet lidt mere kønsblandede i perioden 1993-2013, mens det omvendte gør sig gældende for de lange videregående uddannelser.

---

2. Grundskole inkluderer her uoplyst uddannelse.

En lidt mindre kønssegregering på de erhvervsfaglige og de mellemlange videregående uddannelser ser ikke ud til at have bidraget til en mindre grad af horisontal kønsopdeling på arbejdsmarkedet. En af forklaringerne kan være, at de to køn – trods samme uddannelsesretning – arbejder på forskellige dele af arbejdsmarkedet. Vi præsenterer resultaterne af en kortlægning af overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked (målt som sektorplacering) i det følgende.

#### KVINDE-/MANDEDOMINERENDE UDDANNELSER OG SEKTORER

Jo mere en given uddannelse antalmæssigt er domineret af kvinder, desto færre personer med den pågældende uddannelse er beskæftiget i den private sektor. Omvendt fører uddannelser, der antalmæssigt er domineret af mænd, oftere til beskæftigelse i den private sektor. Denne sammenhæng er især udtalt for erhvervsfaglige og mellemlange videregående uddannelser. Som eksempel på erhvervsfaglige uddannelser, der især omfatter offentligt ansatte kvinder, kan nævnes social- og sundhedshjælpere og ernærings- og serviceassistenter. Mekanikere og tømrere er omvendt eksempler på erhvervsfaglige uddannelser, hvor stort set alle er mænd, der er beskæftiget i den private sektor. Tilsvarende eksempler for de mellemlange videregående uddannelser er sygepleje og pædagog, der især omfatter kvinder, der er offentligt ansat, mens bygningskonstruktion og maskinteknisk ledelse og drift især omfatter mænd beskæftiget i den private sektor. For de lange videregående uddannelser er sammenhængen mellem kønsfordeling og sektorplacering mindre udtalt.

#### SEKTORFORSKEL TRODS SAMME UDDANNELSE

Kvinder og mænd med *samme* uddannelsesmæssige baggrund placerer sig forskelligt på arbejdsmarkedet: Mænd er gennemgående mere tilbøjelige end kvinder til at være beskæftiget i den private sektor.

Vi har for udvalgte uddannelser set nærmere på, om den forskellige sektorplacering opstår umiddelbart efter endt uddannelse, eller om forskellen først opstår i de efterfølgende år. Resultaterne heraf præsenteres i det følgende.

#### HVORNÅR OPSTÅR SEKTORFORSKELLEN?

For nogle uddannelser, fx kontoruddannelser og jura, gælder, at den forskellige sektorplacering allerede opstår i år 1 efter endt uddannelse. For kontoruddannelser kan en del af forklaringen være, at kategorien dækker

over flere uddannelser med forskelligt indhold, der som udgangspunkt specifikt er rettet mod den offentlige eller den private sektor, fx ”kontor, kommune” og ”spedition og shipping”. Hvis kvinder (mænd) især har valgt sig ind på de kontoruddannelser, der er rettet mod den offentlige (private) sektor, kan dette bidrage til at forklare den forskellige sektorfordeling fra år ét. For jura kan forklaringen bl.a. være, at de to køn ganske vist har samme uddannelse, men at de bruger den til noget forskelligt: Kvinder bliver måske især sagsbehandlere i den offentlige sektor, mens mænd måske i større udstrækning bliver advokater i den private sektor.

For andre uddannelser, fx detailhandel, kok og psykologi, opstår den forskellige sektorplacering først nogle år efter endt uddannelse. For detailhandel og kok kan forklaringen på kvinders sektorskift bl.a. være familieuvenlige arbejdstider, som de ønsker at ændre, når de får eller planlægger at få børn. Resultatet for psykologi kan bl.a. afspejle, at mænd i højere grad end kvinder har lyst til at blive selvstændige – en mulighed, der formentlig i mange tilfælde først opstår efter, at man har opnået et antal års erfaring som psykolog.

Kvinder og mænds forskellige sektorplacering trods samme uddannelsesmæssige baggrund bidrager formentlig til at forklare, at den horisontale kønsopdeling stort set er uændret. Resultaterne tyder således på, at mere kønsblandede uddannelsesretninger ikke er tilstrækkeligt til at sikre, at den horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet bliver mindre.

## PERSPEKTIVER

I det følgende beskriver vi først nogle af de udfordringer, vi står overfor i de kommende år i lyset af det kønsopdelte arbejdsmarked. Dernæst giver vi nogle bud på områder, hvor der er behov for mere viden for at forstå mekanismerne bag det kønsopdelte arbejdsmarked bedre.

## FREMTIDIGE UDFORDRINGER

Det kønsopdelte arbejdsmarked har nogle u hensigtsmæssige samfundsmæssige konsekvenser i forhold til en optimal fordeling af de beskæftigede og deres kompetencer. Vores kortlægning har vist, at den horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet ikke har ændret sig nævneværdigt i de sidste tyve år. Et stigende uddannelsesniveau – især blandt kvinder, men også blandt mænd – har kun i begrænset omfang reduceret den horisontale kønsopdeling i uddannelsessystemet. Samtidig placerer kvinder og mænd sig – trods samme uddannelsesmæssige baggrund – forskellige

steder på arbejdsmarkedet. Vi har også anskueliggjort, at forklaringerne på fraværet af en udvikling i retning af en mindre horisontal kønsopdeling på arbejdsmarkedet er mange og komplekse. Det er derfor meget vanskeligt at pege på én indsats, der kan ændre på denne meget stabile kønsopdeling.

Der er en række kendte, fremtidige samfundsmæssige udfordringer, som kan blive vanskeligere at håndtere på grund af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Dette taler for, at det i fremtiden bliver endnu mere nødvendigt at sætte fokus på det u hensigtsmæssige i kønsarbejdsdelingen. Udfordringerne kan således i sig selv betyde, at kvinder og mænd, arbejdsgivere, arbejdsmarkedets parter samt politiske beslutningstagere i højere grad end hidtil kan blive nødt til at gøre op med traditionelle forestillinger om de to køns kompetencer og præferencer.

Den demografiske udvikling bidrager til at forøge risikoen for, at der opstår arbejdskraftmangel i fremtiden. Dette gælder specifikt i den kvindedominerede offentlige sektor, hvor gennemsnitsalderen er høj. Der kan således forventes at blive relativt stor afgang af medarbejdere fra den offentlige sektor i de kommende år. For at opfylde det fremtidige arbejdskraftbehov i denne sektor kan det blive nødvendigt, at sektoren i højere grad end tidligere rekrutterer mænd. Det kønsopdelte uddannelsesvalg kan, sammen med mænds større tilbøjelighed til at søge mod den private sektor, bidrage til at forøge risikoen for, at der opstår mangel på arbejdskraft med de rette kvalifikationer i den offentlige sektor. Tilsvarende kalder den forventede fremtidige mangel på faglært arbejdskraft inden for typiske mandefag også på et mere smidigt arbejdsmarked.

Kortlægningen har vist, at kvinders uddannelsesniveau i dag overstiger mænds. Man kan argumentere for, at denne forøgede uddannelsesressource ikke udnyttes fuldt ud på arbejdsmarkedet. Kvinderne er således primært ansat i den offentlige sektor, i nogle tilfælde på nedsat tid og med fuld udnyttelse af fx barselsmuligheder. Det vil formentlig, ud fra en samfundsøkonomisk betragtning, være mere optimalt, hvis denne uddannelsesressource udnyttes både i den offentlige og i den private sektor på fuld tid.

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet kan også bidrage til at forøge risikoen for arbejdskraftmangel i yderområderne. Især kvinders uddannelsesvalg forudsætter ofte, at de flytter fra disse områder. Uddannelsesvalget er typisk ikke foreneligt med beskæftigelsesmulighederne, dvs. at især kvinder ikke flytter tilbage efter endt uddannelse.

Personer med anden etnisk baggrund end dansk samt flygtninge og indvandrere kan få betydning for kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Det er tilfældet, hvis disse grupper vælger anderledes, både med hensyn til uddannelse og med hensyn til fx sektorplacering på arbejdsmarkedet. Af Jakobsen (2008) fremgår det, at indvandrere i større omfang end etniske danskere er beskæftiget i den private sektor – dette gælder især for kvinder. Endvidere angiver Foged (2014), at indvandrere og personer i majoritetsbefolkningen, der har samme uddannelse og erhvervs erfaring, ikke ser ud til at konkurrere direkte om de samme job. Hvis indvandreres valg går imod det kønsstereotype valg, kan disse grupper være med til at reducere kønsopdelingen og dermed nedbryde nogle af de kønsstereotype forestillinger.

Erhvervsstrukturen i Danmark er under forandring, hvilket kan ramme kønsmæssigt skævt og dermed skubbe til de kønsutraditionelle valg. Hvis fx ufaglærte job inden for traditionelt mandedominerede brancher forsvinder, kan det tvinge nogle mænd til andre valg. Indvandringen af østeuropæisk arbejdskraft kan også udfordre og potentielt udkonkurrere især etnisk danske mænd i nogle af disse brancher.

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet kan på længere sigt få betydning for samfundets sammenhængskraft. Hvis nogle af de ovennævnte udfordringer ikke løses, vil et scenarie kunne være, at vi får en polarisering, hvori også køn indgår. Hvis mænd bliver ved med at søge mod områder, hvor nogle job forsvinder helt eller delvist til indvandret arbejdskraft, og hvor antallet af ufaglærte job formindskes, kan en konsekvens blive en øget ledighed og fattigdom blandt mænd. Hvis kvinder samtidig bliver ved med at øge deres uddannelsesniveau inden for områder, hvor der stadig vil være en efterspørgsel – herunder den offentlige sektor – kan der opstå en situation, hvor man kan tale om en polarisering mellem de to køn.

#### HVAD MANGLER VI VIDEN OM?

Kortlægningen har vist, at især den horisontale kønsarbejdsdeling forekommer uforanderlig, hvilket svarer til resultater af tidligere studier på feltet. Til gengæld har analyserne af sektormobilitet og især analyserne af, hvad der sker i overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet og årene efter på arbejdsmarkedet, vist nye og tankevækkende resultater: Kvinder og mænd med samme uddannelse kommer forskellige steder hen på arbejdsmarkedet – kvinder i den offentlige sektor og mænd i den private.

For nogle sker det umiddelbart efter endt uddannelse – for andre sker det i de efterfølgende år.

Vi mangler viden om, hvad det er, der sker, når kvinder og mænd med samme uddannelse søger mod forskellige sektorer, og hvorfor det sker. Bliver de unge allerede på deres uddannelsessteder præget til, at kvinder skal bruge deres uddannelse på én måde og mænd bruge den på en anden? Vælger de unge allerede på uddannelsesstederne forskellige specialiseringer, der er rettet mod henholdsvis den offentlige eller den private sektor? Hvorfor flytter kvinder sig til den offentlige sektor, selv om de måske begyndte i den private sektor? Hvilke overvejelser har de gjort sig – er det en forventning om, at den offentlige sektor er mere familievenlig end den private sektor, eller skyldes det helt andre overvejelser?

Vi mangler desuden viden om, hvilke muligheder der er for at skifte karriere i den sidste del af arbejdslivet. Den demografiske udvikling indebærer, at der er behov for, at ældre bliver længere tid på arbejdsmarkedet. Udfordringen er bl.a., at ældre, der mangler kompetencer, har et dårligt helbred eller har mistet deres job, kan have behov for at skifte til en anden type job end det, de har bestridt det meste af deres liv. Hvor kan sådanne ældre kvinder og ældre mænd søge alternative jobmuligheder på et kønsopdelt arbejdsmarked?

Egentlig diskrimination på baggrund af køn er ikke et forhold, der debatteres i Danmark. Det er ikke undersøgt, om der forekommer diskrimination. I Norge og Sverige har man udført egentlige eksperimentelle undersøgelser af, om fx arbejdsgivere i forbindelse med ansættelser diskriminerer på baggrund af køn og/eller etnicitet. Vi mangler denne type viden i Danmark.

Kønsstereotype forventninger og kønsocialisering spiller givetvis en rolle i forhold til de valg, henholdsvis piger og drenge, kvinder og mænd tager igennem livet. Her mangler vi nyere dansk viden om, hvornår og hvordan disse forventninger og denne socialisering opstår, og hvilken betydning dette har for den enkeltes valg.

I den offentlige debat har en vigtig forklaring på, at kvinder – selv i tilfælde, hvor de har en uddannelse, der gør det muligt for dem at vælge et job i den private sektor – især vælger den offentlige sektor, været et udsagn om, at den offentlige sektor er familievenlig. Spørgsmålet er, om det reelt forholder sig sådan, og i hvilket omfang familievenlighed overhovedet er med til styre kvinders valg af arbejdsplads?



Familievenlighed som begreb er vanskeligt at definere og dermed også vanskeligt at undersøge. Familievenlighed kan bestå af en række formelle rettigheder og muligheder på en arbejdsplads, men det familievenlige afhænger også af de reelle muligheder. Vi ved fra tidligere studier, at kultur, normer og arbejdsbetingelser på den enkelte arbejdsplads har betydning for, om en arbejdsplads reelt opleves som familievenlig. Ansatte i den offentlige sektor har nogle formelle rettigheder og muligheder, som i nogle tilfælde adskiller sig fra formelle rettigheder og muligheder i den private sektor. Spørgsmålet er dog, om der er sektorforskelle, hvis de reelle muligheder også inddrages? Vi mangler denne viden for at kunne nuancere diskursen om ”den familievenlige offentlige sektor”.



# OM UNDERSØGELSEN

I dette kapitel beskriver vi først undersøgelsens formål og indhold. Dernæst beskriver vi de data og den metode, der er anvendt i undersøgelsen.

## FORMÅL OG INDHOLD

Det primære formål med denne undersøgelse er at kortlægge omfanget af og udviklingen i kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Vores fokus skal ses i lyset af, at der er en række negative konsekvenser forbundet med, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på sektorer og brancher. Undersøgelsen kan ses som en opdatering af tidligere kortlægninger af det kønsopdelte danske arbejdsmarked (Holt m.fl., 2006; Emerek og Holt, 2008) med data, der i skrivende stund er tilgængelige til og med 2013. Vi sætter kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked i en international kontekst ved at inddrage resultater af eksisterende tværnationale opgørelser på feltet. Desuden belyser vi kvinders og mænds mobilitet på arbejdsmarkedet med det formål at få et billede af omfanget af de to køns mobilitet mellem forskellige sektorer og brancher. Kortlægningen af det kønsopdelte arbejdsmarked og mobiliteten giver samlet set et indblik i, hvor fleksible de beskæftigede er, når det gælder bevægelighed mellem forskellige faglige delarbejdsmarkeder. I forlængelse heraf går vi bag om

kønsopdelingen på arbejdsmarkedet ved at kortlægge omfanget af og udviklingen i kønsopdelingen i uddannelsessystemet – det kønsopdelte arbejdsmarked kan således bl.a. ses i lyset af de to køns (forskellige) uddannelsesvalg. Endelig ser vi nærmere på overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked.

Undersøgelsen består af to dele. I den første del beskriver vi, med udgangspunkt i eksisterende litteratur, a) samfundsøkonomiske konsekvenser og konsekvenser på individniveau af det kønsopdelte arbejdsmarked (kapitel 3), og b) forklaringer på, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt (kapitel 4). I den anden del kortlægger vi – ved brug af registerdata – kønsopdelingen på arbejdsmarkedet (kapitel 5), de to køns sektor- og branchemobilitet (kapitel 6), kønsopdelingen i uddannelsessystemet (kapitel 7) og de to køns overgang fra uddannelse til arbejdsmarked (kapitel 8).

Vi måler kønssegregeringen på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet ved brug af såkaldte segregeringsindeks. Sådanne indeks giver kort fortalt et mål for, hvor stor forskel der er på kvinder og mænds fordeling på de undersøgte områder. Emerek & Holt (2008) beregner indeks for kønssegregeringen på arbejdsmarkedet, mens det er første gang, der beregnes indeks for kønssegregeringen i det danske uddannelsessystem.

I forbindelse med vores kortlægning af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet skelner vi mellem *horisontal* og *vertikal* kønsopdeling. Den horisontale opdeling vedrører de to køns forskellige fordeling på sektorer og brancher, mens den vertikale opdeling handler om, at kvinder og mænd er forskelligt placerede i stillingshierarkiet. Vi fokuserer i vores kortlægning primært på den horisontale kønsopdeling, fordi denne opdeling typisk er mest markant (Blackburn, 2009; Bettio & Verashchagina, 2009), og fordi vi her har de bedst egnede data til at belyse udviklingen over tid.

I det følgende beskriver vi det datagrundlag og den metode, vi anvender i kortlægningen.

## DATAGRUNDLAG

Vi anvender registerdata fra Danmarks Statistik til vores kortlægning. Data indeholder alle personer i den danske befolkning i alderen 25-64 år

i perioden 1993-2013. Ved at vælge en nedre aldersafgrænsning på 25 år får vi i videst muligt omfang frasorteret elever og studerende, og ved at fastsætte en øvre grænse ved 64 år får vi frasorteret personer, der arbejder efter folkepensionsalderen. Vi antager således, at både de yngste og de ældste aldersgrupper generelt har en markant anderledes arbejdsmarkedsprofil end andre beskæftigede.

I den første del af kortlægningen fokuserer vi alene på personer i beskæftigelse. Til brug for kortlægningen af kønsopdelingen og mobiliteten på arbejdsmarkedet fokuserer vi således på de personer, hvis primære arbejdsmarkedstilknytning i sidste uge af november (referenceugen i Danmarks Statistiks opgørelse) er at være i beskæftigelse. Antallet af personer i beskæftigelse, der indgår i undersøgelsen i 1993, 2003 og 2013, dvs. de tre primære undersøgelsesår, fremgår af den øverste halvdel af tabel 2.1.

TABEL 2.1

Personer i alderen 25-64 år, der indgår i undersøgelsen særskilt for beskæftigede og befolkning. I alt og for mænd og kvinder i 1993, 2003 og 2013. Antal.

	I alt	Mænd	Kvinder
<i>Beskæftigede</i>			
1993	2.058.467	1.096.746	961.721
2003	2.265.081	1.192.688	1.072.393
2013	2.167.724	1.124.142	1.043.582
<i>Befolkning</i>			
1993	2.793.281	1.413.342	1.379.939
2003	2.980.687	1.503.911	1.476.776
2013	2.879.717	1.444.588	1.435.129

I den næste del af kortlægningen tager vi afsæt i befolkningen. Til brug for kortlægningen af det kønsopdelte uddannelsessystem udvider vi således populationen til at omfatte alle personer i den danske befolkning i alderen 25-64 år. Formålet er at få et billede af kvinders og mænds uddannelse i aldersgruppen som helhed. Antallet af personer i befolkningen i de tre undersøgelsesår fremgår af nederste halvdel af tabel 2.1.

I den sidste del af kortlægningen tager vi afsæt i personer med specifikke uddannelser, der er i beskæftigelse. Til brug for kortlægningen af overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked ser vi først på personer i et givet år, der har udvalgte uddannelser, og hvis primære arbejdsmar-

kedstilknytning i sidste uge af november er at være i beskæftigelse. Dernæst tager vi afsæt i personer med udvalgte uddannelser, der er nyuddannede 1. oktober i et givet år, og ser på de af dem, hvis primære arbejdsmarkedstilknytning i sidste uge af november er at være i beskæftigelse henholdsvis ét, fem og/eller ni år efter, at de er færdiguddannet. I analysen af nyuddannede inddrager vi personer uanset alder, dvs. at denne analyse ikke er afgrænset til personer i alderen 25-64 år.

Vi kortlægger kvinder og mænds placering på arbejdsmarkedet ved brug af oplysninger om sektor, branche og arbejdsfunktion. Disse oplysninger giver mulighed for at undersøge det kønsopdelte arbejdsmarked på mange forskellige områder. Vi har valgt at fokusere på kvinder og mænds fordeling på sektorer, brancher og placering i stillingshierarkiet baseret på oplysninger om arbejdsfunktion. Desuden ser vi på kønsfordelingen på jobniveau, hvor job er bestemt ved kombinationen af branche og arbejdsfunktion. Desuden indgår oplysninger om sektor og branche i kortlægningen af mobiliteten, mens oplysninger om sektor indgår i kortlægningen af overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked.

Vi kortlægger kønsopdelingen i uddannelsessystemet med afsæt i forskellige typer af uddannelsesoplysninger. Det drejer sig om uddannelseslængde, -niveau og -retning. Detaljerede oplysninger om uddannelsesretning anvendes til kortlægningen af overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked.

De anvendte oplysninger om placering på arbejdsmarkedet findes i Danmarks Statistiks registre fra første halvdel af 1990'erne og p.t. til og med 2013. Vi har således som udgangspunkt mulighed for at følge udviklingen i de seneste to årtier. Sammenligningerne over tid er dog i en række tilfælde vanskeliggjort af en række ændringer over tid i den måde, hvorpå Danmarks Statistik opgør henholdsvis sektor, branche og arbejdsfunktion. Sådanne databrud giver typisk anledning til forskydninger i kønsopdelingen over tid, som alene kan tilskrives ændrede opgørelsesmetoder.

Vi beskriver de anvendte variabler, herunder de relevante databrud, i bilag 1.

## METODE

Til brug for kortlægningen laver vi en række beskrivende analyser og opgør såkaldte segregeringsindeks. I de beskrivende analyser tager vi udgangspunkt i graden af ”femaleness”, dvs. andelen af kvinder inden for hver sektor, branche, (niveauopdelt) arbejdsfunktion og job samt uddannelsesniveau og -retning. Vi anvender segregeringsindeks til opgørelse af både kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet. Vi beskriver disse indeks nærmere i det følgende.

### SEGREGERINGSINDEKS

Segregeringsindeks måler – med arbejdsmarkedet som eksempel – populært sagt, hvor mange kvinder (eller mænd), der skal skifte henholdsvis sektor, branche, arbejdsfunktion eller job, for at kvinder og mænd er ens fordelt. Jo mere forskelligt kvinder og mænd er fordelt (dvs. jo mere kønssegregeret arbejdsmarkedet er), desto flere personer skal skifte placering for at udjævne forskellen, og desto højere er værdien af indeksene. En mere teknisk gennemgang af måling af kønssegregering findes i bilag 2.

Der findes forskellige segregeringsindeks. Vi har valgt først og fremmest at fokusere på det såkaldte ID-indeks<sup>3</sup> (også benævnt ”Duncan and Duncan’s Index of Dissimilarity”, Duncan & Duncan, 1955). Vi fokuserer på ID-indekset af flere grunde. For det første er ID-indekset det mest benyttede indeks i litteraturen (se fx Barth m.fl., 2014; Blackburn, 2009). For det andet kan en ændring i ID-indekset mellem to år dekomponeres i a) en komponent, der måler den del af ændringen, der skyldes strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet i perioden, og b) en komponent, der måler reelle ændringer i kønsfordelingen i den pågældende periode.<sup>4</sup> Et eventuelt fald i ID-indekset mellem to år skyldes med andre ord ikke nødvendigvis (alene), at kvinder og mænds placering på arbejdsmarkedet er blevet mere ens i den mellemliggende periode, men kan (til dels) også skyldes strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet. Som eksempel kan nævnes, at størrelsen af brancher med forskellig kønsfordeling ændrer sig, uden at kønsfordelingen inden for de enkelte brancher nødvendigvis ændrer sig tilsvarende. For at identificere de faktiske æn-

---

3. For en nærmere beskrivelse af ID-indekset, se bilag 2.

4. Derudover fås en såkaldt residual komponent. For en nærmere beskrivelse af dekomponeringen af ID-indekset, se bilag 2.

dringer i kønsopdelingen over tid er det derfor væsentligt at supplere segregeringsindeks med sådanne dekomponeringsanalyser.

Vi supplerer ID-indekset med målinger baseret på det såkaldte IP-indeks<sup>5</sup> (også benævnt ”Karmel and MacLachlan’s Index”, Karmel & MacLachlan, 1988). Dette indeks er dels anvendt i tidligere danske undersøgelser af det kønsopdelte arbejdsmarked (Emerek & Holt, 2008; Emerek, 2006), dels anvendt af EU i forbindelse med ”the European Employment Strategy” med henblik på måling af udviklingen i kønssegregeringen på arbejdsmarkedet over tid mellem EU-landene (Bettio & Verashchagina, 2009).

Vi kortlægger både den *horisontale* og den *vertikale* kønssegregering på arbejdsmarkedet samt en kombination af den horisontale og den vertikale dimension.

*Horisontal* betyder her, at vi fokuserer på kønssegregeringen på sektorer og brancher, der ikke indeholder elementer af hierarki. Vi beregner segregeringsindeks for den horisontale dimension baseret på brancheoplysninger. Vi beregner desuden indeks for kønssegregeringen i uddannelsessystemet baseret på oplysninger om henholdsvis uddannelsesniveau<sup>6</sup> og -retning inden for de enkelte uddannelsesniveauer.

Arbejdsfunktion, forstået som placering i stillingshierarkiet, bygger på hierarki af arbejdsfunktioner, baseret på færdighedsniveauer. Betegnelsen for kønssegregering inden for dette hierarki er, ifølge Bettio & Verashchagina (2009), hierarkisk segregering. I litteraturen anføres, at der i målingen skal et andet kriterium til ud over graden af ”femaleness”, fx (time)løn eller stillingsmæssig (eller uddannelsesmæssig) ”prestige”, før end man kan tale om en egentlig *vertikal* kønssegregering (se fx Bettio & Verashchagina, 2009; Blackburn, 2009). Inden for denne litteratur vil måling af den *vertikale* kønssegregering på arbejdsmarkedet således kræve inddragelse af fx lønoplysninger. Inddragelse af lønoplysninger ligger imidlertid uden for rammerne af denne undersøgelse. Vi beregner derfor ikke indeks for segregering for den vertikale dimension. Vi har imidlertid her – i tråd med tidligere danske studier, fx Emerek & Holt (2008) – valgt at anvende benævnelsen *vertikal* kønssegregering om kvinder og mænds forskellige placering i hierarkiet af arbejdsfunktioner.

Til gengæld beregner vi segregeringsindeks for ”job”, baseret på en kombination af oplysninger om branche og niveauopdelte arbejdsfunk-

---

5. For en nærmere beskrivelse af IP-indekset, se bilag 1.

6. Segregeringen på uddannelsesniveauer opgøres her uden hensyntagen til hierarkiet i niveauerne.



tion. Dette kan betragtes som en kombination af horisontal og vertikal segregering. I disse beregninger betragtes alle job som ”sidestillede”, dvs. at beregningen ikke tager højde for rangordningen af de niveauopdelte arbejdsfunktioner.

#### SAMMENLIGNINGER OVER TID

I vores kortlægning af udviklingen over tid fokuserer vi som hovedregel på udvalgte år i perioden. Vi har således valgt at undersøge forskelle i kønsopdelingen med ti års mellemrum, så vidt som det er muligt, dvs. at vi fx ser på kvinder og mænds fordeling på henholdsvis brancher og højeste fuldførte uddannelse i 1993, 2003 og 2013. Vi belyser overgangen fra nyuddannet til arbejdsmarkedet med afsæt i personer, der hhv. er nyuddannede i 1993 og 2003. Vi ser på disse nyuddannedes sektorplacering hhv. ét, fem og ni år efter, at de har afsluttet deres uddannelse. Vi tager med andre ord afsæt i personer, der er nyuddannede i 2003 (1993), og ser på deres sektorplacering i hhv. 2004 (1994), 2008 (1998) og 2012 (2002).

Sammenligningerne over tid foretages med forbehold for de tidligere nævnte databrud.



# KONSEKVENSER AF ET KØNSOPDELT ARBEJDSMARKED

Der kan både være fordele og ulemper forbundet med et kønsopdelt arbejdsmarked. Kønsopdelingen kan godt være forenelig med, at kvinder og mænd befinder sig på dele af arbejdsmarkedet og i job, som er i overensstemmelse med, hvad de hver især gerne vil (Löfström, 2005). Tilsvarende kan en vis arbejdsdeling, hvor der tages hensyn til, at personer har forskellige uddannelser og forskellige former for kompetencer, være både nødvendig og hensigtsmæssig for samfundet som helhed. Imidlertid kan det give anledning til *ubensigtsmæssigheder, hvis fag vælges pga. potentielt irrelevante egenskaber som køn fremfor evner og egnethed* (Reisel & Teigen, 2014b). Et kønsopdelt arbejdsmarked er således problematisk, hvis det kolliderer med et effektivt fungerende arbejdsmarked, eller hvis det indebærer forskelle mellem kvinder og mænd, hvad angår fx løn og karrieremuligheder (Bettio & Verashchagina, 2009).

Formålet med dette kapitel er at give en indsigt i de negative konsekvenser, der kan være forbundet med at have et kønsopdelt arbejdsmarked. Vi skitserer først samfundsmæssige konsekvenser af kønsopdelingen og dernæst konsekvenser på individniveau.

## SAMFUNDSØKONOMISKE KONSEKVENSER

Et kønsopdelt arbejdsmarked medfører økonomisk ineffektivitet, både på arbejdsplads- og samfundsniveau. Det skyldes, at knappe ressourcer ikke udnyttes på den mest optimale måde (se fx Bettio & Verashchagina, 2009), dvs. at tilpasningen mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft ikke fungerer optimalt. Dette er tilfældet, hvis tilpasningen er påvirket af, at både kvinders og mænds beskæftigelse i større eller mindre omfang koncentrerer sig inden for bestemte (forskellige) dele af arbejdsmarkedet, og af, at nogle fag opfattes som enten kvindefag eller mandefag. Kønsopdelingen indebærer således dels, at bredden i rekrutteringsgrundlaget reduceres (Reisel & Teigen, 2014c), dels at det bliver vanskeligere at sikre en effektiv omfordeling af arbejdskraften (Bettio & Verashchagina, 2009).

Som konsekvens af kønsopdelingen bliver det alt andet lige vanskeligere at udligne forskelle i ledighed mellem delarbejdsmarkeder. Dette viste sig bl.a. i forbindelse med den seneste økonomiske krise, hvor det i første omfang især var mænd<sup>7</sup>, som blev ramt af ledighed (Reisel & Teigen, 2014c; McKay m.fl., 2013).

I opgangstider indebærer kønsopdelingen, at der lettere opstår arbejdskraftmangel og dermed lønstigninger i visse sektorer og brancher, når efterspørgslen efter arbejdskraft stiger. Fremskrivninger tyder ifølge Bettio & Verashchagina (2009) på, at knaphed på kompetencer og arbejdskraft på mellemlangt sigt vil være mere udtalt på mande- og kvinde-dominerede områder end inden for kønsblandede erhverv. Det gælder fx social- og sundhedsområdet og inden for teknologi- og ingeniørfag (Reisel & Teigen, 2014c).

I det følgende giver vi først et indblik i samfundsøkonomiske konsekvenser af et kønsopdelt arbejdsmarked i en dansk kontekst med fokus på potentiel fremtidig arbejdskraftmangel. Dernæst præsenterer vi resultater af eksisterende internationale studier, der på forskellig vis vedrører sammenhængen mellem økonomisk vækst og det kønsopdelte arbejdsmarked. Der findes tilsyneladende kun i begrænset omfang litteratur om dette emne. Det skal imidlertid understreges, at vi ikke inden for projektets rammer har haft mulighed for at gennemføre en systematisk litteratursøgning på feltet.

---

7. I løbet af krisen blev også kvinder ramt af ledighed som følge af de nedskæringer af de offentlige udgifter, der i mange lande blev gennemført i kølvandet på krisen (McKay m.fl., 2013).

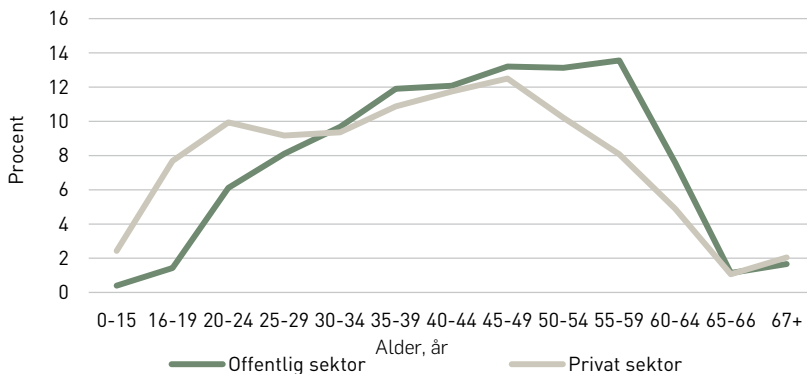
## KONSEKVENSER I EN DANSK KONTEKST

Danmark står i lighed med mange andre lande over for en demografisk udfordring, fordi andelen af ældre i befolkningen er stigende. Den danske befolkning over 65 år, opgjort som andel af befolkningen i alderen 20-64 år, forventes at stige fra 30 pct. i 2012 til 43 pct. i 2050 (OECD, 2015). Dette formodes at indebære, at færre i befolkningen med tiden vil stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Den demografiske udvikling forøger i så fald risikoen for, at vi kommer til at mangle arbejdskraft i de kommende år. Vi skitserer i det følgende, hvordan risikoen for fremtidig arbejdskraftmangel i Danmark kan forstærkes af, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt.

Alderssammensætningen blandt de beskæftigede i hhv. den offentlige og den private sektor er forskellig, se figur 3.1. Ansatte over 50 år udgør en væsentligt større andel i den offentlige end i den private sektor, nemlig 37 mod 26 pct. Især mange offentligt ansatte kan dermed forventes at forlade arbejdsmarkedet i de kommende år. Ældres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet ser med andre ord ud til især at forøge risikoen for, at den offentlige sektor kommer til at mangle arbejdskraft. Risikoen for arbejdskraftmangel i denne sektor forstærkes af, at sektoren hovedsageligt beskæftiger arbejdskraft fra den ene halvdel af arbejdsstyrken, nemlig kvinder, se kapitel 5.

FIGUR 3.1

Beskæftigede lønmodtagere, fordelt efter alder, 2013. Særskilt for offentlig og privat sektor. Procent.



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.

Risikoen for fremtidig arbejdskraftmangel afhænger imidlertid ikke alene af arbejdsstyrkens fordeling på alder. Fravær af match mellem udbud og efterspørgsel, når det gælder uddannelsessammensætning og geografisk fordeling, spiller også en rolle.

Behovet for veluddannet arbejdskraft er stigende. Dette modsvares i et vist omfang af et stigende uddannelsesniveau i befolkningen, se kapitel 7. Beregninger, foretaget af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2013), tyder imidlertid på, at vi frem til år 2020 især kommer til at mangle personer med erhvervsfaglige og videregående uddannelser, mens der vil være et overskud af personer, der er enten ufaglærte eller alene har en gymnasial uddannelse. Risikoen for, at der opstår mangel på arbejdskraft med specifikke kompetencer, forstærkes af, at de to køn er skævt fordelt på såvel uddannelsesniveau som uddannelsesretning, se kapitel 7.

En forudsætning for at opnå vækst i Danmarks yderområder – yderområder, hvor globaliseringen og et internationaliseret marked har medvirket til, at traditionelle erhverv er pressede som følge af øget konkurrence fra udlandet – er, at der er kvalificeret arbejdskraft til rådighed. Imidlertid flytter en stor del af de unge – og herunder især af kvinderne – fra yderområderne til byerne. Dette hænger bl.a. sammen med, at især kvinders uddannelsesvalg i dag typisk forudsætter, at de flytter fra disse områder. Dertil kommer, at kvinders uddannelsesvalg i mange tilfælde ikke er forenelige med beskæftigelsesmulighederne på det lokale arbejdsmarked, dvs. at specielt kvinder ofte ikke vender tilbage, når de har afsluttet deres uddannelse, se Faber, Nielsen & Bennike (2015). Kønsopdelingen i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet bidrager dermed til at forøge risikoen for, at der opstår arbejdskraftmangel i specifikke geografiske områder.

## ØKONOMISK VÆKST OG KVINDERS STIGENDE UDDANNELSESNIVEAU OG ERHVERVSDELTAGELSE

OECD har undersøgt, om der er en positiv sammenhæng mellem øget ligestilling mellem kønnene og økonomisk vækst (OECD, 2012). I den forbindelse undersøges bl.a. betydningen af større kønslighed i uddannelserne. OECD viser, at der er en signifikant positiv sammenhæng mellem større kønslighed i antal års uddannelse og økonomisk vækst.<sup>8</sup> At kvinder

---

8. Undersøgelsen er gennemført med afsæt i en økonomisk vækstmodel for 30 OECD-lande i perioden 1960-2008, hvor der samtidig er taget højde for en række faktorer af betydning for økonomisk vækst (målt som vækst i indkomst pr. indbygger), herunder befolkningstilvækst, akkumule-

har halet ind på mænd med hensyn til uddannelsesniveau ser således i gennemsnit ud til at have givet et bidrag til den årlige vækst i indkomsten på 0,07 pct. pr. indbygger i undersøgelsesperioden.

OECD (2012) præsenterer desuden en række fremtidige konvergens-scenarier med hensyn til kvinder og mænds erhvervsfrekvens i OECD-landene og disse scenariers konsekvenser for den økonomiske vækst. Resultaterne tyder på, at der selv for et land som Danmark, hvor forskellen mellem kvinder og mænds erhvervsfrekvens er forholdsvis lille, er økonomiske gevinster at hente ved at reducere denne kønsforskel.

### ØKONOMISK VÆKST OG KØNSINTEGRATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

Det er vanskeligt at vurdere, om den positive sammenhæng – mellem på den ene side øget kønsmæssig ligestilling med hensyn til uddannelsesniveau og erhvervsfrekvens og på den anden side økonomisk vækst – kan tilskrives et deraf følgende mindre kønsopdelt arbejdsmarked med dertil knyttede økonomiske gevinster. Et højt uddannelsesniveau (se kapitel 7) og en høj erhvervsfrekvens blandt danske kvinder er ikke i sig selv nødvendigvis ensbetydende med en tilsvarende større kønsintegration på arbejdsmarkedet. Dette skal bl.a. ses i lyset af, at den høje erhvervsfrekvens blandt kvinder i de skandinaviske lande hænger sammen med, at arbejdsopgaver som pleje- og omsorgsarbejde, der især udføres af kvinder, er blevet institutionaliseret og organiseret som lønarbejde, mens det i andre lande fortsat er familiens ansvar. Barth m.fl. (2014) viser, at hvis husarbejde medtages som et erhverv i sig selv, forøges segregeringsniveauet i andre europæiske lande, men ikke i Danmark, Norge og Sverige.

Resultaterne af et amerikansk studie peger mere direkte på, at større kønsintegration på arbejdsmarkedet på tværs af fag kan bidrage til økonomisk vækst (Hsieh m.fl., 2013). Her anslås det, at mellem 15 og 20 pct. af den aggregerede vækst i indtjening pr. lønmodtager i USA i perioden 1960-2008 kan henføres til nedbrydning af jobmæssige barrierer for underrepræsenterede grupper på arbejdsmarkedet, herunder kvinder. Denne nedbrydning har givet plads til en mere optimal allokering af talent på arbejdsmarkedet. Den mere optimale allokering sker især ved, at flere kvinder får job, der kræver et højt uddannelsesniveau, bl.a. job som

---

ring af fysisk kapital og humankapital samt niveau for og vækst i teknologisk og økonomisk effektivitet (OECD, 2012).

læge og advokat, og er dermed ikke blot en følge af, at flere kvinder er kommet ud på arbejdsmarkedet i løbet af perioden.

De amerikanske resultater kan næppe overføres direkte til en dansk kontekst. I den udstrækning der findes jobmæssige barrierer for det ene køn, fx i form af kønsstereotyper og/eller kønsdiskrimination, må en vis misallokering af talent dog formodes at være til stede også på det danske arbejdsmarked. I så fald vil en større kønsintegration på arbejdsmarkedet også i en dansk kontekst kunne give anledning til økonomiske gevinster på samfundsniveau.

## VIRKSOMHEDERS PERFORMANCE OG KVINDER I BESTYRELSER

Et alternativt mål for ligestilling på arbejdsmarkedet er andel af kvinder i bestyrelser. I dette afsnit fokuserer vi alene på de rent økonomiske effekter af (flere) kvinder i bestyrelser.

I en dansk kontekst er andelen af kvinder i bestyrelser 13 pct. i 2010 – en andel, der er steget fra 9 pct. i 1997 (Smith & Smith, 2015). De 13 pct. er en væsentligt lavere andel end især i Norge, men også lavere end i Sverige (ILO, 2015). Danske undersøgelser af relationen mellem kvinder i bestyrelser og virksomheders performance finder enten ingen effekt eller en negativ effekt.

Smith, Smith & Verner (2006) har undersøgt de økonomiske effekter af kvinder i bestyrelser i Danmark ved brug af fire forskellige mål for performance. Undersøgelsen er udarbejdet med udgangspunkt i de 2.500 største danske virksomheder i perioden 1993-2001. Smith, Smith & Verner (2006) finder, at kvinder i bestyrelser enten har en negativ eller ingen effekt på virksomheders økonomiske performance, afhængigt af både den anvendte performance-indikator og det anvendte mål for kvindeandel. Smith, Smith & Verner (2006) finder desuden, at effekterne afhænger af de kvindelige bestyrelsesmedlemmers kvalifikationer, opgjort som deres uddannelsesniveau.

Rose (2007) finder tilsvarende ingen effekt af kvinder i bestyrelser på danske virksomheders økonomiske performance. Rose argumenterer for, at fraværet af en positiv effekt muligvis kan skyldes, at bestyrelsesmedlemmer med en ukonventionel profil, som eksempelvis kvinder (givet, at de er så få i danske bestyrelser), i en vis udstrækning ubevidst socialiseres til at tilslutte sig de allerede eksisterende idéer blandt majoriteten af bestyrelsesmedlemmerne, hvorfor en potentiel effekt udebliver. Eftersom en større kvindeandel i bestyrelsen i det mindste ikke betyder



ringere økonomisk performance for virksomhederne, synes det ifølge Rose (2007) muligt at opnå større ligestilling på dette område, uden at det samtidig går ud over virksomhedernes økonomiske performance.

Et lovkrav om kvindekvoter på 40 pct. i børsnoterede virksomheders bestyrelser<sup>9</sup> har været et effektivt middel til at opnå mere kønsbalancerede bestyrelser i Norge (Smith & Smith, 2015; OECD, 2012), men der mangler fortsat klarhed over de økonomiske konsekvenser af en sådan lovgivning. Resultaterne af analyser af, om en større kvindeandel i bestyrelsen har en positiv effekt på forskellige økonomiske mål for virksomhedernes performance, er således langt fra entydige (Smith & Smith, 2015; OECD, 2012; Terjesen, Sealy & Singh, 2009). De forskellige resultater bunder formodentlig i definatoriske, designmæssige, metodemæssige og/eller kontekstuelle forskelle studierne imellem (OECD, 2012).

Smith & Smith (2015) anfører, at de opgjorte effekter af at indføre kvindekvoter i Norge skal betragtes som effekter på kort sigt, hvilket kan afvige fra effekterne på langt sigt. En af forklaringerne på fraværet af en (entydig) positiv effekt kan således bl.a. være, at relativt flere bestyrelsesmedlemmer har begrænset erfaring med topledelse som følge af loven. En stigning i antallet af kvinder, der er kvalificerede til at deltage i bestyrelsesarbejde, kan ifølge Smith & Smith (2015) bidrage til, at effekten af kvinder i bestyrelser på længere sigt bliver positiv.

## KONSEKVENSER PÅ INDIVIDNIVEAU

Et kønsopdelt arbejdsmarked kan også have negativ betydning for den enkelte lønmodtager, set ud fra både et økonomisk perspektiv og ud fra mere normative betragtninger.

Konsekvenserne på lønmodtagerniveau handler for det *første* om, at kønsopdelingen kan bidrage til kønsforskelle, hvad angår jobkvalitet, herunder især løn, arbejdstid, arbejdsmiljø, udviklingsmuligheder og karriere (Reisel & Teigen, 2014b; Bettio & Verashchagina, 2009). De vedvarende relativt store kønsforskelle mht. til gennemsnitlig timeløn i Danmark såvel som internationalt hænger således i væsentlig udstrækning sammen med, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt (se fx Bettio & Ve-

---

9. Loven blev indført i 2003 og var fuldt implementeret i 2008.

rashchagina, 2009). En forsigtig vurdering<sup>10</sup>, baseret på resultater i Larsen & Houlberg (2013) for årene 2007-2011, er, at 50-75 pct. af lønforskellen i Danmark kan tilskrives de to køns forskellige fordeling på sektorer, brancher og arbejdsfunktioner. Kønssegregering genererer imidlertid ikke nødvendigvis i sig selv lønforskelle mellem kvinder og mænd. Der opstår lønforskelle som følge af kønssegregeringen, når der – som det fx er tilfældet i Norge – er systematiske forskelle mellem lønnen på de kvinde- og de mandedominerede områder (Østbakken, Barth & Schöne, 2014).

Kønsopdelingen bidrager også til, at kvinder i højere grad end mænd har deltidsarbejde. Det er således ikke i alle tilfælde muligt at få et fuldtidsjob i nogle af de fag, som typisk vælges af kvinder, fx i den kommunale sektor. Endelig medvirker kønsopdelingen til, at mænd i højere grad end kvinder har karrieremuligheder og adgang til stillinger på ledelsesniveau (Bettio & Verashchagina, 2009). Fx viser Madsen m.fl. (2010), at der relativt set er langt færre ansatte med lederjob på de kvindedominerede områder i den offentlige sektor i Danmark, end det er tilfældet på de kønsblandede og mandedominerede områder.

For det *andet* kan kønsopdelingen bidrage til at begrænse udbuddet af oplevede job- og uddannelsesmuligheder for den enkelte (Faber, Nielsen & Bennike, 2015), fordi nogle fag og uddannelser er stærkt dominerede af det ene køn. Denne dominans kan således i sig selv skabe en barriere for det andet køn, hvilket har betydning for kvinders og mænds autonomi og muligheder for selvudfoldelse (Reisel & Teigen, 2014b). Kønsarbejdsdelingen kan ad denne vej også bidrage til at fastlåse kønsstereotyperne (Holt m.fl. 2006).

For det *trejde* kan vilkårene på det kvindedominerede og det mandedominerede arbejdsmarked komme til at fjerne sig fra hinanden: Det kvindedominerede arbejdsmarked kan blive mere og mere familievenligt, og det mandedominerede arbejdsmarked kan blive rettet mere og mere mod forsørgelsen. En sådan udvikling kan yderligere forstærke den eksisterende arbejdsdeling i husholdningerne (Bettio & Verashchagina, 2009) eller med andre ord føre til en fastlåsnings af den traditionelle kønsarbejdsdeling i familien.

---

10. Forbeholdet skyldes, at betydningen af sektor, branche og arbejdsfunktion er vanskelig at adskille fra betydningen af uddannelse, se også Larsen & Houlberg (2013).

## OPSAMLING

Der er en række negative konsekvenser forbundet med, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt. På samfundsniveau bidrager kønsopdelingen til økonomisk ineffektivitet, fordi knappe ressourcer ikke udnyttes optimalt. Kønsopdelingen påvirker således mulighederne for at tilpasse udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft negativt. Dette indebærer dels, at det bliver vanskeligere at udligne forskelle i ledighed mellem delarbejdsmarkeder, dels at der lettere opstår arbejdskraftmangel, når efterspørgslen efter arbejdskraft stiger.

I en dansk kontekst indebærer ændringerne i befolkningens alderssammensætning især risiko for fremtidig arbejdskraftmangel i den offentlige sektor. Desuden er der risiko for, at der på længere sigt kommer til at mangle arbejdskraft, dels med specifikke erhvervskompetencegivende uddannelser, dels i yderområderne. Kønsopdelingen bidrager til at forøge denne risiko for arbejdskraftmangel: Den offentlige sektor rekrutterer hovedsageligt arbejdskraft fra den ene halvdel af arbejdsstyrken, nemlig blandt kvinder, de to køn er skævt fordelt på uddannelsesniveau og -retning, og der er kønsforskelle, hvad angår uddannelses- og jobmuligheder i yderområderne.

Analysen af OECD (2012) og Hsieh m.fl. (2013) tyder på, at større lighed mellem kønnene, hvad angår antal års uddannelse og erhvervs erfaring, og større kønsintegration på arbejdsmarkedet på tværs af fag, kan bidrage positivt til økonomisk vækst. Derimod er analyseresultaterne langt fra entydige, når det gælder, om flere kvinder i bestyrelser påvirker virksomhedernes performance positivt. Hvis flere kvinder på længere sigt bliver kvalificerede til at deltage i bestyrelsesarbejde, kan effekten dog blive positiv.

Kønsopdelingen har også negative konsekvenser på individniveau. Det handler om kønsforskelle, hvad angår jobkvalitet, herunder løn, arbejdstid, udviklingsmuligheder og karriere. Desuden kan kønsopdelingen bidrage til at begrænse udbuddet af oplevede job- og uddannelsesmuligheder for den enkelte. Endelig kan forskellige vilkår på hhv. kvinde- og mandedominerede dele af arbejdsmarkedet bidrage til en traditionel kønsopdeling i familierne, der så igen kan bidrage til at fastholde kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.



# FORKLARINGER PÅ ET KØNSOPDELT ARBEJDSMARKED

I den eksisterende litteratur om det kønsopdelte arbejdsmarked findes der mange forklaringer på, hvorfor arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Forklaringerne, der har haft forskellig styrke gennem tiden, giver tilsammen et billede af kompleksiteten bag det kønsopdelte arbejdsmarked.

Vi skitserer her alene et udpluk af disse forklaringer. Vi har således ikke, inden for projektets rammer, haft mulighed for at gennemføre en systematisk litteratursøgning på feltet. Vores skitsering af forklaringerne tager udgangspunkt i primært nordisk litteratur. Der er lagt vægt på nyere rapporter og antologier om det kønsopdelte arbejdsmarked, fx Reisel & Teigen (2014a), og tilgrænsende emner.

Vi skelner i kapitlet mellem henholdsvis udbudsrelaterede, efterspørgselsrelaterede og institutionelle forklaringer på kønsopdelingen. Det er forklaringer, der primært er rettet mod den såkaldte horisontale arbejdsdeling<sup>11</sup>. Desuden ser vi nærmere på forklaringer, der specifikt vedrører den vertikale kønsopdeling<sup>12</sup>. Det skal indledningsvist understreges, at forklaringer relateret til hhv. udbudssiden, efterspørgselsiden og institutionelle rammebetingelser spiller sammen og derfor ikke kan ses helt uafhængigt af hinanden.

---

11. Den horisontale kønsarbejdsdeling betyder, at kvinder og mænd fordeler sig systematisk forskelligt på brancher og sektorer.

12. Den vertikale kønsopdeling betyder, at kvinder og mænd fordeler sig systematisk forskelligt i arbejdspladsers stillingshierarki.

## UDBUDSRELATEREDE FORKLARINGER

Udbudsforklaringer skal forstås som de forklaringer, der tager udgangspunkt i varen arbejdskraft, der udbydes på et marked, her arbejdsmarkedet.

Arbejdskraftens valg af uddannelse og dermed faglige kvalifikationer er en central udbudsrelateret forklaring på, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Som denne kortlægning viser, så er kvinder og mænd forskelligt fordelt på uddannelse, og dermed udbyder de to køn også i forskelligt omfang deres arbejdskraft på specifikke dele af arbejdsmarkedet (se kapitlerne 5 og 7).

Ud over selve uddannelsesvalget omfatter de udbudsrelaterede forklaringer også diskussioner om de to køns forskellige præferencer i forhold til arbejdstid og arbejdsvilkår. Her har kønsarbejdsdelingen i familierne en betydning for udbuddet af arbejdskraft. Vi præsenterer de udbudsrelaterede forklaringer i det følgende. Det drejer sig om:

- Valg af og investering i uddannelse
- Valg af arbejdsvilkår og arbejdstid

### FORKLARINGER PÅ VALG AF UDDANNELSE

Vi skelner i det følgende mellem økonomiske, sociologiske og strukturelle forklaringer på, at kvinder og mænd vælger forskellige uddannelser.

#### ØKONOMISKE FORKLARINGER

En økonomisk forklaring på unges valg af uddannelse tager afsæt i teorien om human kapital. Udgangspunktet for teorien er, at det enkelte individ tager nogle rationelle beslutninger i forhold til valg af uddannelse.

Individet antages at vælge uddannelse ud fra det afkast, der kan forventes af uddannelsesinvesteringen (Becker, 1993). Teorien kan bidrage til at forklare kønsforskelle, når det gælder løn og arbejdsmarkedsadfærd. En medvirkende årsag til det kønsopdelte arbejdsmarked kan således være, at kvinder og mænd ikke investerer lige meget i deres uddannelse (deres humane kapital), og at de to køn har forskellige præferencer i forhold til uddannelsesretning og efterfølgende beskæftigelse (Udsen, 2002).

Hypotesen om komparative fordele i forhold til valg af uddannelse kan også spille en rolle. Kvinder og mænd kan have nogle komparative fordele, hvis kompetencer er kønsspecifikke. Hvis kvinder fx er

mere omsorgsorienterede end mænd, så har kvinder en komparativ fordel ved at vælge omsorgsuddannelser, mens mænd har en komparativ fordel ved at vælge en teknisk uddannelse, hvis de fx har særlige tekniske kompetencer (Reisel, 2014).

Derudover anføres det som en rationel begrundelse for kvinder og mænds forskellige valg af uddannelse, at kvinder er mere fokuserede end mænd på familie. Familien kan ses som en indirekte karriere for kvinder, og kvinder vælger derfor uddannelser, der fører til jobs, der kan kombineres med familielivet. Med afsæt i teorien om human kapital kan man således argumentere for, at kvinder ikke kun vælger kønstraditionelle uddannelser, fordi uddannelsernes indhold interesserer kvinder, men også gør det i forventningen om, at den fremtidige placering på arbejdsmarkedet, qua deres valg af uddannelse, vil gøre det lettere at kombinere arbejdsliv og familieliv (Busch-Heizmann, 2015; Reisel, 2014).

Antagelsen om, at kvinder investerer mindre end mænd i deres uddannelse, er dog udfordret af det stigende uddannelsesniveau, især blandt kvinder, hvilket bl.a. i Danmark kommer til udtryk ved, at kvinder i dag i gennemsnit har længere uddannelser end mænd. Kønsopdelingen på uddannelsesretninger er mere stabil. Der er stadig en overvægt af kvinder, der fx vælger uddannelser inden for omsorgssektoren, mens der fortsat er en overvægt af mænd, der tager en uddannelse inden for fx de tekniske fag (se kapitel 7).

Teorien om human kapital kan således bidrage til at forklare de kønsspecifikke valg af uddannelsesretninger. Når en kvinde vælger en uddannelse som fx sygeplejerske, vælger hun en uddannelse, der typisk fører til en ansættelse i den offentlige sektor. Job i den offentlige sektor er i gennemsnit lavere aflønnet end job i den private sektor. Til gengæld har job i den offentlige sektor måske bedre barselsforhold og grundlæggende en mere familievenlig arbejdspladskultur (Larsen, 2010; Emerek & Holt, 2008).

#### SOCIOLOGISKE FORKLARINGER

Sociologiske forklaringer på kvinder og mænds forskellige uddannelsesvalg tager udgangspunkt i, at der ikke findes et frit valg, men at et valg altid tages i en samfundsmæssig kontekst (Reisel, 2014). I det følgende præsenteres nogle af de sociologiske forklaringer på det kønsspecifikke valg af uddannelse. Endvidere præsenteres resultater af empiriske under-

søgelse, der ligeledes kan bidrage til en forståelse af kvinder og mænds forskellige uddannelsesvalg.

#### Forestillingen om kønsspecifikke kompetencer

Forestillinger og stereotyper om kønstypiske kompetencer og præferencer er forklaringer, der ikke er knyttet til den enkelte kvinde eller mand, men er knyttet til kategorierne kvinder og mænd. Forklaringerne kan have betydning for de valg, individet træffer. I forhold til uddannelsesvalget vil denne type af forklaringer lægge vægt på, at der findes nogle historiske, kulturelle og sociale forestillinger om kvinders henholdsvis mænds såkaldte ”naturlige” kompetencer og præferencer. Sådanne forestillinger kan fx gøre det vanskeligt for den enkelte at vælge kønsutraditionelt, og dermed kommer forestillingerne til at virke bestemmende for kvinder og mænds uddannelsesvalg. Samtidig vil disse forestillinger om ”naturlige” kompetencer og præferencer ikke nødvendigvis gælde for det enkelte individs kompetencer og præferencer (Ellingsæter, 2014; Holt & Lewis, 2009).

Eksempler på typiske forestillinger om de to køns kompetencer og præferencer, som det kan være svært at sætte sig udover som individ, kan være, at kvinder har et omsorgsgen og derfor vil have kompetencer til at arbejde med mennesker, mens mænd har ”naturlige” kompetencer inden for fx teknik, og derfor vil være velegnede til at arbejde med maskiner (Holt m.fl., 2006; Ellingsæter, 2014; Reisel, 2014).

Studier af kvinder og mænd, der har valgt utraditionelle uddannelser, har vist, hvor vanskeligt et utraditionelt valg kan være. Der er nogle særlige forventninger til de to køn, der intet har at gøre med det enkelte individ, men som alligevel påvirker omgivelsernes syn på individet, der har valgt utraditionelt (fx Bloksgaard, 2009; Liversage, 2009; Baagøe, 2008; Krøjer, 2010).

Et svensk studie af kvindelige og mandlige ingeniørstuderende viser, at kvinder og mænd har en helt forskellig uddannelseshistorie. Kvinder tror ikke i udgangspunktet, at de kan noget med teknik, fordi de er kvinder. Derfor går kvinderne ikke den lige vej til ingeniørstudiet, men tager nogle omveje og er lang tid om at opbygge en ”teknik-identitet”. Mændene, derimod, har på et tidligt tidspunkt vidst, at de vil studere til ingeniør og er derfor gået den lige vej fra gymnasiet, dvs. at de tidligt har opbygget en teknik-identitet. Undersøgelsen viser endvidere, at der skal gøres en aktiv rekrutteringsindsats for at få kvinder til at vælge ingeniør-



studiet. Når kvinder først er rekrutteret, finder de imidlertid teknik lige så interessant, som deres mandlige medstuderende har. Til gengæld viser studiet også, at kvinder har vanskeligere ved at finde arbejde som ingeniør, end mænd har (Holth, 2012).<sup>13</sup>

De kønsstereotype forventninger og forestillinger bidrager også, ifølge en norsk undersøgelse af Orupabo (2014), til fænomenet selvselektion, hvor netop forventninger til kønnet gør, at den enkelte vælger traditionelt, fordi andet ikke anses som muligt. Orupabo (2014) viser endvidere, at miljøet på uddannelsesinstitutionerne har betydning for, hvordan kvinder oplever deres muligheder for at gøre karriere inden for et fag.<sup>14</sup>

### Socialiseringen

Socialpsykologien kan bidrage med en beskrivelse af den kønssocialisering, som alle udsættes for fra fødslen. Forældre bidrager som voksne med et køn, der udgør vigtige rollemodeller. Skandinaviske børn prægnes desuden af vuggestuer, børnehaver, skoler og uddannelsesinstitutioner samt venner, fritidsaktiviteter og medier. Denne kønssocialisering har formentlig betydning for de unges valg, og forandringer i socialiseringen sker kun langsomt. Det betyder fx, at kønsroller, skabt i en anden tid, stadig har betydning for de unges valg i dag. Dette fænomen des ”stiafhængighed”, altså det fænomen, at forestillinger og kulturelle forventninger, skabt i en anden tid, stadig følger os i dag som kønsstereotype forventninger og dermed er med til at reproducere bl.a. det kønsopdelte uddannelsesvalg (Reisel, 2014).

### Social arv

Empiriske undersøgelser tyder på, at den sociale baggrund har betydning for uddannelsesvalg, idet børn af forældre med en lang uddannelse har en større sandsynlighed for også selv at få en lang uddannelse (Reisel & Brekke, 2013; Reisel, 2014; Holt m.fl., 2006).

Resultater for Danmark viser, at kvinders sandsynlighed for at få en mellemlang videregående uddannelse øges, når moren har en høj stilling på arbejdsmarkedet. Det tilsvarende gælder for fædre og sønner, så-

---

13. Dette fænomen er set før. I forbindelse med den såkaldte mandefagsstrategi i 1980'erne lykkedes det også at få kvinder til at vælge en utraditionel uddannelse, men arbejdsgiverne ville hellere ansætte mænd, så længe der var ledige mænd (fx Holt, 1988).

14. Dog viser studiet også, at etnicitet ser ud til at have endnu større betydning for manglende forventninger til en arbejdsmarkedskarriere.

ledes at fædre med en høj stilling påvirker sønner, men ikke døtre (Holt m.fl., 2006).

Reisels undersøgelse af norske unges uddannelsesvalg viser ligeledes, at forældres uddannelsesniveau og valg af fag har betydning for børns valg af uddannelse. Hendes analyse viser endvidere, at social mobilitet har betydning, forstået på den måde, at børn har en tendens til at vælge en højere uddannelse end deres forældre. Disse mekanismer kan være noget af forklaringen på især kvinders stigende uddannelsesniveau i Norge og i Danmark (Reisel & Brekke, 2013; Reisel, 2014).

#### Unge med anden etnisk baggrund

Unge med anden etnisk baggrund end majoritetsbefolkningen ser ud til at opføre sig anderledes end majoritetsunge, når det gælder uddannelsesvalget. En norsk undersøgelse viser en tendens til, at unge med en ikke-majoritetsbaggrund i højere grad vælger uddannelser, der er kønsudtraditionelle (Reisel, 2014).

Danske undersøgelser viser, at minoritetsunge i mindre grad end majoritetsunge får en ungdomsuddannelse. De har også en langt mere uddannelsesfremmed baggrund, idet deres forældre i langt mindre grad har en uddannelse. Undersøgelserne viser endvidere, at kvinder med anden etnisk baggrund end dansk i højere grad fuldfører en uddannelse, sammenlignet med unge mænd med anden etnisk baggrund (Jakobsen & Liversage, 2010; Jakobsen, 2015b). De danske undersøgelser har dog ikke undersøgt, hvilke områder inden for uddannelsessystemet de unge med anden etnisk baggrund vælger.

Hvis det på længere sigt viser sig, at unge med anden etnisk baggrund end dansk vælger uddannelse på en anden måde end de etnisk danske unge, så kan det få betydning for det kønsopdelte uddannelsessystem, ligesom det kan være med til at inspirere også etniske danskere til at vælge utraditionelt.

#### Vejledning

Der er tegn på, at uddannelsesvejledningen bidrager til at reproducere kønsudtraditionelle uddannelsesvalg (Lehn-Christiansen, 2003; 2008).

En delforklaring på, at der sker en reproduktion af uddannelsesvalg mellem generationerne i forhold til især, hvilke uddannelsesområder de unge vælger, kan således, ifølge Lehn-Christiansen, findes i den vejledning, de unge modtager igennem grundskole og gymnasiale uddannel-

ser. Næst efter forældrene kan studie- og erhvervsvejledning have en ikke uvæsentlig betydning for de unges valg.

Lehn-Christiansens undersøgelser viser, at køn og ligestilling ikke er et tema for vejlederne. Vejlederne finder det uetisk at forsøge at påvirke de unges valg hen imod fx en kønsutraditionel uddannelse. Vejlederne ser det som deres opgave at understøtte de unge i de ønsker og drømme, de måtte have. Samtidig er der i undersøgelserne eksempler på, at vejlederne ligefrem advarer de unge mod et kønsutraditionelt uddannelsesvalg. På den baggrund konkluderer Lehn-Christiansen, at vejledningen reproducerede kønstraditionelle uddannelsesvalg (Lehn-Christiansen, 2003; 2008).

#### STRUKTURELLE FORKLARINGER – PLACERING OG DIMENSIONERING

Strukturelle forklaringer er forklaringer, der ligger helt uden for det enkelte individ, men som kan have betydning for de valg, den enkelte har mulighed for at træffe med hensyn til uddannelse. Man kan sige, at de strukturelle forklaringer tager udgangspunkt i de rammer, der skaber mulighederne for det individuelle valg. Uddannelsesinstitutioners geografiske placering og dimensioneringen af de enkelte uddannelsesretninger har betydning for de unges mulighed for at vælge uddannelse.

I 2015 udkom en nordisk rapport om unges mobilitet i yderområderne. Her fremgår det, at uddannelsernes placering lokalt og regionalt rammer både kønsskævt og geografisk skævt. I yderområderne er erhvervsstrukturen blevet ændret, samtidig med at uddannelsesinstitutioner er blevet lukket, flyttet eller slået sammen, hvilket har begrænset de unges muligheder for uddannelse og beskæftigelse i disse områder. Særligt de unge kvinder oplever disse begrænsninger, idet de uddannelser, de ønsker sig, som fx mellemlange videregående uddannelser, ikke mere findes i yderområderne. Der findes i overvejende grad erhvervsfaglige uddannelser, der typisk er et valg for mænd. Derfor flytter kvinder til byerne, mens mænd bliver i yderområderne (Faber, Nielsen & Bennike, 2015). På den baggrund konkluderer rapporten, at der ikke findes de samme muligheder for henholdsvis kvinder og mænd i yderområderne (se kapitel 3) (Faber, Nielsen & Bennike, 2015).

Rapporten siger dog intet om, hvordan udviklingen i yderområderne på længere sigt kan få betydning for det kønsopdelte arbejdsmarked. Den påpeger blot, at når uddannelserne er kønsopdelte, så får det

også en kønsmæssig konsekvens, når man flytter, centraliserer eller lukker uddannelsesinstitutioner.

Inge Henningsen har i mange år beskæftiget sig med, hvordan dimensioneringen af uddannelserne rammer kvinder og mænd forskelligt. Hun påpeger, at nedskæringer af studiepladser ofte rammer de kvindedominerede områder, mens de mandedominerede uddannelser, som fx de tekniske uddannelser, ofte har studiepladser i overskud, hvilket giver kvinder og mænd forskellige begrænsninger i deres valgmuligheder i forhold til uddannelse (Henningsen, 2007; 2008). Henningsens konklusioner peger ikke på direkte konsekvenser for eller kommer med forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked, men hendes analyser peger på nogle strukturer, der har betydning for kvinder og mænds valg af uddannelse.

#### VALG AF ARBEJDSVILKÅR OG ARBEJDTID

Kønsspecifikke uddannelsesvalg og de bagvedliggende årsager er centrale udbudsforklaringer på, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt. En yderligere udbudsrelateret forklaring er kønsspecifikke valg af arbejdsvilkår og arbejdstid. Kønsarbejdsdelingen i familierne spiller en rolle i denne forbindelse. Desuden kan en forestilling om, at nogle arbejdsvilkår er mere familievenlige end andre – fx muligheden for at arbejde på nedsat tid og gode barselsmuligheder – bidrage til, at kvinder og mænds udbud af arbejdskraft retter sig mod forskellige delarbejdsmarkeder.

Vi præsenterer i det følgende først resultater af empiriske undersøgelser af betydningen af kønsarbejdsdelingen i familierne. Dernæst giver vi et indblik i forekomsten og kvaliteten af deltidsarbejde. I forlængelse heraf præsenterer vi forklaringer på kønsforskelle mht. omfanget af deltidsarbejde.

#### KØNSARBEJDSDELINGEN I FAMILIERNE

Kvinder betragtes stadig som hovedansvarlige for familiens praktiske og følelsesmæssige omsorg, mens mænd fortsat anses for at være hovedforsørgeren i familien. Det er en kønsarbejdsdeling, der er dokumenteret: Både i en europæisk kontekst og i en nordisk kontekst bruger kvinder mindre tid på lønnet arbejde og mere tid i hjemmet end mænd (Boje & Ejrnæs, 2013; Lanninger & Sundström, 2014). I en nordisk kontekst tager kvinder længere barsel end mænd, omend der er en ændring at spore i særligt de lande, der har øremærket barsel til fædre (Jacobsen, Klyngne & Holt, 2013). Boje & Ejrnæs (2013) viser endvidere, at mødre og fædre i

gennemsnit mener, at det er ideelt, hvis kvinden arbejder lidt over 30 timer, mens manden arbejder lidt over 35 timer.

Kønsarbejdsdelingen i familierne ser således ud til at bidrage til at forklare kønsforskelle med hensyn til udbuddet af arbejdstimer.

Endvidere tyder resultater af case-analyser på det danske arbejdsmarked på, at arbejdspladskulturer stadig er præget af en forestilling om en traditionel kønsarbejdsdeling i familierne. Disse forestillinger kan have betydning for både kvinder og mænds udbud af arbejdskraft og for deres muligheder på arbejdsmarkedet. De kønsspecifikke forventninger kan få betydning for den enkelte kvinde eller den enkelte mand, hvis de fx ikke lever op til de kønsstereotype forestillinger om graden af familieforpligtelser. Det gælder fx for manden, der ønsker at tage barsel, eller kvinden, der ønsker at gøre karriere (Holt & Lewis, 2009; Bloksgaard, 2008; Grosen, Holt & Lund, 2012).

#### DELTIDSARBEJDE

Deltidsarbejde og muligheden for deltidsarbejde kan være med til at reproducere det kønsopdelte arbejdsmarked, idet familieforpligtelser fortsat især forbindes med kvinder, jf. afsnittet ovenfor.

#### Forekomst og kvalitet af deltidsarbejde

I de nordiske lande findes deltidsarbejdet primært i den offentlige sektor (Drange & Egeland, 2014). Ifølge Danmarks Statistik er 21 pct. af lønmodtagere i alderen 25-64 år ansat i den offentlige sektor på deltid, mens det gælder for 15 pct. af de ansatte i den private sektor (Danmarks Statistik, 2016). Deltidsarbejde er især udbredt på kvindedominerede områder: I den offentlige sektor er deltidsarbejde bl.a. udbredt inden for social- og sundhedsområdet, mens deltidsarbejde i den private sektor bl.a. forekommer inden for detailhandel og hotel- og restauration. Kontorarbejde og rengøring er eksempler på områder med deltidsarbejde i begge sektorer.

Den relativt høje andel af deltidsarbejde i de kvindedominerede sektorer handler ifølge Drange & Egeland (2014) ikke alene om kvinders præferencer (se afsnittet om forklaringer på kønsforskelle mht. deltidsarbejde nedenfor), men også om de mulighedsstrukturer, der eksisterer i forskellige sektorer på arbejdsmarkedet. Disse strukturer bidrager til at forklare det kønsopdelte arbejdsmarked.

Fx spiller rammerne omkring arbejdet formentlig en rolle for udbredelsen af deltidsarbejde på kvindedominerede områder. Lovgivning og overenskomster har, ifølge Drange & Egeland (2014), bidraget til, at rammerne omkring arbejde, der organiseres ud fra en deltidsnorm – særligt i dele af den offentlige sektor i de nordiske lande – er af høj kvalitet: Personer ansat på deltid har samme muligheder for sygedagpenge, barselsorlov og finansieringen heraf, omsorgsdage og efteruddannelse som kollegaer på fuld tid<sup>15</sup>. Deltidsarbejde af god kvalitet er samtidig med til at fastholde en deltidsnorm, idet der ikke er incitament til at gå op i tid. Derfor er en deltidsnorm, ifølge Drange & Egeland (2014), selvgenerevende.

Muligheden for deltidsarbejde er dog ikke altid kombineret med andre familievenlige tiltag. Fx er områder med deltidsarbejde i den private sektor ikke nødvendigvis kendetegnet ved at være særligt familievenlige i forhold til at kombinere arbejdsliv og familieliv. Betalt barsel og omsorgsdage er fx ikke en selvfølge i den private sektor. Desuden er deltidsbeskæftigelse ikke i alle tilfælde den enkeltes eget valg. Det vil sige, at selvom arbejdstageren fx ønsker at udbyde sin arbejdskraft på fuld tid, så er det i det nogle tilfælde kun muligt at få en deltidsstilling. Ifølge tal for Danmark for 2014 var 17 pct. af de deltidsbeskæftigede i alderen 15-64 år ufrivilligt på deltid (Eurostat, 2016).

Forklaringer på kønsforskelle mht. deltidsarbejde

Der er forskellige forklaringer på, at især kvinder har deltidsarbejde (Drange & Egeland, 2014).

Teorien om human kapital kan anvendes til at forklare, at kvinders præferencer i forhold til arbejdslivet, fx ønsket om at kunne kombinere arbejde og familieliv, fører til kønstypisk beskæftigelse og færre arbejdstimer (Busch-Heizmann, 2015). Med afsæt i denne teori argumenterer Busch-Heizmann (2015) for, at kvinders ønske om at kunne kombinere arbejdsliv og familieliv kan føre til, at kvinder udbyder færre arbejdstimer over et helt livsforløb.

Teorien om kompenserende lønforskelle kan også bidrage til at forklare kønsforskelle mht. deltidsarbejde. Med afsæt i denne teori viser Goldin (2014), at timelønnen inden for nogle fag afhænger af, hvor mange timer man arbejder, og hvordan arbejdstiden er placeret. Dette er til-

---

15. Deltidsarbejdende halter bagefter på andre områder, især pensionsområdet på grund af lavere indtjening over livsforløbet (Lanninger & Sundström, 2014).

fældet i job, hvor én medarbejder ikke blot kan overtage opgaverne fra en anden medarbejder. Goldin (2014) nævner advokater som eksempel på et sådant job, hvor man samtidig har lange arbejdsdage og skal være tilgængelig for kunder i mange af døgnets timer. Inden for denne type job er timelønnen væsentligt lavere, hvis man er deltidsbeskæftiget, fordi deltidsansatte i disse fag – alt andet lige – har en lavere produktivitet end andre ansatte. Dette kan få personer, der ønsker at arbejde på nedsat tid, til at vælge job, hvor der ikke er forskel i timelønnen for hhv. fuldtids- og deltidsarbejde. Inden for fag, hvor timelønnen fx afhænger af timetallet i den private sektor, men ikke i den offentlige sektor, kan forskellige præferencer for deltidsarbejde være medvirkende årsag til, at kvinder og mænd med samme uddannelse placerer sig forskelligt på arbejdsmarkedet, se også kapitel 8.

Arbejdsgiveradfærd kan også spille en rolle i forhold til at forklare kønsforskelle mht. deltidsarbejde: Hvis kvinder af arbejdsgiverne betragtes som den ideelle arbejdskraft inden for fx sundhedssektoren, så vil arbejdsgiveren på dette område tilstræbe at tilbyde arbejdsvilkår, der gør det muligt at balancere arbejdsliv og familieliv (Drange & Egeland, 2014).

#### OPSAMLING PÅ UDBUDSRELATEREDE FORKLARINGER

En central udbudsrelateret forklaring på, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt, er kvinder og mænds forskellige uddannelsesvalg: Forskellige uddannelser indebærer, at det er forskelligt, hvilke dele af arbejdsmarkedet kvinder og mænds udbud af arbejdskraft især er rettet mod. Der er en række bagvedliggende forklaringer på det kønsopdelte uddannelsesvalg, herunder forestillinger om kønsspecifikke kompetencer, kønsocialisering, social arv samt uddannelsers placering og dimensionering.

En yderligere udbudsrelateret forklaring er kvinder og mænds valg af arbejdsvilkår og arbejdstid. Det drejer sig om, hvordan kønsarbejdsdelingen i familier påvirker kvinder og mænds udbud af arbejdstid og ønsker til familievenlige foranstaltninger, hvilket medvirker til at skabe og vedligeholde et kønsopdelt arbejdsmarked. I denne forbindelse spiller bl.a. adgangen til og præferencer for deltidsarbejde en rolle.

## EFTERSPØRGSELSRELATEREDE FORKLARINGER

Efterspørgselsrelaterede forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked har fokus på arbejdsmarkedets efterspørgsel efter bestemte typer af arbejdskraft. To typer af forklaringer vil blive præsenteret:

- Arbejdsgiverens efterspørgsel efter den ideelle arbejdskraft
- Diskrimination.

### DEN IDEELLE ARBEJDSKRAFT

Diskussioner om arbejdsgiveres efterspørgsel efter den ideelle arbejdskraft lægger sig tæt op ad diskussionerne om de forestillinger om ”naturlige” kompetencer, henholdsvis kvinder og mænd har. Især case-analyser har vist, at også arbejdsgivere er bærere af kønsstereotype forestillinger om, hvilket køn der egner sig bedst til at varetage hvilke typer af arbejdsfunktioner. Derfor efterspørger arbejdsgivere enten kvinder eller mænd som idealarbejdskraft, hvilket matches af udbuddet, når kvinder og mænd søger mod arbejdsfunktioner, der kræver henholdsvis kønsspecifikt formelle og uformelle kompetencer (Holt m.fl., 2006; Holt, 2012; Bloksgaard, 2008; Krøjer, 2010; Grosen, Holt & Lund, 2012).

Derudover viser undersøgelser, at arbejdsgivere også har en forestilling om, at kvinder er hovedansvarlige for familien, mens mænd er hovedansvarlige for forsørgelsen. Arbejdsgivere, der anser kvinder som den ideelle arbejdskraft, tilrettelægger arbejdet efter kvinders familiefordringer i form af fx deltidsarbejde og andre familievenlige foranstaltninger, således at de kan tiltrække kvinder med de ideelle kompetencer. Som kompensation vil lønnen til gengæld være relativt lav. Omvendt vil arbejdsgivere, der efterspørger kompetencer, der i højere grad er knyttet til mænd, udbyde fuldtidsarbejde med en højere løn. Arbejdsgiverne forventer i dette tilfælde, at den mandlige arbejdstager er fleksibel over for arbejdet og arbejdspladsen og ikke over for familien (Holt m.fl., 2006; Holt, 2012; Bloksgaard, 2008; Krøjer, 2010; Grosen, Holt & Lund, 2012).

Der er med andre ord knyttet både kønsspecifikke forestillinger om kvinder og mænds uformelle og formelle kompetencer samt en bestemt kønsrettet adfærd til arbejdsgivernes efterspørgsel efter arbejdskraft – en efterspørgsel, der langt hen ad vejen matcher udbuddet af arbejdskraft, og som er med til at fastholde et kønsopdelt arbejdsmarked.



## DISKRIMINATION

I den klassiske økonomiske teori findes der en række forklaringer på, at kønsdiskrimination på arbejdsmarkedet forekommer. En forklaring er, at kønsdiskrimination skyldes fordomme hos arbejdsgivere i forhold til, hvilke funktioner mænd og kvinder kan udføre (Becker, 1971). Den begrænsede information i ansættelsen får arbejdsgivere til at læne sig op ad den viden, de har om forskellige gruppers produktivitet. Dette betegnes ”statistisk diskrimination” og bygger på antagelser om gruppers adfærd, der overføres til den enkelte. Hvis kvinder generelt har, eller antages at have, en lavere gennemsnitlig produktivitet end mænd, vil kvinder med en produktivitet over gennemsnittet hver for sig blive udsat for statistisk diskrimination (Udsen, 2002).

Diskrimination i ansættelsen skyldes ikke nødvendigvis et ønske om at ekskludere bestemte grupper, men kan i stedet bunde i et ønske om at ansætte personer, der minder om én selv – dette betegnes ”homo-social reproduktion” (Midtbøen, 2014). Kvinder eller mænd kan omvendt også opleve at blive positivt diskrimineret i et erhverv, der i forvejen er antalmæssigt domineret af deres eget køn. Dette kan betyde, at såvel kvinder som mænd, der uddanner sig inden for et fag, hvor deres eget køn er i mindretal, kan have sværere ved at komme i job end dem, der er en del af majoriteten (Midtbøen, 2014).

Inden for socialpsykologien betragtes diskrimination, modsat udgangspunktet i den økonomiske teori, ikke som rationel eller bevidst, og de eksisterende stereotyper antages at kunne være sejlivede, selvom konkrete erfaringer viser noget andet (Midtbøen, 2014).

En udfordring ved diskrimination er, at den kan være svær at påvise. En række empiriske studier, præsenteret i Midtbøen (2014), påviser imidlertid, at der forekommer diskrimination på baggrund af køn i ansættelsesprocessen. Det er primært amerikanske, engelske og australske studier, der har undersøgt kønsdiskriminering i ansættelsesprocesser med felteksperimenter, men der foreligger også enkelte studier fra Frankrig, Spanien, Sverige og Østrig. Alle studierne finder, at der forekommer diskrimination – en diskrimination, der ikke altid er rettet imod kvinderne. Der ses dog en klar tendens til, at diskriminationen følger de eksisterende mønstre for segregering, således at kvindelige ansøgere foretrækkes i kvindedominerede job, mens mænd foretrækkes på mandsdominerede områder (Midtbøen, 2014).

## OPSAMLING PÅ EFTERSPØRGSELSFORKLARINGER

Arbejdsgivere vil altid efterspørge den ideelle arbejdskraft. Når kvinder og mænd anses for at have forskellige formelle og uformelle kompetencer, vil arbejdsgivere i nogle tilfælde efterspørge et bestemt køn, afhængigt af kompetencebehov. Anses kvinder som den ideelle arbejdskraft, så vil arbejdsgiveren endvidere indrette arbejdets organisering på en måde, så det tilgodeser forestillingen om, at kvinder har hovedansvaret for familien, dvs. give mulighed for deltid, barselsorlov, pasning af syge børn mv. I de nordiske lande ses dette især i den offentlige sektor.

Derudover kan man tale om diskrimination af henholdsvis kvinder og mænd. Statistisk diskrimination er, når fx en enkelt kvinde (mand) på både godt og ondt bliver set som en repræsentant for kategorien kvinde (mand). Egentlig diskrimination er, når kvinder eller mænd bliver direkte ekskluderet fra et job på grund af deres køn.

## INSTITUTIONELLE RAMMEBETINGELSER

Studier peger på, at de skandinaviske velfærdsmodeller og familiepolitiske reformer har bidraget til kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, fordi de har styrket kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse, men i mindre grad har formået at styrke kvindernes karrieremuligheder (Smith & Smith, 2015).

Velfærdsordninger har fx været med til at gøre det muligt for kvinder, ansat i den offentlige sektor, at kombinere arbejdsliv og familieliv, hvilket har været medvirkende til at fastholde den kønsopdelte sektoropdeling (Teigen, 2014).

Reisel & Teigen (2014b) argumenterer imidlertid, på baggrund af andre komparative studier, for, at det mere er udviklingen af den postindustrielle tjenesteøkonomi end velfærdsstatens organisering af arbejdsliv og familieliv, der er årsag til kønssegregeringen på arbejdsmarkedet. På tværs af landegrænser kan man således konstatere, at det er de samme fagområder – uanset sektorplacering – der er henholdsvis kvindedominerede og mandedominerede. De nordiske velfærdsstaters omfang bidrager dog til segregering mellem offentlig og privat sektor (Reisel & Teigen, 2014b).

Samtidig spiller arbejdsmarkedets parter også en rolle i forhold til det kønsopdelte arbejdsmarked. Via overenskomstforhandlinger har

parterne bidrager til, at kvinde- og mandedominerede områder har forskellige rammer. Fx har løn under barselsorlov og omsorgsdage ved børns sygdom især været overenskomstreguleret i den offentlige sektor (se fx Borchorst, 2010). Dette har som nævnt bl.a. betydet, at rammerne omkring deltidsarbejde i den offentlige sektor i mange tilfælde er af høj kvalitet.

Man kan således overveje, om kønsopdelingen på arbejdsmarkedet navnlig skal ses i lyset af de nordiske velfærdsmodeller, der har gjort det muligt for kvinder især at blive beskæftiget i den offentlige sektor, eller om der også er andre institutionelle forklaringer – herunder arbejdsmarkedets parters betydning – på kønssegregeringen.

## FORKLARINGER PÅ DEN VERTIKALE KØNSARBEJDSDELING

Der er igennem års forskning om det kønsopdelte arbejdsmarked udkilt forklaringer, der specifikt handler om den vertikale kønsarbejdsdeling.

Teigen (2014) har opridset de forskellige former for forklaringer, der igennem årene er blevet udviklet på dette område. De følgende afsnit tager afsæt i hendes gennemgang af de forskellige forklaringer på den vertikale kønsarbejdsdeling, suppleret med enkelte eksempler fra den danske forskning på området.

### KVINDERS ADGANG TIL OG ØNSKE OM LEDERSTILLINGER

Disse forklaringer fokuserer på kvinders valg og deres præferencer for at gøre karriere. Igen fremhæves kvinders hovedansvar for familien som en vigtig årsag til fravalget af karriere. Et typisk udsagn i denne forbindelse er, at kvinder ikke søger lederstillingerne, eller ikke ønsker at gøre karriere.

En undersøgelse af karriereønsker og muligheder i den offentlige sektor i Danmark viser for det første, at andelen af lederstillinger er langt mindre på de kvindedominerede, offentlige jobområder, end den er på nogle af de kønsblandede eller mandedominerede jobområder. Dette kan i sig selv være begrænsende for kvinders lederaspirationer. For det andet viser undersøgelsen, at der er relativt få kvinder på især de kvindedominerede, offentlige områder, der ønsker sig en lederstilling. For det tredje anser relativt få offentligt ansatte kvinder det for sandsynligt, at de ville få en lederstilling, hvis de søgte én (Madsen m.fl., 2010).

## DEN GLIDENDE KØNSARBEJDSDELING

Arbejdsgivernes holdninger og handlinger kan have betydning for kvinder og mænds mulighed for at gøre karriere. Ved at stille særlige krav til ledere eller til mulighederne for at blive ledere kan arbejdsgiverne ubevidst promovere det ene køn. Begrebet om ”glidende kønsarbejdsdeling” illustrerer denne proces. Den glidende kønsarbejdsdeling er udtryk for de processer, der foregår internt på arbejdspladserne mellem kvinder og mænd, der i udgangspunktet har de samme forudsætninger for at gøre karriere, men som alligevel ender forskellige steder. Kvinder ender i såkaldte ”dead-end-stillinger”, mens mænd kommer i position til karrierestillinger.

Et eksempel på dette findes i en case-analyse i en dansk statslig styrelse, hvor både kvinder og mænd er akademisk uddannede. Alligevel oplevede kvinderne at blive fravalgt til de karrierefremmende arbejdsopgaver, fordi lederen forventede, at kvinderne ikke kunne være tilstrækkeligt fleksible over for arbejdet. Dette skete uafhængigt af, om det var en reel mulighed for den enkelte kvinde eller mand. På den måde fik lederen indirekte ekskluderet kvinder fra de karrierefremmende arbejdsopgaver (Holt, m.fl. 2006; Holt & Lewis, 2009). Kønsstereotyper ser således også ud til at spille en rolle i forhold til den vertikale kønsarbejdsdeling.

## HOMOSOCIAL REPRODUKTION

En anden forklaring kaldes ”homosocial reproduktion” eller ”Rip, Rap og Rup-syndromet”. Denne forklaring går ud på, at ledere har en tendens til at ansætte andre ledere, der minder om dem selv. Da der stadig er flest mænd i lederstillinger, betyder det, at de primært ansætter mænd – ikke nødvendigvis bevidst – men fordi det er genkendeligt. Ifølge Madson m.fl. (2010) bruges den homosociale reproduktion også blandt kvindelige, offentlige ledere. Kvindelige ledere opfordrer i højere grad kvinder til at søge lederstillinger end mandlige ledere opfordrer mænd.

## KØNSARBEJDSDELINGEN I FAMILIEN

Udover at spille en rolle i forhold til både den enkelte og arbejdsgiverens valg og præferencer, kan kønsopdelingen i familien også bidrage til at forklare kvinders lavere repræsentation på lederniveau, herunder især på toplederniveau. Kønsarbejdsdelingen i familien kan i dette tilfælde både være en udbuds- og en efterspørgselsforklaring: Kvinder fravælger selv en lederstilling, fordi de prioriterer familien fremfor karrieren, og ansæt-

tende ledere fravælger kvinder til lederstillinger på grund af forestillingen om, at kvinder har et større familieansvar end mænd. I begge tilfælde bliver resultatet, at kvinder i mindre grad end mænd er at finde i lederstillinger (Ellehave & Søndergaard, 2006; Billing, 2005; Deding & Lausten, 2008).

Eksemplet om den glidende kønsarbejdsdeling viser, hvordan kvinder, qua deres køn, kan blive ekskluderet fra de karrierefremmende arbejdsopgaver. I nogle tilfælde vil kvinder leve op til forventningerne om, at de prioriterer familien højere end arbejdet. Dette gælder imidlertid ikke alle kvinder, ligesom nogle mænd prioriterer familien fremfor arbejdet. Både kvinder og mænd rammes af kønsstereotyperne (Holt, 2006; Holt & Lewis, 2009).

#### OPSAMLING PÅ DEN VERTIKALE KØNSARBEJDSDELING

Nogle forklaringer på det kønsopdelte arbejdsmarked handler specifikt om den vertikale kønsarbejdsdeling. En af disse forklaringer er, at kvinder ikke ønsker lederstillinger, fordi de prioriterer familien højere. Dertil skal lægges forklaringer på efterspørgselsiden, der omfatter fænomener som den glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau og homosocial reproduktion.



# DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

Formålet med dette kapitel er at kortlægge det kønsopdelte danske arbejdsmarked med afsæt i de nyeste tilgængelige data, der p.t. er fra 2013, samt at belyse udviklingen i kønsopdelingen over de seneste to årtier. Udviklingen over tid belyser vi som hovedregel ved at sammenligne kønsopdelingen i tre udvalgte år, nemlig henholdsvis 1993, 2003 og 2013. Vores belysning af kønsopdelingen tager afsæt i beskæftigede i alderen 25-64 år.

I vores gennemgang belyser vi først den *horizontale* kønsopdeling, forstået som henholdsvis mænds og kvinders fordeling på sektorer og brancher. Vore data er især velegnede til at belyse kønsopdelingen på brancheniveau, fordi vi her har de mest detaljerede oplysninger til belysning af udviklingen over tid, se også bilag 1. Dernæst belyser vi den *vertikale* kønsopdeling, dvs. mænd og kvinders forskellige placering i stillingshierarkiet. I forlængelse heraf belyser vi en kombination af *horisontal* og *vertikal* kønsopdeling ved at fokusere på udviklingen på jobniveau, der her er defineret som en kombination af branche og placering i stillingshierarkiet. Til slut i kapitlet diskuterer vi, med afsæt i resultaterne af denne og andre undersøgelser, omfanget af og udviklingen i kønsopdelingen i Danmark, sammenlignet med andre lande.

## HORISONTAL KØNSOPDELING

I dette afsnit ser vi først på udviklingen i de to køns fordeling på henholdsvis sektorer og brancher. Dernæst belyser vi, hvordan beskæftigede er fordelt i forhold til andelen af kvinder i den branche, hvor de er ansat, og vi ser på, hvordan denne fordeling udvikler sig over tid. Til slut opgør vi ved brug af segregeringsindeks, om arbejdsmarkedet over tid er blevet mere eller mindre kønsopdelt på brancheniveau og i givet fald, om disse ændringer afspejler reelle ændringer i kønsbalancen *inden for* brancher, eller om der blot er tale om strukturelle ændringer i form af beskæftigelsesmæssige forskydninger *mellem* brancher.

### FORDELING PÅ SEKTORER

I forbindelse med vores belysning af kønsopdelingen på sektorniveau skelner vi mellem følgende sektorer:

- Privat
- Kommunal og amtskommunal (før 2007) /regional (efter 2007)
- Statslig.

For 25-64-årige gælder, at næsten 2 ud af 3 er beskæftiget i den private sektor i 2013, hver fjerde er ansat i den kommunale/regionale sektor, mens hver tiende er ansat i den statslige sektor, se tabel 5.1.

TABEL 5.1

Beskæftigede personer i alderen 25-64 år, fordelt efter sektor. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. Procent.

Sektor:	I alt	Mænd	Kvinder
Privat	63,8	78,2	48,2
Kommunal/regional	26,0	11,0	42,1
Stat	10,2	10,8	9,6
I alt	100,0	100,0	99,9
Antal personer	2.167.724	1.124.142	1.043.582

Anm.: Kolonne summerer ikke til 100,0 pga. afrunding.

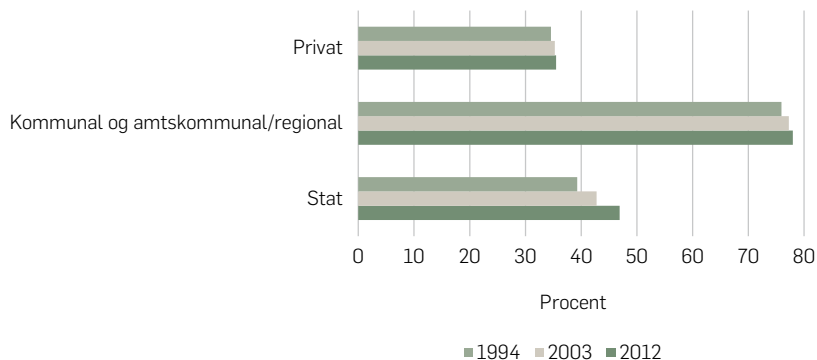
Der er imidlertid markant forskel på, hvordan mandlige og kvindelige beskæftigede er fordelt på sektorer i 2013. Næsten 80 pct. af mændene er beskæftiget i den private sektor, mens de resterende er ligeligt fordelt på



den kommunale/regionale og den statslige sektor. For kvinderne gælder, at kun næsten halvdelen er beskæftiget i den private sektor, hele 42 pct. er ansat i kommuner og regioner, mens 10 pct. er ansat i staten.

FIGUR 5.1

Andelen af kvinder blandt de beskæftigede i alderen 25-64 år. Særskilt for sektorer. 1994, 2003 og 2012. Procent.



Ser vi på kønssammensætningen *inden for* sektorerne over tid, finder vi for det første, at kvindeandelen er steget (svagt) i alle sektorer, hvilket afspejler, at kvinders andel af de beskæftigede er større i 2012 end i 1994, se også kapitel 2, tabel 2.1. For det andet er ændringen i kønssammensætningen på sektorniveau mest udtalt i staten, se figur 5.1. Kvinders andel af de statsansatte er således steget fra 39 pct. i 1994<sup>16</sup> til 47 pct. i 2012<sup>17</sup>. Med andre ord er der tilnærmelsesvist en ligelig kønsfordeling blandt de statsansatte i 2012. For den mandedominerede private sektor gælder, at kvindeandelen er stort set uændret (35 pct. i 1994 og 36 pct. i 2012). I kommuner og amter/regioner, hvor kvinder udgør hovedparten af de ansatte, er kvindeandelen ligeledes steget lidt (fra 76 pct. i 1994 til 78 pct. i 2012). Med andre ord er bevægelsen i retning af et mindre kønsopdelt arbejdsmarked alene sket inden for den mest kønsblandede sektor, nemlig staten, mens beskæftigelsen inden for kommuner og amter/regioner om noget er blevet *mere* kvindedomineret. Da beskæftigelsen

16. Vi tager her udgangspunkt i data for 1994 (fremfor 1993, som anvendes, når vi i det følgende ser på branche), fordi Danmarks Statistik kun har data opdelt på sektor fra og med 1994.

17. Tal for 2013 indgår ikke i figuren, fordi metoden til opgørelse af sektor i figur 5.1 afviger fra den opgørelsesmetode, der ligger bag tallene i tabel 5.1, se også bilag 1.

inden for den statslige sektor samtidig udgør en relativt lille andel af den samlede beskæftigelse, må ændringen i kønsopdelingen på sektorniveau, set over de seneste to årtier, siges at være relativt begrænset.

## FORDELING PÅ BRANCHER

Vi ser dernæst på kønssammensætningen inden for brancher. Indledningsvist skal det nævnes, at beskæftigelsen i 2013 generelt er størst inden for ”Offentlig administration, undervisning og sundhed”<sup>18</sup>. Derefter følger ”Handel og transport mv.”, ”Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed” samt ”Erhvervsservice”<sup>19</sup>, se tabel 5.2.

TABEL 5.2

Beskæftigede personer i alderen 25-64 år, fordelt efter branche. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. Procent.

Branche:	I alt	Mænd	Kvinder
Bygge og anlæg	5,7	10,0	1,1
Ejendomshandel og udlejning	1,4	1,8	1,1
Erhvervsservice	11,0	11,7	10,3
Finansiering og forsikring	3,3	3,2	3,4
Handel og transport mv.	20,0	24,6	15,0
Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed	12,7	17,4	7,5
Information og kommunikation	4,0	5,4	2,4
Kultur, fritid og anden service	4,0	3,4	4,7
Landbrug, skovbrug og fiskeri	2,1	3,2	0,9
Offentlig administration, undervisning og sundhed	35,7	19,2	53,5
Uoplyst erhverv	0,2	0,2	0,2
I alt	100,1	100,1	100,1
Antal personer	2.167.724	1.124.142	1.043.582

Anm.: Kolonner summerer ikke til 100,0 pga. afrunding.

De største brancher for mændenes vedkommende er ”Handel og transport mv.” (25 pct.), ”Offentlig administration, undervisning og sundhed” (19 pct.) og ”Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed” (17 pct.). Kvinders beskæftigelse er væsentligt mere skævt fordelt på den anvendte brancheopdeling, idet over halvdelen (54 pct.) er beskæftiget inden for ”Offentlig administration, undervisning og sundhed”, mens 15 pct. er ansat inden for ”Handel og transport”.

18. Branchen ”Offentlig administration, undervisning og sundhed” omfatter også socialvæsen.

19. Branchen ”Erhvervsservice” omfatter bl.a. rengøring, rådgivning og vikarbureauer.

Vi ser dernæst på udviklingen i kvinders andel af de beskæftigede *inden for* hver af de undersøgte brancher. For at undgå databrud over tid er her anvendt en lidt anderledes branchegruppering end den, der er anvendt i tabel 5.1 (se også bilag 1). Med afsæt i de brancher, hvor beskæftigelsen er relativt størst, er det især værd at bemærke, at kvinders andel af de beskæftigede inden for ”Handel, hotel og restauration”<sup>20</sup> er steget fra 28 pct. i 1993 til 41 pct. i 2013, dvs. at beskæftigelsen inden for dette område er blevet mere kønsblandet i perioden, se figur 5.2. Stigningen har tilsyneladende primært fundet sted fra 1993 til 2003. Samtidig er beskæftigelsen inden for ”Finansiering og forretningsservice”<sup>21</sup> imidlertid blevet lidt mere mandedomineret i den undersøgte periode, idet kvinders andel af de beskæftigede er faldet fra 47 til 43 pct. Tilsvarende er kvinders andel af det kvindedominerede område ”Offentlige og personlige tjenester”<sup>22</sup> steget en smule i perioden (fra 67 til 70 pct.).

For brancher med en relativt begrænset andel af den samlede beskæftigelse kan det nævnes, at beskæftigelsen inden for ”Energi- og vandforsyning”<sup>23</sup> er blevet mindre mandedomineret i undersøgelsesperioden, idet kvinders andel er steget fra 20 pct. i 1993 til 28 pct. i 2013. Samtidig er kvinders andel af beskæftigelsen inden for ”Landbrug, fiskeri og råstofudvinding”<sup>24</sup> imidlertid blevet endnu mindre end tidligere, idet andelen er faldet fra 26 pct. i 1993 til 20 pct. i 2013.

Samlet set tegner udviklingen i kønsfordelingen på brancher et billede af, at der heller ikke på brancheniveau er sket nogen nævneværdig opblødning i kønsopdelingen i løbet af de seneste to årtier. Eneste undtagelse er bevægelsen i retning af mere kønsblandet beskæftigelse inden for ”Handel, hotel og restauration”, som primært fandt sted i perioden fra 1993 til 2003.

---

20. I 2013 var 17 pct. af mændene og 13 pct. af kvinderne ansat inden for ”Handel, hotel og restauration”.

21. I 2013 var 19 pct. af mændene og 15 pct. af kvinderne ansat inden for ”Finansiering og forretningsservice”.

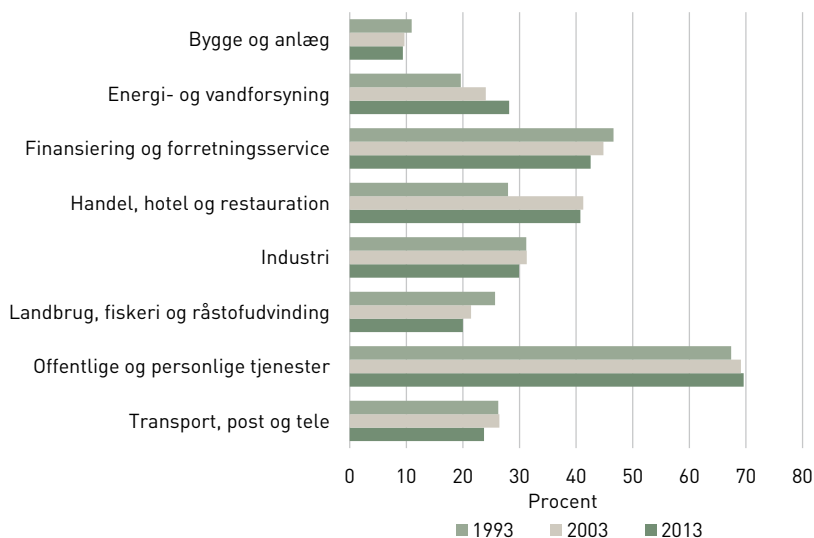
22. I 2013 var 24 pct. af mændene og 59 pct. af kvinderne ansat inden for ”Offentlige og personlige tjenester”.

23. I 2013 var mindre end 1 pct. af de beskæftigede i alderen 25-64 år ansat inden for ”Energi- og vandforsyning”. Andelen var større for mænd end for kvinder.

24. I 2013 var 4 pct. af mændene og 1 pct. af kvinderne ansat inden for ”Landbrug, fiskeri og råstofudvinding”.

FIGUR 5.2

Andelen af kvinder blandt de beskæftigede i alderen 25-64 år. Særskilt for brancher. 1993, 2003 og 2013. Procent.



Anm.: Uoplyst erhverv, der kun omfatter 0,2 pct. af de beskæftigede i 2013, er udeladt.

### KVINDE- OG MANDEDOMINEREDE BRANCHER

Vi belyser dernæst, hvordan de beskæftigede er fordelt, afhængigt af andelen af kvinder i den branche, hvor de er ansat. Til brug herfor anvender vi følgende kategorier, der tilnærmelsesvist svarer til kategorierne anvendt i Emerek & Holt (2008) til en opdeling af job:

- Stærkt mandedominerede brancher, hvor kvinder udgør mindre end 20 pct. af de beskæftigede
- Mandedominerede brancher, hvor kvinder udgør 20-39 pct.
- Kønsblandede brancher, hvor kvinder udgør 40-59 pct.
- Kvindedominerede brancher, hvor kvinder udgør 60-79 pct.
- Stærkt kvindedominerede brancher, hvor kvinder udgør mindst 80 pct.

Som eksempler på stærkt mandedominerede brancher kan nævnes "Landbrug", "Tømrervirksomhed" og "Autohandel". "Restauranter" og "Anden forretningsservice" er eksempler på kønsblandede brancher,

mens ”Institutioner for voksne” og ”Institutioner for børn og unge” er eksempler på stærkt kvindedominerede brancher.

Tal for 2013 viser, at 31 pct. af de beskæftigede i 2013 er ansat i kønsblandede brancher (40-59 pct. kvinder), 24 pct. er ansat i mande-dominerede brancher (20-39 pct. kvinder), mens 21 pct. er ansat i stærkt kvindedominerede brancher (80-100 pct. kvinder), se tabel 5.3.

TABEL 5.3

Beskæftigede personer i alderen 25-64 år, fordelt efter andelen af kvinder i den branche, hvor de er ansat. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. Procent.

Andel kvinder:	I alt	Mænd	Kvinder
0-19 pct.	14,3	24,2	3,7
20-39 pct.	24,0	33,0	14,2
40-59 pct.	31,3	30,2	32,6
60-79 pct.	9,2	5,6	13,1
80-100 pct.	21,2	7,0	36,4
I alt	100,0	100,0	100,0
Antal personer	2.163.416	1.121.478	1.041.938

Anm.: Opdelingen i brancher er baseret på standardgruppering med 111 brancher.

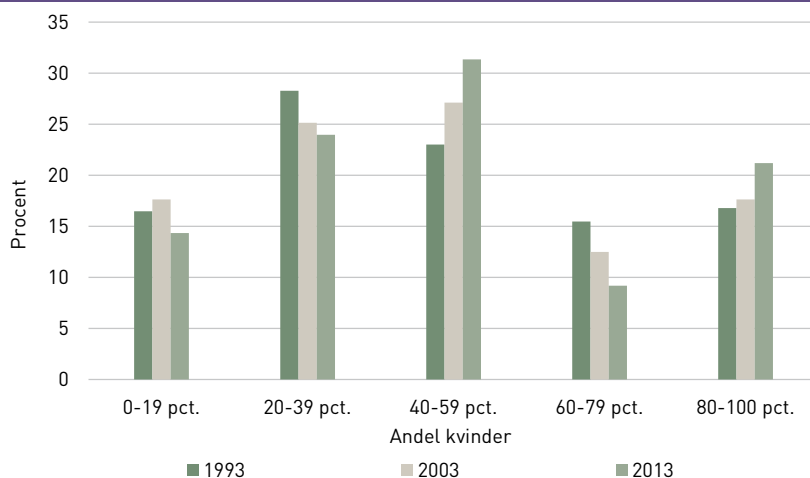
Ser vi på de tilsvarende fordelinger for mænd i 2013, finder vi, at en tredjedel er beskæftiget i mandedominerede brancher (20-39 pct. kvinder), knap en tredjedel er beskæftiget i kønsblandede brancher (40-59 pct. kvinder), mens en fjerdedel er ansat i stærkt mandedominerede brancher (0-19 pct. kvinder). For kvinder gælder, at mere end hver tredje kvinde i 2013 er beskæftiget i stærkt kvindedominerede brancher (80-100 pct. kvinder), mens hver tredje er ansat i kønsblandede brancher (40-59 pct. kvinder). Med andre ord forekommer det hyppigere for kvinder end for mænd at være ansat i en branche, hvor langt størstedelen af de ansatte har samme køn som én selv.

Fra 1993 til 2013 er der sket en bevægelse i retning af, at relativt flere er beskæftiget inden for kønsblandede brancher: Andelen af beskæftigede, der er ansat i henholdsvis stærkt mandedominerede (0-19 pct. kvinder), mandedominerede (20-39 pct. kvinder) og kvindedominerede brancher (60-79 pct. kvinder), er således faldet, samtidig med at andelen af beskæftigede, der er ansat i kønsblandede brancher (40-59 pct. kvinder), er steget, se figur 5.3. Samtidig er andelen af beskæftigede dog også steget inden for de stærkt kvindedominerede brancher (80-100 pct. kvin-

der). Udviklingen i retning af mere kønsblandede brancher kan, som det også er anført i Emerik & Holt (2008), afspejle såvel ændringer i kønsfordeling *inden for* specifikke brancher som ændringer i fordelingen af beskæftigelsen *mellem* brancher – i dette tilfælde især fra mandedominerede til kønsblandede brancher. Vi vender nedenfor tilbage til den relative betydning af disse typer af forskydninger.

FIGUR 5.3

Beskæftigede personer i alderen 25-64 år, fordelt efter andelen af kvinder i den branche, hvor de er ansat. 1993, 2003 og 2013. Procent.



Anm.: Opdelingen i brancher er baseret på standardgruppering med 111 brancher.

### SEGREGERINGSINDEKS PÅ BRANCHENIVEAU

Med afsæt i segregeringsindeks, opgjort på brancheniveau, ser vi på egentlige mål for, hvordan den horisontale kønsopdeling har udviklet sig i den undersøgte periode. Segregeringsindeks for branche giver således populært sagt en talmæssig værdi for, hvor stor en andel af det ene køn, der skal skifte branche, for at fordelingen af de to køn bliver den samme. Jo højere værdi af indekset, desto mere segregeret er arbejdsmarkedet. Indeksene, der her er opgjort med udgangspunkt i en opdeling af brancher, baseret på standardgrupperinger med henholdsvis 27 og 111 brancher, er beregnet for henholdsvis 1993, 2003 og 2013.

Vi fokuserer på resultater, baseret på det såkaldte ID-indeks, der antager den mindste værdi, 0 pct., når kvinder og mænds fordeling på fx

brancher er helt ens, dvs. ingen kønssegregering, og antager den største værdi, 100 pct., når kvinder og mænds fordeling er helt forskellig, dvs. at der er total kønssegregering.<sup>25</sup> For en nærmere beskrivelse af dette indeks, se bilag 2.

De beregnede ID-indeks for 2013 viser, at 36,5-41,2 pct. (afhængigt af detaljeringsgraden af den anvendte brancheoplysning) af det ene køn skal skifte branche, for at kvinder og mænds fordeling på branche bliver den samme, se tabel 5.4. Segregeringen er størst, når den mest detaljerede branchegruppering anvendes. Dette skyldes, at en mere detaljeret gruppering af branche bringer os tættere på, hvad den enkelte rent faktisk laver. Jo tættere vi kommer på, hvad mænd og kvinder rent faktisk laver, desto mere segregeret er arbejdsmarkedet.<sup>26</sup>

TABEL 5.4

Grad af segregering af brancher, baseret på ID-indeks i 1993, 2003 og 2013 (i procent) samt ændringer heri i perioderne 1993-2003, 2003-2013 og 1993-2013 (procentpoint).

Branchegruppering:	Grad af segregering			Ændring i grad af segregering		
	1993	2003	2013	1993-2003	2003-2013	1993-2013
27 brancher	36,9	36,7	36,5	-0,2	-0,3	-0,4
111 brancher	43,0	42,3	41,2	-0,7	-1,1	-1,9

Beregningerne viser endvidere, at værdierne af disse indeks kun er marginalt højere (36,9-43,0 pct.) i 1993. Beregningerne peger med andre ord på, at kravene til, hvor mange af det ene køn, der skal skifte branche for at opnå en ligelig kønsfordeling, kun er reduceret med i størrelsesordenen 0,4-1,9 procentpoint. Beregningerne viser endvidere – uanset hvilken af de to branchegrupperinger, der ligger til grund for beregningerne – at den relativt begrænsede reduktion i løbet af de seneste to årtier i lidt større udstrækning har fundet sted i perioden 2003-2013 end i perioden

25. ID-indekset opgøres som halvdelen af summen af den absolutte forskel mellem kvinder og mænds fordeling på tværs af brancher, se også bilag 1.

26. Som eksempel på, at segregeringen er større, når vi anvender mere detaljeret branche, kan nævnes, at kvinder udgør ca. 40 pct. af de beskæftigede i alderen 25-64 år inden for handel. Imidlertid er kvinder i langt større omfang end mænd beskæftiget inden for fx detailhandel med beklædning og fodtøj (kvindeandel: 78 pct.), mens mænd i væsentligt større udstrækning end kvinder er beskæftiget med fx handel med biler (kvindeandel: 13 pct.).

1993-2013. Beregninger af det såkaldte IP-indeks viser tilsvarende udviklingstræk, se bilagstabel B3.1 i bilag 3.

Opgørelserne af de to indeks giver som udgangspunkt *ikke* et billede af, om den skitserede udvikling primært afspejler ændringer i kønsfordelingen *inden for* eller *mellem* brancher, jf. diskussionen heraf ovenfor. Det er imidlertid muligt at dekomponere de beregnede forskelle i ID-indeksene mellem to år i tre komponenter:

1. En *strukturel* komponent, der fanger den del af forskellen, der skyldes ændringer i strukturen på arbejdsmarkedet mellem de to år, fx at nogle stærkt mandedominerede brancher er blevet antalsmæssigt mindre i den mellemliggende periode, mens antallet af ansatte i de kønsblandede brancher er vokset.
2. En *kønsratio*-komponent, der fanger den del af forskellen, der skyldes reelle ændringer i kønsbalancen mellem de to år, fx hvis køns sammensætningen i udvalgte brancher er blevet mere ligelig i den mellemliggende periode.
3. En *residual* komponent, dvs. et restled, som angiver den ”uforklarede” del, der her består af den del af ændringen, som kan forklares af en kombination af strukturelle ændringer og ændringer i køns sammensætningen mellem de to år.

Ser vi først på fordelingen på de tre komponenter i de to årtier som helhed (1993-2013), baseret på henholdsvis 27 og 111 brancher, finder vi i begge tilfælde, at den strukturelle komponent betyder mere end kønsratio-komponenten, se tabel 5.5. Med andre ord: Ud over at faldet i ID-indekset over tid er meget begrænset, skyldes dette fald især en forskydning i beskæftigelsen *mellem* brancher i retning af mere kønsblandede brancher snarere end egentlige ændringer i kønsbalancen *inden for* brancher – sidstnævnte stemmer overens med resultaterne ovenfor, hvad angår udviklingen i kønsfordelingen inden for sektorer og brancher over tid.

Ser vi på de to tiårsperioder hver for sig (1993-2003 og 2003-2013), finder vi, at resultaterne for den seneste tiårsperiode – i lighed med resultaterne for perioden som helhed – viser, at den strukturelle komponent betyder relativt mest. I den første tiårsperiode gør det omvendte sig gældende, dvs. at der her faktisk ser ud til at være sket en ændring i retning af mere ligelig kønsfordeling inden for brancher – en ændring, der dog er af yderst begrænset størrelsesorden.



Resultaterne viser således alt i alt, at ændringerne i den horisontale kønsopdeling i løbet af de seneste to årtier er meget begrænset. Resultatet stemmer overens med tilsvarende resultater for Danmark i Holt m.fl. (2006) for perioden 1992-2002 og i Emerek & Holt (2008) for perioden 1997-2006.

TABEL 5.5

Dekomponering af grad af segregering af brancher, baseret på ID-indeks i hhv. kønsratio-, strukturel og residual komponent. Særskilt for perioderne 1993-2003, 2003-2013 og 1993-2013 og for hhv. 27 og 111 brancher. Procentpoint.

	Kønsratio	Strukturel	Residual	I alt
<i>1993-2013</i>				
27 brancher	0,1	-0,3	-0,3	-0,4
111 brancher	-0,4	-1,2	-0,2	-1,9
<i>1993-2003</i>				
27 brancher	-0,5	0,4	-0,1	-0,2
111 brancher	-0,3	-0,2	-0,2	-0,7
<i>2003-2013</i>				
27 brancher	0,6	-0,7	-0,1	-0,3
111 brancher	0,1	-1,3	0,0	-1,1

## VERTIKAL KØNSOPDELING

Med det formål at belyse den vertikale kønsopdeling over tid ser vi først på, hvordan kvinder og mænd fordeler sig på niveauopdelte arbejdsfunktioner. Dernæst belyser vi, hvordan de to køns fordeling inden for niveauopdelte arbejdsfunktioner – samlet set og underopdelt på sektor – udvikler sig over tid.

### FORDELING PÅ ARBEJDSFUNKTIONER

Vi ser indledningsvist på, hvordan de beskæftigede er fordelt på niveauopdelte arbejdsfunktioner i 2013. Den vertikale struktur, som vi tager afsæt i, og som er baseret på DISCO-kodens 1. ciffer (se bilag 1), består af fem niveauer:

1. Ledelsesarbejde

2. Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for det pågældende område
3. Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau inden for det pågældende område
4. Arbejde, der forudsætter viden på grundniveau
  - a) Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde
  - b) Service- og salgsarbejde
  - c) Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri (ekskl. medhjælp)
  - d) Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde
5. Arbejde uden krav til særlige kvalifikationer
  - a) Andet manuelt arbejde.

Niveau 2-5 repræsenterer en rangorden i fire færdighedsniveauer. For en beskrivelse heraf, se Danmarks Statistik (2011).

Vi anvender desuden en kategori, som vi benævner ”andet arbejde”, der omfatter henholdsvis a) militært arbejde og b) uoplyste arbejdsfunktioner. Militært arbejde kan, ifølge Danmarks Statistik (2011), ikke klassificeres efter de fire færdighedsniveauer. Det samme gælder i sagens natur uoplyste arbejdsfunktioner.

I 2013 har ca. 35 pct. af de beskæftigede et arbejde, der forudsætter viden på grundniveau (fremgår indirekte af tabel 5.6). Heraf beskæftiger de 15 pct. sig med ”Service- og salgsarbejde”. 27 pct. har et arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau, 12 pct. har et arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau, mens 7 pct. har andet manuelt arbejde, der ikke stiller særlige krav til kvalifikationer. Kun 4 pct. har ledelsesarbejde, hvilket skal ses i lyset af, at denne kategori alene omfatter topledelse, se også bilag 1.

Sammenligner vi kvinder og mænd, finder vi, at mænd er i overtal (71 pct.) blandt de beskæftigede i toppen af stillingshierarkiet, dvs. blandt dem, der har ledelsesarbejde, at kvinder er i overtal (60 pct.) blandt beskæftigede, der har et arbejde, som stiller krav om viden på højeste niveau, mens der er en nogenlunde ligelig kønsfordeling (kvinder: 53 pct.) blandt beskæftigede med et arbejde, som stiller krav om viden på mellemniveau, se figur 5.4.

TABEL 5.6

Beskæftigede personer i alderen 25-64 år, fordelt efter arbejdsfunktion. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. Procent.

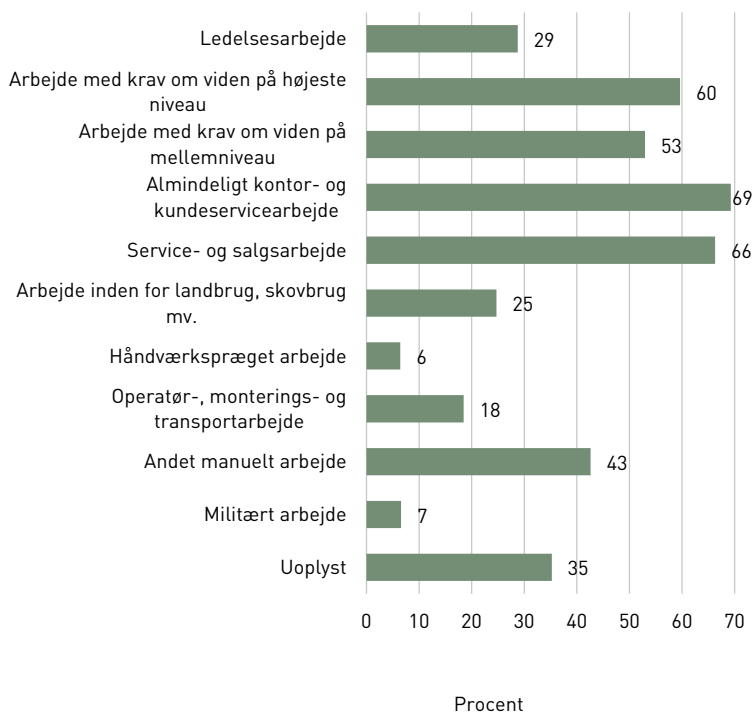
Arbejdsfunktion:	I alt	Mænd	Kvinder
<i>Ledelsesarbejde</i>	4,3	6,0	2,6
<i>Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau</i>	26,6	20,7	32,9
<i>Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau</i>	12,0	10,9	13,2
<i>Arbejde, der forudsætter viden på grundniveau</i>			
Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	8,0	4,8	11,6
Service- og salgsarbejde	14,5	9,4	19,9
Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri	0,5	0,7	0,2
Håndværkspræget arbejde	7,2	13,1	1,0
Operatør-, monterings- og transportarbejde	5,0	7,9	1,9
<i>Arbejde, der ikke stiller særlige krav til kvalifikationer</i>			
Andet manuelt arbejde	7,3	8,0	6,4
<i>Andet</i>			
Militært arbejde	0,7	1,3	0,1
Uoplyst	13,9	17,4	10,2
I alt	100,0	100,2	100,0
Antal personer	2.167.724	1.124.142	1.043.582

Anm.: Kolonne summerer ikke til 100,0 pga. afrunding.

Der er relativt set lige mange mænd og kvinder, der har et arbejde på grundniveau (34-36 pct., fremgår indirekte af tabel 5.6). Der er imidlertid betydelige forskelle, når det gælder kønssammensætningen *inden for* de arbejdsfunktioner, der hører under dette færdighedsniveau, se figur 5.4. Kvinder er i overtal, når det gælder henholdsvis ”Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde” og ”Service- og salgsarbejde” (66-69 pct.), mens majoriteten af dem, der har ”Håndværkspræget arbejde”, er mænd (94 pct.). Mænd er ligeledes i overtal blandt personer med ”Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri” (75 pct.) og ”Operatør-, monterings- og transportarbejde” (82 pct.).

FIGUR 5.4

Andelen af kvinder blandt de beskæftigede i alderen 25-64 år. Særskilt for arbejdsfunktioner. 2013. Procent.



Især mænd har arbejde, der ikke stiller særlige krav til kvalifikationer: Mænd udgør langt størstedelen af de personer, der har ”Militært arbejde” (93 pct.), og udgør flertallet af dem, der har ”Andet manuelt arbejde” (57 pct.), se figur 5.4.

Det er desværre af datamæssige årsager ikke muligt at følge den vertikale kønsopdeling over tid med afsæt i den niveauopdeling, vi har anvendt i tabel 5.6 og figur 5.4. Problemet er for det første, at Danmarks Statistiks opgørelse på DISCO-kodens 1. ciffer ændrer sig fra 2010 til 2011, se bilag 1. Ændringen indebærer især forskydninger i forhold til indplaceringen mellem niveau 2 og 3 (arbejde med krav om viden på henholdsvis højeste niveau og mellemniveau). For det andet er der mar-

kant variation i brugen af kategorien ”uoplyst” i løbet af perioden (se bilag 1).

Vi har derfor valgt at anvende følgende gruppering til belysning af udviklingen over tid i kønsfordelingen på arbejdsfunktioner:

1. Ledelsesarbejde
2. Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau eller mellemniveau
3. Arbejde, der forudsætter viden på grundniveau, arbejde, der ikke stiller krav om særlige kvalifikationer, og uoplyst arbejde.

Personer med ”Militært arbejde”, der i 2013 omfatter mindre end 1 pct. af de beskæftigede, er udeladt, fordi de ikke meningsfuldt kan indgå i den valgte opdeling. Det er derimod problematisk at udelade personer, der har uoplyst arbejdsfunktion; dels fordi de udgør 14 pct. af de beskæftigede i 2013, dels fordi denne andel som nævnt varierer markant for de år, vi ser på (1994: 9 pct., 2003: 22 pct.). Udeladelse af disse beskæftigede vil således påvirke fordelingen på de valgte grupper markant. Vi har valgt at placere personer med uoplyst arbejdsfunktion i gruppe 3.

Vores resultater, baseret på den valgte niveauopdeling i tre grupper, skal fortolkes med varsomhed af to årsager: a) Der er usikkerhed knyttet til færdighedsniveauet for personer med ”uoplyst” arbejdsfunktion; b) vi tager ikke højde for alle de forskydninger over tid, der følger af den ændrede opgørelsesmetode, når det gælder grupperingen af arbejdsfunktioner på DISCO-kodens første cifre. Vi diskuterer løbende betydningen heraf i det følgende.

Vi ser først på, hvordan de beskæftigede samlet set er fordelt på de tre grupper. Vi finder, at den største af de tre grupper er gruppe 3, dvs. personer, der enten har arbejde, som forudsætter viden på grundniveau, arbejde uden særlige krav til kvalifikationer, eller uoplyst arbejdsfunktion. Denne gruppe udgør i 2013 57 pct. af de beskæftigede, se tabel 5.7. Dernæst følger personer med arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau eller mellemniveau (gruppe 2), der udgør 39 pct., mens personer med ledelsesarbejde (gruppe 1) udgør 4 pct.

Vores opgørelse tyder endvidere på, at der over tid er sket markante forskydninger fra gruppe 3 til især gruppe 2. Med andre ord tyder opgørelsen på, at beskæftigede generelt har bevæget sig opad i stillingshierarkiet i den forstand, at relativt flere har arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau eller mellemniveau, mens relativt færre har arbejde,

der forudsætter viden på grundniveau, arbejde, der ikke stiller særlige krav til kvalifikationer, og arbejde, hvor arbejdsfunktionen er uoplyst. Fortolkningen skal dog tages med forbehold, idet forskydningen primært finder sted mellem 2003 og 2013, hvor opgørelsesmetoden som nævnt blev ændret.

TABEL 5.7

Beskæftigede personer i alderen 25-64 år, fordelt efter grupperet arbejdsfunktion. 1994, 2003 og 2013. Procent.

Arbejdsfunktion:	1994	2003	2013
1. Ledelsesarbejde	3,8	2,7	4,4
2. Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau eller mellemniveau	30,1	31,9	38,8
3. Arbejde, der forudsætter viden på grundniveau, arbejde, hvor der ikke er krav til særlige kvalifikationer, og uoplyst arbejdsfunktion	66,1	65,4	56,8
I alt	100,0	100,0	100,0
Antal personer	2.067.873	2.248.520	2.152.501

Det er desuden bemærkelsesværdigt, at andelen af personer med ledelsesarbejde ifølge opgørelsen først falder fra 1994 til 2003, hvorefter den stiger igen fra 2003 til 2013. En medvirkende årsag til den relativt lave andel med ledelsesarbejde i 2003 kan imidlertid være, at det for hele 22 pct. af de beskæftigede som nævnt gælder, at deres arbejdsfunktion er ”uoplyst” i dette år.

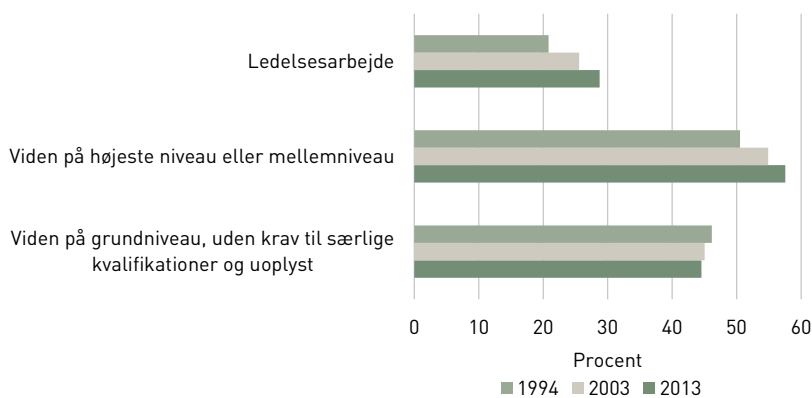
Vi ser dernæst på, hvordan kvinders andel af de beskæftigede inden for hver af de tre grupperede arbejdsfunktioner har udviklet sig i den undersøgte periode. Vi finder, at kvinders andel af såvel beskæftigede med ledelsesarbejde som beskæftigede, der har arbejde, som stiller krav om viden på højeste niveau eller mellemniveau, synes at være steget i den undersøgte periode, se figur 5.5. Resultaterne tyder dermed på, at kvinderne har bevæget sig opad i stillingshierarkiet i perioden.

For beskæftigede med ledelsesarbejde gælder, at kvindeandelen, ifølge vores opgørelse, er steget fra 21 til 29 pct. fra 1994 til 2013, dvs. at mænds overrepræsentation i denne gruppe ser ud til at være faldet i perioden. For beskæftigede med arbejde, der stiller krav om viden på højeste niveau eller mellemniveau, er kvindeandelen i samme periode steget fra 51 til 58 pct., dvs. at denne gruppe synes at være gået fra at være ligeligt fordelt på køn til, at kvinder er overrepræsenterede.

Samtidig ser der ud til at være sket et marginalt fald (fra 46 til 45 pct.) i andelen af kvinder, der har arbejde, der kræver viden på grundniveau, arbejde uden krav til særlige kvalifikationer eller arbejde, hvor arbejdsfunktionen er uoplyst. Den relativt begrænsede ændring skal ses i lyset af, at denne gruppe udgør 57 pct. af de beskæftigede i 2013, dvs. at der skal relativt markante forskydninger til, for at kønssammensætningen ændres nævneværdigt.

FIGUR 5.5

Andelen af kvinder blandt de beskæftigede i alderen 25-64 år. Særskilt for grupperede arbejdsfunktioner. 1994, 2003 og 2013. Procent.



Set i lyset af de anførte potentielle problemer med den anvendte niveauopdeling af arbejdsfunktionerne er det bemærkelsesværdigt, at forskydningerne hverken foregår i uregelmæssige ”hop” eller med skiftende udviklingstendenser (fx faldende kvindeandel fra 1994 til 2003 og stigende kvindeandel fra 2003 til 2013), men derimod ser ud til at være glidende over tid – en tendens, der generelt også viser sig, når vi ser på udviklingen i kønsfordelingen inden for arbejdsfunktioner på sektorniveau nedenfor. Dette bestyrker opfattelsen af, at den valgte niveauopdeling er brugbar til at belyse udviklingen i den vertikale kønsopdeling over tid.

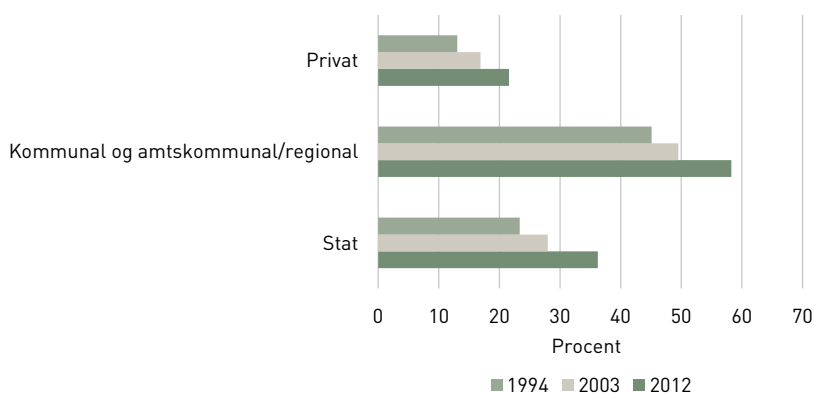
#### SEKTORFORDELING FOR ARBEJDSFUNKTIONER

Ser vi på, hvordan kvinders andel af de beskæftigede inden for hver af de tre grupperede arbejdsfunktioner har udviklet sig på sektorniveau, finder vi for det første, at kvindeandelen blandt beskæftigede med ledelsesar-

bejde er steget, uanset hvilken af de tre sektorer vi fokuserer på, se figur 5.6. Ifølge vores opgørelse er kvinders andel således steget fra 13 pct. i 1994 til 22 pct. i 2012<sup>27</sup> i den private sektor, fra 45 til 58 pct. i kommuner og amter/regioner, og fra 23 til 36 pct. i staten.

FIGUR 5.6

Andelen af kvinder blandt de beskæftigede i alderen 25-64 år, der har ledelsesarbejde. Særskilt for sektorer. 1994, 2003 og 2012. Procent.



Sammenligner vi tallene for kvinders andel af de beskæftigede med ledelsesarbejde i 2012 med kvinders andel af de beskæftigede i alt i de tre sektorer, tyder vores resultater dog samtidig på, at kvinder med ledelsesarbejde fortsat er væsentligt underrepræsenterede, uanset hvilken af de tre sektorer vi fokuserer på. At kvinder udgør 22, 58 og 36 pct. af de beskæftigede med ledelsesarbejde i henholdsvis den private, den kommunale-regionale og den statslige sektor i 2012, skal således ses i forhold til, at kvinder udgør henholdsvis 35, 78 og 47 pct. af de beskæftigede i alt i disse sektorer.

Alt i alt tyder vores opgørelse på, at kvinder nærmer sig mænd, når det gælder ledelsesarbejde på sektorniveau, men at kvinder fortsat halter bagefter, når vi sætter kvindeandelen med ledelsesarbejde i forhold til kvinders beskæftigelsesandel inden for hver af de tre sektorer.

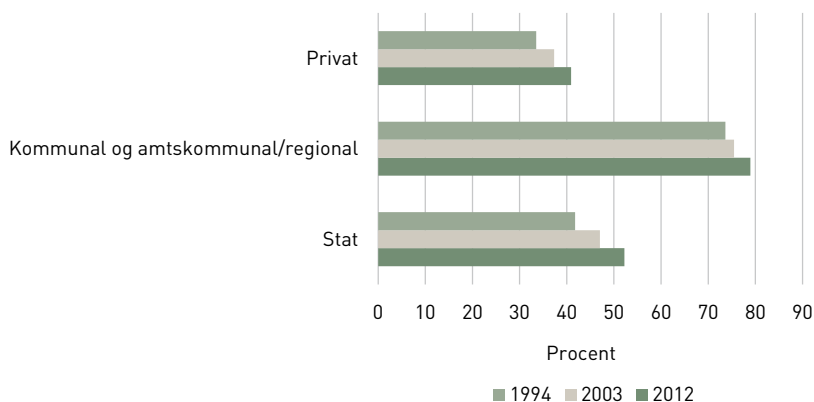
27. Tal for 2012 er anvendt, fordi vi ikke har opgørelser på sektor for 2013, der er sammenlignelige med de foregående år i den undersøgte periode, se også bilag 1.



Tendensen til, at kvinder udgør en stigende andel af de beskæftigede med arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau eller mellemniveau, genfinder vi ligeledes på tværs af de tre sektorer, se figur 5.7. Kvinders andel af disse beskæftigede er især steget i den private sektor (34 til 41 pct.) og den statslige sektor (42 til 52 pct.) fra 1994 til 2012. Stigningen er mere moderat inden for kommuner-amter/regioner, nemlig fra 74 til 79 pct.

FIGUR 5.7

Andelen af kvinder blandt de beskæftigede i alderen 25-64 år, der har arbejde, som forudsætter viden på højeste niveau eller mellemniveau. Særskilt for sektor. 1994, 2003 og 2012. Procent.



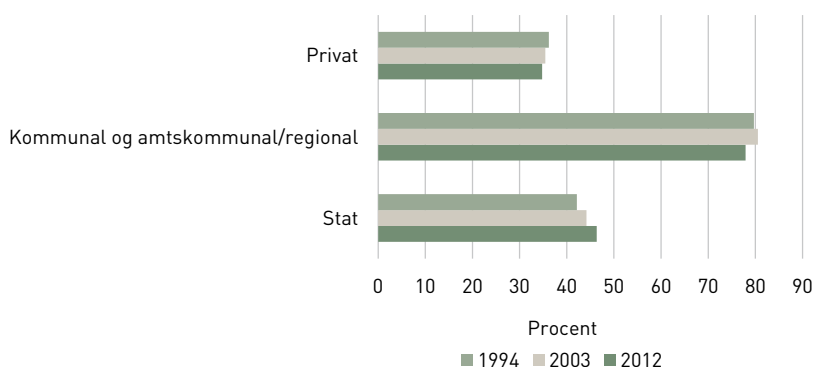
Udviklingen indebærer, at kvinders andel af de beskæftigede med arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau eller mellemniveau, i 2012 svarer til deres andel af de beskæftigede inden for kommuner-amter/regioner (79 vs. 78 pct.), mens kvinder i denne stillingsgruppe er overrepræsenterede blandt de beskæftigede i den private sektor (41 vs. 34 pct.) og den statslige sektor (52 vs. 47 pct.). Dermed kompenserer udviklingen i den private og den statslige sektor, når det gælder kvinders andel af de beskæftigede med arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau eller mellemniveau, således delvist for kvinders underrepræsentation, når det gælder ledelsesarbejde.

I lighed med tallene for arbejdsmarkedet som helhed finder vi, at ændringerne i kvinders andel af beskæftigede med arbejde, der kræver

viden på grundniveau, arbejde, der ikke stiller krav om særlige kvalifikationer, og arbejde med uoplyst arbejdsfunktion, er relativt begrænsede på sektorniveau, se figur 5.8. Kvindeandelen på dette niveau er faldet en smule fra 1994 til 2012 i både den private (fra 36 til 35 pct.) og den kommunale-amtskommunale/regionale sektor (fra 80 til 78 pct.), mens den er steget i den statslige sektor (fra 42 til 46 pct.). Kvindeandelen er således steget på alle tre niveauer af arbejdsfunktioner i staten. Udviklingen skal ses i lyset af, at kvinders andel af de beskæftigede i denne sektor, som nævnt indledningsvis i dette kapitel, generelt er steget i den undersøgte periode.

FIGUR 5.8

Andelen af kvinder blandt de beskæftigede i alderen 25-64 år, der har arbejde, som forudsætter viden på grundniveau, arbejde, hvor der ikke er krav til særlige kvalifikationer, eller "uoplyst" arbejdsfunktion. Særsigt for sektorer. 1994, 2003 og 2012. Procent.



Alt i alt tegner gennemgangen i forhold til niveauopdelte arbejdsfunktioner et billede af, at der er sket en opblødning i den vertikale kønsopdeling i den undersøgte periode: Kvinder ser ud til at have bevæget sig opad i stillingshierarkiet, om end de fortsat halter bagefter, når det gælder deres andel af de beskæftigede i toppen af stillingshierarkiet.

Vi kan dog ikke, som for den horisontale opdeling (baseret på brancheoplysninger), ved hjælp af segregeringsindeks måle, om den vertikale segregering (baseret på oplysninger om arbejdsfunktioner) er blevet mindre over tid. Ud over oplysninger om arbejdsfunktioner er det såle-

des nødvendigt at inddrage fx lønoplysninger for at måle den vertikale segregering. Inddragelse af lønoplysninger ligger imidlertid uden for rammerne af denne undersøgelse.

## HORISONTAL OG VERTIKAL KØNSOPDELING

I dette afsnit kombinerer vi oplysninger om branche (111 brancher) og niveauopdelte arbejdsfunktioner (tre niveauer) for dermed at få et samlet billede af, hvordan den horisontale og vertikale kønsopdeling har udviklet i den undersøgte periode. Kombinationen af branche og niveauopdelte arbejdsfunktioner benævner vi ”job”.<sup>28</sup> I afsnittet ser vi på, hvordan beskæftigede er fordelt i forhold til andelen af kvinder i det job, hvor de er beskæftiget, og vi ser på, hvordan denne fordeling udvikler sig over tid.

I forlængelse heraf undersøger vi ved brug af segregeringsindeks, om eventuelle forskydninger i køns sammensætningen på jobniveau primært afspejler strukturelle ændringer i form af beskæftigelsesmæssige forskydninger *mellem* job, eller om der i højere grad er tale om reelle ændringer i kønsbalancen *inden for* job.

### KVINDE- OG MANDEDOMINEREDE JOB

I vores belysning af de beskæftigedes fordeling på kvinde- og mandedominerede job skelner vi – som i vores gennemgang af kvinde- og mandedominerede brancher – mellem henholdsvis stærkt mandedominerede job (0-19 pct. kvinder), mandedominerede job (20-39 pct. kvinder), kønsblandede job (40-59 pct. kvinder), kvindedominerede job (60-79 pct. kvinder) og stærkt kvindedominerede job (80-100 pct. kvinder).

Når vi fokuserer på en kombination af branche og niveauopdelt arbejdsfunktion, finder vi, at 28 pct. af de beskæftigede i 2013 er ansat i kønsblandede job, 16 pct. er ansat i stærkt mandedominerede job, mens 15 pct. er ansat i stærkt kvindedominerede job, se tabel 5.8. Der er ikke nævneværdige forskelle mellem kvinder og mænd i denne forbindelse: 30 (27) pct. af kvinder (mænd) er ansat i kønsblandede job, 25 (27) pct. er ansat i job, der er stærkt domineret af deres eget køn, mens 4 (4) pct. er ansat i job, der er stærkt domineret af det modsatte køn.

---

28. Danmarks Statistik opererer således ikke med en variabel for ”job”, se kapitel 2.

TABEL 5.8

Beskæftigede personer i alderen 25-64 år, fordelt efter andelen af kvinder i det job, hvor de er ansat. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. Procent.

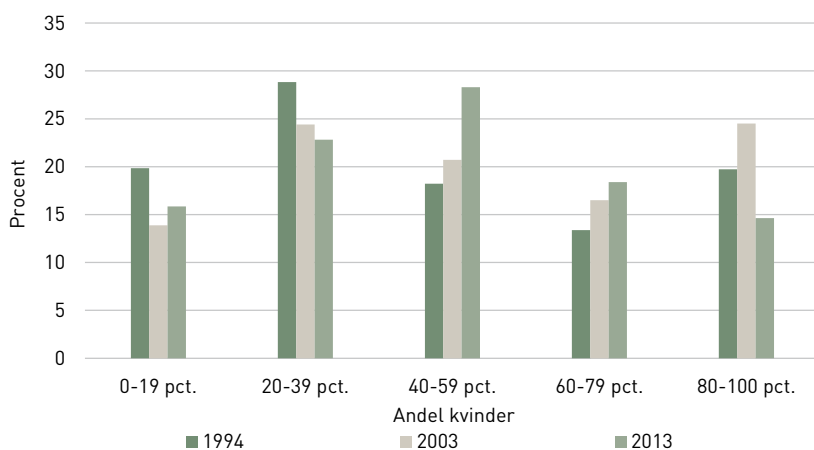
Andel kvinder:	Alle	Mænd	Kvinder
0-19 pct.	15,9	27,2	3,9
20-39 pct.	22,8	31,5	13,7
40-59 pct.	28,3	27,1	29,5
60-79 pct.	18,4	9,8	27,4
80-100 pct.	14,6	4,4	25,4
I alt	100,0	100,0	100,0
Antal	2.133.666	1.094.109	1.039.557

Anm.: Opdelingen i job er baseret på en kombination af branche (standardgruppering med 111 brancher) og arbejdsfunktion, grupperet i tre niveauer svarende til 333 job.

Udviklingen i, hvordan de beskæftigede er fordelt på job, afhængigt af kvindeandel, ligner et stykke ad vejen den udvikling, vi fandt for branche: Sammenlignet med 1993 er relativt flere beskæftiget i kønsblandede job i 2013 og relativt færre er beskæftiget i stærkt mandedominerede job, se figur 5.9.

FIGUR 5.9

Beskæftigede personer i alderen 25-64 år, fordelt efter andelen af kvinder i den type af job, som de er ansat i. 1994, 2003 og 2013. Procent.



Anm.: Opdelingen i job er baseret på en kombination af branche (standardgruppering med 111 brancher) og arbejdsfunktion, grupperet i tre niveauer svarende til 333 job.

I modsætning til tendensen for branche er andelen af beskæftigede i kvindedominerede job dog steget, mens andelen af beskæftigede i stærkt kvindedominerede job er faldet.

Der ser med andre ord ud til at være sket en forskydning fra (stærkt) mandedominerede job til kønsblandede job, og fra stærkt kvindedominerede til kvindedominerede job i den undersøgte periode. Disse forskydninger kan som nævnt både afspejle forskydninger *mellem* job (beskæftigelsesforskydninger) og *inden for* job (ændret kønssammensætning). Vi vender tilbage til den relative betydning af disse typer af forskydninger nedenfor.

### SEGREGERINGSINDEKS PÅ JOBNIVEAU

For at få et samlet billede af, hvordan det kønsopdelte arbejdsmarked har udviklet sig i de seneste to årtier, har vi beregnet segregeringsindeks for job for henholdsvis 1994, 2003 og 2013. Til dette formål anvender vi også her det såkaldte ID-indeks.

TABEL 5.9

Grad af segregering af job, baseret på ID-indeks i 1994, 2003 og 2013 (i procent), samt ændringer heri i perioderne 1994-2003, 2003-2013 og 1994-2013 (i procentpoint).

	Grad af segregering			Ændring i grad af segregering		
	1994	2003	2013	1994-2003	2003-2013	1994-2013
ID-indeks	48,7	46,7	42,5	-2,0	-4,2	-6,2

Anm.: Opdelingen i job er baseret på en kombination af branche (standardgruppering med 111 brancher) og arbejdsfunktion, grupperet i tre niveauer svarende til 333 job i hvert af de tre år.

Beregninger for 2013 viser, at 43 pct. af det ene køn skal skifte job, hvis kvinder og mænds fordeling på job bliver den samme, se tabel 5.9. Det tilsvarende tal for 1994 er 49 pct., dvs. at beregningerne tyder på, at kønsopdelingen, opgjort på jobniveau, er blevet reduceret med 6 procentpoint i løbet af de seneste to årtier. Beregningerne indikerer endvidere, at ændringen primært har fundet sted i den seneste tiårsperiode, dvs. fra 2003 til 2013. Beregninger af det såkaldte IP-indeks viser tilsvarende udviklingstræk, se bilagstabel B3.2 i bilag 3.

TABEL 5.10

Dekomponering af grad af segregering af job, baseret på ID-indeks for job i hhv. kønsratio-, strukturel og residual komponent. Særskilt for perioderne 1994-2003, 2003-2013 og 1994-2013. Procentpoint.

	Kønsratio	Strukturel	Residual	I alt
1994-2013	-3,7	-1,9	-0,7	-6,2
1994-2003	-1,1	-0,3	-0,6	-2,0
2003-2013	-2,4	-1,2	-0,6	-4,2

Anm.: Opdelingen i job er baseret på en kombination af branche (standardgruppering med 111 brancher) og arbejdsfunktion, grupperet i tre niveauer svarende til 333 job i hvert af de tre år.

Som for branche dekomponerer vi de beregnede forskelle i ID-indeksene for job i henholdsvis en kønsratio-, en strukturel og en residualkomponent. Vi finder for de to årtier som helhed (1994-2013), at kønsratio-komponenten spiller en større rolle end den strukturelle komponent. Kønsratio-komponenten står således for en ændring på knap 4 procentpoint, mens den strukturelle komponent kun står for det halve, nemlig knap 2 procentpoint, se tabel 5.10. Denne forskel genfinder vi for perioden 2003-2013, mens forskellen på betydningen af de to komponenter er endnu større i perioden 1994-2003. Resultaterne tyder dermed på – i modsætning til, hvad vi finder, når vi alene ser på branche – at det danske arbejdsmarked er blevet mindre kønsopdelt i løbet af de seneste to årtier.

Baseret på detaljerede selvrapporterede oplysninger om arbejdsfunktioner fra ”the European Labour Force Survey” (på dansk ”Arbejdskraftundersøgelsen”) finder Bettio & Verashchagina (2009) tilsvarende, at kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked er reduceret fra 1992 til 2007, samt at kønsratio-komponenten betyder mest. Disse resultater afskiller sig dog fra vore resultater ved, at Bettio & Verashchagina (2009) finder en markant større reduktion i segregeringen i Danmark: Ifølge deres opgørelse er ID-indekset faldet med knap 8 procentpoint, og heraf står kønsratio-komponenten for stort set hele ændringen. Sammenligningen skal dog i sagens natur tages med det forbehold, at Bettio & Verashchagina (2009) dels tager udgangspunkt i en kortere undersøgelsesperiode, dels baserer deres opgørelse på detaljerede selvrapporterede oplysninger om arbejdsfunktioner, mens vi tager afsæt i oplysninger om ”job”, baseret på registerdata.

Vi fandt ovenfor, at der ikke er sket nævneværdige ændringer i kønsopdelingen på brancher i løbet af de seneste to årtier i Danmark. Dette taler for, at den reduktion i kønsopdelingen, vi finder, når vi tager afsæt i job – altså kombinationer af brancher og arbejdsfunktioner – primært vedrører forskydninger mellem de undersøgte arbejdsfunktioner. Det opgjorte ID-indeks tager ganske vist som nævnt ikke højde for hierarkiet af arbejdsfunktioner. Den beskrivende gennemgang ovenfor, baseret på dette hierarki, bestyrker imidlertid opfattelsen af, at den vertikale kønsopdeling *er* blevet reduceret i løbet af de seneste to årtier.

Vores (forsigtige) vurdering vedrørende udviklingen i den vertikale kønsopdeling er helt eller delvist i tråd med resultater af tidligere danske studier af det kønsopdelte arbejdsmarked. Holt m.fl. (2006) konkluderer, at der ikke er sket ændringer i den vertikale kønsopdeling i perioden 1992-2002, hvor vores opgørelse tyder på, at forbedringerne er relativt mindst. Og i lighed med vores resultater finder Emerek & Holt (2008), med afsæt i data for perioden 1997-2006, at der i løbet af perioden er sket ændringer i stillingshierarkiet inden for brancher.<sup>29</sup>

Der tegner sig samlet set et billede af, at mens ændringerne i den horisontale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked i løbet af de seneste to årtier er meget begrænsede, er den vertikale opdeling blevet mindre. En af forklaringerne på udviklingen kan formentlig bl.a. findes i kønsopdelingen i uddannelsessystemet. Vi vender tilbage til dette i kapitel 7.

## DANMARK I EN INTERNATIONAL KONTEKST

Ovenstående gennemgang viser, i tråd med tidligere studier, at den horisontale kønsopdeling i Danmark ikke har ændret sig nævneværdigt i en længere periode. Omvendt er den vertikale kønsopdeling reduceret. Det er her for det første værd at bemærke, at den vertikale segregering, ifølge Ellingsæter (2013), er reduceret i alle de skandinaviske lande. Det er i denne sammenhæng værd at bemærke, at Danmark, ifølge Eurostat

---

29. Resultaterne af en undersøgelse af udviklingen i kvinders andel af personer med topindkomster i Danmark kan ligeledes afspejle, at kvinder er rykket opad i stillingshierarkiet i perioden fra 1980 til 2012: Blandt personer med de 5 pct. højeste indkomster er kvinders andel steget fra 5 pct. til 19 pct., mens kvindeandelen af personer med de 0,1 pct. højeste indkomster er steget fra ca. 3 til næsten 7 pct. Opgørelserne i Jakobsen (2015a) er foretaget med afsæt i oplysninger om personlig erhvervsindkomst før skat for personer i alderen 30-60 år.

(2015), har færre kvinder inden for topledelse end Sverige og Norge (se også kapitel 3 om kvinder i bestyrelser). Forskellen mellem Sverige og Danmark<sup>30</sup> er dog indsnævret fra 2001 til 2013 (Eurostat, 2015, Bettio & Verashchagina, 2009). For det andet skal det nævnes, at Bettio & Verashchagina (2009), med afsæt i de føromtalt beregninger for perioden 1997-2007, fremhæver Danmark sammen med Østrig, Tjekkiet, Norge, Sverige og Storbritannien som lande, der har oplevet den relativt største reduktion i kønsopdelingen i perioden, mens kønsopdelingen i samme periode er forøget i Bulgarien, Irland, Italien, Letland, Rumænien og Spanien – en forøgelse, der i alle disse lande, undtagen Rumænien, er sket samtidig med, at kvinders erhvervsdeltagelse er steget.

Spørgsmålet er imidlertid, om det danske arbejdsmarked er mere eller mindre kønsopdelt end arbejdsmarkedene i andre europæiske lande. For at besvare dette spørgsmål tager vi afsæt i landesammenligninger foretaget i hhv. Barth m.fl. (2014) og Bettio & Verashchagina (2009).

Barth m.fl. (2014) sammenligner kønsopdeling i Norge med kønsopdelingen i en række andre europæiske lande, herunder Sverige og Danmark, baseret på oplysninger om arbejdsfunktioner. Til dette formål er anvendt 4-cifrede ISCO88-koder, baseret på data fra European Social Survey (ESS) fra 2010. Denne opgørelse tyder på, at kønsopdelingen er lidt *større* i Danmark end i Norge og Sverige.

Bettio & Verashchagina (2009) sammenligner omfanget af kønsopdelingen på tværs af 29 europæiske lande, baseret på oplysninger om henholdsvis arbejdsfunktioner og brancher. Til brug herfor er anvendt 3-cifrede ISCO88-koder og 2-cifrede NACE-koder, baseret på data fra Labour Force Survey (LFS) fra 2007. Begge opgørelser af omfanget af kønsopdelingen tyder på, at niveauet i Danmark svarer til gennemsnittet for EU som helhed, og at omfanget i Danmark er marginalt *mindre* end omfanget i Norge og Sverige.<sup>31</sup>

De to undersøgelser illustrerer, at opgørelser af omfanget af kønsopdeling afhænger af datagrundlaget, opgørelsesmetoden og tidspunktet for målingen. Vores (forsigtige) vurdering på basis af de to undersøgelser er, at omfanget af kønsopdelingen i Danmark ligger på no-

---

30. De anførte kilder indeholder ikke tal for Norge for 2001.

31. De skandinaviske landes placering, sammenlignet med andre europæiske lande, er påvirket af, at kvinders erhvervsdeltagelse er relativt høj i Skandinavien. Barth m.fl. (2014) viser således, at hvis husarbejde medtages som et erhverv i sig selv, forøges segregeringsniveauet i andre europæiske lande, men ikke i Danmark, Norge og Sverige.



genlunde samme niveau som i Norge og Sverige og på niveau med gennemsnittet for EU som helhed.



## SEKTOR- OG BRANCHEMOBILITET

Danmark er kendetegnet ved en høj grad af jobmobilitet. Ifølge Dansk Arbejdsgiverforening (2014) foretager 15 pct. af lønmodtagerne et skift mellem to job inden for et år. Inden for EU overgås jobmobiliteten i Danmark kun af den i Storbritannien (Andersen m.fl., 2008)<sup>32</sup>. I dette kapitel ser vi nærmere på, i hvor høj grad beskæftigede kvinder og mænd er mobile mellem sektorer og brancher. Vi fandt i kapitel 5, at arbejdsmarkedet i høj grad er kønsopdelt på sektorer og brancher, men dette udelukker ikke, at der på individniveau er en væsentlig sektor- og branchemobilitet. Kortlægningen af mobiliteten giver, sammen med kortlægningen af det kønsopdelte arbejdsmarked, et samlet indblik i, hvor fleksible de beskæftigede er, når det gælder bevægelighed mellem forskellige faglige delarbejdsmarkeder.

I kapitlet opgør vi mobiliteten som skift mellem job. Mere præcist følger vi den enkelte beskæftigede over tid og undersøger, om vedkommende er beskæftiget i samme sektor/branche i et givet år som i det foregående år. Personer, der kun er beskæftiget i det ene af de to år, er udeladt af analysen. Vi belyser både sektor- og branchemobilitet med afsæt i de nyeste tilgængelige data (2012-2013).

---

32. I Andersen m.fl. (2008) er jobmobiliteten opgjort som andelen af beskæftigede, der skifter job fra ét år til det næste.

## MOBILITET MELLEM SEKTORER

I forbindelse med kortlægningen af den horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet skelner vi mellem den statslige, den kommunale/regionale og den private sektor.<sup>33</sup> Vi har imidlertid her valgt alene at skelne mellem den offentlige og den private sektor. Dette valg skal ses i lyset af, at skillelinjen typisk går mellem den offentlige sektor som helhed og den private sektor, når man fx diskuterer sektorforskelle mht. arbejdsbetingelser – forskelle, der kan have betydning for, om man vælger at skifte sektor.

Vi belyser omfanget af kvinder og mænds mobilitet mellem disse to sektorer. Desuden undersøger vi, om omfanget af mobilitet varierer, afhængigt af alder. Andre mobilitetsstudier (fx Frederiksen & Westergaard-Nielsen, 2006) viser således, at mobiliteten i høj grad varierer med alder. Endelig ser vi på, om mobiliteten primært går fra offentlig til privat sektor eller omvendt.

TABEL 6.1

Andelen af beskæftigede i befolkningen i alderen 25-64 år, der har skiftet sektor fra 2012 til 2013. For alle, og særskilt for kvinder og mænd. I alt og opdelt på aldersgrupper. Procent.

Alder:	Alle	Kvinder	Mænd
25-29 år	5,5	6,9	4,2
30-34 år	3,4	4,1	2,7
35-39 år	2,8	3,5	2,2
40-44 år	2,5	3,1	1,8
45-49 år	2,2	2,8	1,7
50-54 år	2,1	2,5	1,7
55-59 år	1,9	2,2	1,7
60-64 år	1,7	1,9	1,6
I alt	2,7	3,3	2,1

Anm.: Datagrundlag: 995.741 kvinder og 1.034.920 mænd.

Vi finder, at mobiliteten mellem de to sektorer er meget begrænset: Kun 2,7 pct. af alle beskæftigede skifter job på tværs af disse sektorer fra 2012 til 2013, se tabel 6.1. Sektormobiliteten er lavere for mænd end for kvinder, nemlig 2,1 mod 3,3 pct. – denne kønsforskel gælder på tværs af alle aldersgrupper. Vi finder, i lighed med fx DJØF (2014), at sektormobilitete-

33. For kvinders og mænds mobilitet mellem statslig, kommunal/regionalt og privat sektor, se bilagstabel B3.3 i bilag 3.

ten er størst i de yngste aldersgrupper, det vil her sige de 25-29-årige. Mobiliteten falder med alderen for alle og for både mænd og kvinder. Sektormobiliteten er således størst for kvinder i alderen 25-29 år.

Vi finder endvidere, at de beskæftigede i stort set samme udstrækning bevæger sig fra den private til den offentlige sektor og vice versa, se tabel 6.2. Dette gælder for de beskæftigede i alt, og særskilt for kvinder og mænd. Samme mønster tegner sig for de fleste af aldersgrupperne.

Der er dog to undtagelser fra det generelle mønster. De 60-64-åriges mobilitet går især fra den offentlige til den private sektor. Dette mønster viser sig for både mænd og kvinder. En mulig fortolkning af resultatet kan bl.a. være, at nogle ældre, der har været beskæftiget i den offentlige sektor i det meste af deres liv, vælger at skifte løbebane i den sidste del af deres arbejdsliv. Resultatet kan desuden afspejle, at det – bl.a. som følge af alderssammensætningen blandt de beskæftigede i den offentlige sektor, se kapitel 3 – kan være vanskeligt at blive ansat i den offentlige sektor, når man har passeret 60-års-alderen.

TABEL 6.2

Andelen af beskæftigede i befolkningen i alderen 25-64 år, der har skiftet sektor fra 2012 til 2013.<sup>1</sup> For alle, og særskilt for kvinder og mænd, samt opdelt på mobilitet fra privat til offentlig og fra offentlig til privat sektor. I alt og underopdelt på aldersgrupper. Procent.

Alder:	Alle		Kvinder		Mænd	
	Til offentlig	Til privat	Til offentlig	Til privat	Til offentlig	Til privat
25-29 år	2,9	2,5	3,9	3,0	2,1	2,1
30-34 år	1,7	1,7	2,1	2,0	1,4	1,3
35-39 år	1,4	1,4	1,7	1,8	1,1	1,1
40-44 år	1,2	1,2	1,5	1,6	0,9	1,0
45-49 år	1,1	1,1	1,4	1,4	0,9	0,8
50-54 år	1,0	1,0	1,2	1,3	0,8	0,8
55-59 år	1,0	0,9	1,1	1,1	0,9	0,8
60-64 år	0,6	1,1	0,7	1,2	0,6	1,0
I alt	1,4	1,3	1,7	1,6	1,1	1,1

Anm.: Datagrundlag: I alt 1.990.661 personer, heraf 995.741 kvinder og 1.034.920 mænd.

1. Kun personer, der er beskæftiget i 2012 og 2013, indgår i opgørelsen.

Omvendt går mobiliteten blandt kvinder i alderen 25-29 år i større udstrækning fra den private til den offentlige sektor end omvendt. En forklaring kan være, at nyuddannede kvinder i denne aldersgruppe går fra et

studenterjob i den private sektor til et ”karrierejob” på et kvindedomineret område i den offentlige sektor. En yderligere forklaring kan være, at kvinder søger over i den offentlige sektor, når de planlægger at få eller har fået børn, fordi de betragter arbejdsbetingelserne i den offentlige sektor som mere familievenlige (se også kapitel 4 og Schöne, 2015).

Det skal afslutningsvist bemærkes, at mobiliteten mellem sektorer kun udgør en begrænset andel af den samlede jobmobilitet. Med andre ord foregår størstedelen af mobiliteten *inden for* sektorerne.

## MOBILITET MELLEML BRANCHER

I dette afsnit ser vi på omfanget af mobilitet mellem brancher fra 2012 til 2013. Vi finder, at 7 pct. af alle beskæftigede skifter branche mellem disse år (tal ikke vist i tabel). Denne andel stemmer overens med resultater i Dansk Arbejdsgiverforening (2014), der viser, at omkring halvdelen af de 15 pct. af lønmodtagerne, der skifter job i løbet af et år, samtidig skifter branche. Der er med andre ord – ikke overraskende – væsentligt mere mobilitet mellem brancher end mellem sektorer. Vi finder endvidere, at mænd i højere grad end kvinder skifter branche mellem de to år, idet andelen er 7,8 pct. af mændene mod 5,9 pct. af kvinderne (tal ikke vist i tabel).

Vi ser dernæst på, hvilke brancher de mobile skifter fra. Vi finder for både kvinder og mænd, at branchemobiliteten er størst for personer ansat inden for ”Erhvervsservice”, der bl.a. omfatter rengøring, rådgivning og vikarbureauer,<sup>34</sup> mens den er mindst for personer ansat inden for ”Offentlig administration, undervisning og sundhed”, se tabel 6.3. Forskellen mellem de to brancher kan bl.a. være en følge af, at personer ansat inden for ”Offentlig administration, undervisning og sundhed” i højere grad har kvalifikationer, der primært er rettet mod denne branche, end det er tilfældet for personer, der er ansat inden for ”Erhvervsservice”. For branchen ”Offentlig administration, undervisning og sundhed” gælder endvidere, at mere end en tredjedel af samtlige beskæf-

---

34. Vi ser her bort fra ”Uoplyst erhverv”, hvorfra branchemobiliteten ser ud til at være markant større. Den tilsyneladende høje mobilitet inden for denne kategori skyldes således formentlig bl.a. dels, at beskæftigelsen inden for kategorien kun udgør 0,2 pct. af den samlede beskæftigelse i 2013 (se kapitel 5), dels at skift fra denne kategori ikke nødvendigvis afspejler et egentligt jobskifte, men blot, at en person, der i 2012 ikke havde fået registreret en branche, havde fået registreret en sådan i 2013.

tigede er ansat i denne branche (se kapitel 5). Der er således – alt andet lige – større mulighed for at skifte job *inden* for denne branche, end det er tilfældet for de øvrige brancher.

TABEL 6.3

Andelen af beskæftigede i befolkningen i alderen 25-64 år, der bliver inden for samme branche fra 2012 til 2013. Særskilt for kvinder og mænd. Procent.

Branche:	Kvinder	Mænd
Bygge og anlæg	88,2	92,2
Ejendomshandel og udlejning	87,7	88,7
Erhvervsservice	86,0	86,7
Finansiering og forsikring	95,5	94,6
Handel og transport mv.	91,7	93,7
Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed	92,3	92,2
Information og kommunikation	88,6	90,9
Kultur, fritid og anden service	90,8	89,6
Landbrug, skovbrug og fiskeri	88,7	91,6
Offentlig administration, undervisning og sundhed	97,4	95,4
Uoplyst erhverv	42,8	42,8

Anm.: Datagrundlag: 955.741 kvinder og 1.034.920 mænd.

Vi fandt som nævnt, at mænd i større omfang end kvinder skifter branche. Sammenligner vi imidlertid kvinder og mænd, der er *ansat i samme branche*, se tabel 6.3, finder vi, at andelen af de to køn, der ikke skifter branche, enten er på omtrent samme niveau, eller er mindst for kvindernes vedkommende, dvs. at kvinderne er *mere* branchemobile end mænd. Undtagelsen er personer beskæftiget inden for ”Offentlig administration, undervisning og sundhed”, hvorfra kvinder er mindre mobile end mænd. Den store andel af kvinder, der er beskæftiget i denne branche (54 pct., se kapitel 5), er givetvis medvirkende til, at kvinderne *samlet set* optræder som *mindre* branchemobile end mænd.

Når det gælder de beskæftigede, der skifter branche, se tabel 6.4 for kvinder og tabel 6.5 for mænd, finder vi for kvindernes vedkommende, at en relativt stor andel af de mobile skifter til ”Offentlig administration, undervisning og sundhed” – dvs. en meget kvindedomineret branche – fra alle de øvrige brancher. For både kvinder og mænd gælder, at relativt store andele af de branchemobile skifter fra alle øvrige brancher til ”Erhvervsservice”, hvor der er en nogenlunde ligelig kønsfordeling, og ”Handel og transport mv.”, hvor mænd er overrepræsenterede. Mens de relativt mange skift til ”Handel og transport mv.” formentlig bl.a. af-

spejler, at hver femte af alle beskæftigede er ansat i denne branche (se kapitel 5), er tilgangen til ”Erhvervsservice” givetvis bl.a. en følge af, at denne branche, både absolut og relativt set, oplever den største vækst i beskæftigelsen fra 2012 til 2013 (Danmarks Statistik, 2015).

## OPSAMLING

I Danmark er der en høj grad af jobmobilitet – forstået som skift fra ét job til et andet – sammenlignet med andre lande. Resultaterne i dette kapitel tegner imidlertid et billede af, at mobiliteten er relativt begrænset, når det gælder de beskæftigedes bevægelighed mellem sektorer. Det meste af jobmobiliteten foregår med andre ord *inden for* hver af de to sektorer. Sektormobiliteten er lidt lavere for mænd end for kvinder. Desuden er sektormobiliteten størst blandt 25-29-årige og falder med alderen. Sektormobiliteten er typisk ligeligt fordelt på tilgang til offentlig og privat sektor – dette gælder både kvinder og mænd. Der er to undtagelser fra dette mønster: 60-64-årige skifter især fra offentlig til privat sektor, mens det omvendte gør sig gældende for 25-29-årige kvinder.

Der er større mobilitet mellem brancher. Mænd ser umiddelbart ud til at være mere branchemobile end kvinder. Den anvendte kategorisering af brancher spiller imidlertid givetvis en rolle her, fordi de typiske kvindedominerede erhverv er samlet i én branche, hvor vi finder halvdelene af de beskæftigede kvinder. Omvendt er beskæftigede mænd mere spredt på brancher.

Resultaterne antyder, at der er en vis bevægelighed mellem forskellige faglige delarbejdsmarkeder, defineret ved branche. I lyset af den relativt markante horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet (se kapitel 5) og den meget begrænsede sektormobilitet kan det imidlertid ikke udelukkes, at branchemobiliteten især foregår *inden for* hhv. kvinde- og mandedominerede områder. For at undersøge dette nærmere, kræver det, at der anvendes en mere detaljeret branchegruppering end den, der er anvendt her.



TABEL 6.4

Beskæftigede kvinder i befolkningen i alderen 25-64 år, fordelt efter branche i 2013. Særskilt for branche i 2012. Procent.

	2012										2013	
	BA	EU	E	FF	HT	IRF	IK	KFA	LSF	OUS	U	I alt
Bygge og anlæg (BA)	88,2	0,9	3,3	0,2	2,3	1,4	0,3	0,5	0,2	2,6	0,2	100,0
Ejendomshandel og udlejning (EU)	0,3	87,7	3,0	0,6	2,6	0,6	0,5	0,7	0,7	3,2	0,2	100,0
Erhvervs-service, (E)	0,3	0,3	86,0	0,4	2,7	1,7	0,7	0,8	0,1	6,9	0,1	100,0
Finansiering og forsikring (FF)	0,1	0,2	1,2	95,5	0,7	0,2	0,4	0,2	0,0	1,4	0,0	100,0
Handel og transport mv. (HT)	0,2	0,2	2,0	0,3	91,7	1,4	0,4	0,6	0,1	3,0	0,1	100,0
Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed (IRF)	0,2	0,1	2,4	0,1	2,7	92,3	0,3	0,3	0,1	1,4	0,1	100,0
Information og kommunikation (IK)	0,1	0,2	2,8	0,6	2,7	1,0	88,6	0,9	0,1	2,9	0,1	100,0
Kultur, fritid og anden service (KFA)	0,1	0,2	1,5	0,1	1,5	0,3	0,5	90,8	0,2	4,6	0,1	100,0
Landbrug, skovbrug og fiskeri (LSF)	0,2	0,5	1,9	0,2	2,5	1,0	0,0	0,8	88,7	4,0	0,1	100,0
Offentlig administration, undervisning og sundhed (OUS)	0,0	0,1	1,1	0,1	0,6	0,2	0,1	0,4	0,1	97,4	0,0	100,0
Uoplyst erhverv (U)	1,9	1,6	7,4	1,5	11,2	2,9	2,9	6,7	2,0	19,1	42,8	100,0

Anm.: Datagrundlag: 955.74/1 kvinder.

TABEL 6.5

Beskæftigede mænd i befolkningen i alderen 25-64 år, fordelt efter branche i 2013. Særskilt for branche i 2012. Procent.

	2012											2013	
	BA	EU	E	FF	HT	IRF	IK	KFA	LSF	OUS	U	I alt	
Bygge og anlæg (BA)	92,2	0,5	2,1	0,1	1,5	2,0	0,2	0,3	0,4	0,7	0,2	100,0	
Ejendomshandel og udlejning (EU)	1,6	88,7	2,3	0,5	2,4	0,9	0,4	0,5	1,5	1,2	0,1	100,0	
Erhvervs-service, (E)	1,4	0,4	86,7	0,4	3,0	2,7	1,2	0,7	0,3	3,1	0,2	100,0	
Finansiering og forsikring (FF)	0,1	0,3	1,6	94,6	1,1	0,4	0,9	0,2	0,1	0,6	0,1	100,0	
Handel og transport mv. (HT)	0,6	0,2	1,4	0,2	93,7	1,8	0,6	0,4	0,2	0,9	0,1	100,0	
Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed (IRF)	0,9	0,1	2,7	0,1	2,7	92,2	0,3	0,2	0,3	0,5	0,1	100,0	
Information og kommunikation (IK)	0,4	0,1	2,3	0,7	2,4	1,3	90,9	0,5	0,1	1,4	0,1	100,0	
Kultur, fritid og anden service (KFA)	0,5	0,3	2,0	0,2	2,2	0,8	0,9	89,6	0,2	3,3	0,1	100,0	
Landbrug, skovbrug og fiskeri (LSF)	1,2	0,4	1,5	0,3	1,9	1,6	0,1	0,4	91,6	1,0	0,1	100,0	
Offentlig administration, undervisning og sundhed (OUS)	0,3	0,1	1,6	0,1	0,9	0,5	0,3	0,6	0,2	95,4	0,0	100,0	
Uoplyst erhverv (U)	5,2	1,9	9,7	3,2	13,3	3,3	5,1	4,7	1,9	8,8	42,8	99,9	

Anm.: Datagrundlag: 1.034.920 mænd. Række summerer ikke til 100,0 pga. afrunding.

# DET KØNSOPDELTE UDDANNELSESSYSTEM

Der er, som nævnt i kapitel 4, en række forskellige forklaringer på, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt. En af årsagerne er, at der er kønsforskelle med hensyn til valg af uddannelse. I dette kapitel kortlægger vi omfanget af og udviklingen i kønsopdelingen i uddannelsessystemet. Formålet er at undersøge, om denne udvikling kan bidrage til at forklare udviklingen i det kønsopdelte arbejdsmarked – dvs. forklare, at den horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet stort set har været uændret i løbet af de seneste to årtier, mens den vertikale opdeling er blevet mindre, se kapitel 5.

Vi kortlægger kønsopdelingen i uddannelsessystemet med afsæt i de nyeste tilgængelige data (2013). Desuden belyser vi udviklingen i denne kønsopdeling over den seneste 20-årige periode ved at sammenholde kønsopdelingen i 2013 med opdelingen i 1993 og 2003.

Vi indleder kapitlet med at sammenholde kvinder og mænds uddannelseslængde i perioden 1993-2013. Dernæst sammenligner vi mænd og kvinder, når det gælder henholdsvis uddannelsesniveau og uddannelsesretning. Til slut sammenholder vi kapitlets resultater med den fundne udvikling i kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

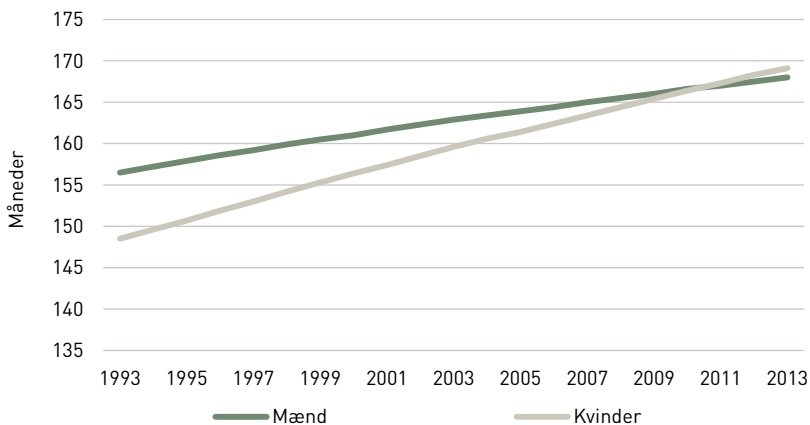
## UDDANNELSESLÆNGDE

Vi ser først på kvinder og mænds uddannelseslængde, der her er opgjort som den nominerede tid, dvs. den korteste vej fra 1. klasse til den enkeltes højeste fuldførte uddannelsesniveau. Til dette formål inddrager vi oplysninger om kvinder og mænds uddannelseslængde for hvert af årene i perioden 1993-2013.

I befolkningen i alderen 25-64 år er kvinders gennemsnitlige normerede uddannelseslængde mindre end mænds i størstedelen af den undersøgte periode, se figur 7.1. Forskellen var størst i 1993, hvor gennemsnitslængden for kvinder var 149 måneder (12,4 år) mod 157 måneder (13,1 år) for mænd. I løbet af perioden stiger begge køns uddannelseslængde kontinuerligt, men væksten er mere udtalt for kvinder end for mænd, dvs. at kønsforskellen indsnævres over tid. I 2011 er den gennemsnitlige uddannelseslængde 167 måneder (14,0 år) for begge køn. I de to seneste undersøgelsesår ligger kurven for kvinder en smule over kurven for mænd. I 2013 er kvinders gennemsnitlige uddannelseslængde således 169 måneder (14,1 år) mod 168 måneder (14,0 år) for mænd.

FIGUR 7.1

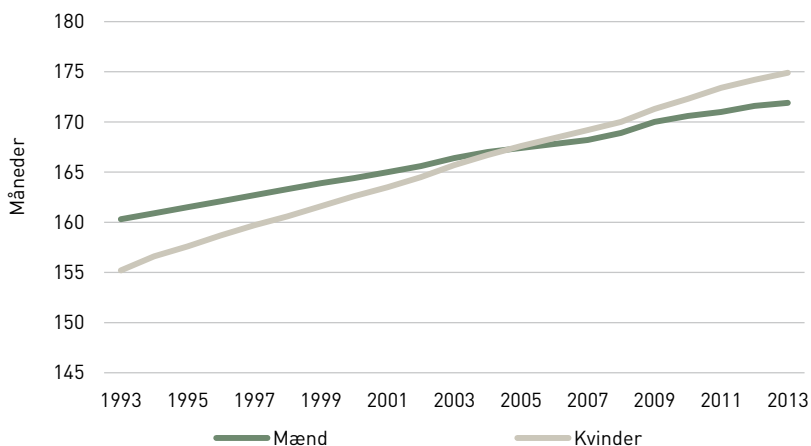
Normeret tid for højeste fuldførte uddannelse for personer i befolkningen i alderen 25-64 år [gennemsnit]. 1993-2013. Antal måneder.



Ser vi alene på de beskæftigede i alderen 25-64 år, finder vi, at kønsforskellen som udgangspunkt var mindre i denne gruppe end i befolkningen som helhed i samme aldersgruppe: I 1993 var den gennemsnitlige uddannelseslængde 155 måneder (12,9 år) for kvinder mod 160 måneder (13,3 år) for mænd – de tilsvarende tal for 2013 var henholdsvis 175 måneder (14,6 år) og 172 måneder (14,3 år), se figur 7.2. Kønsforskellen blandt de beskæftigede blev allerede udlignet i 2004, hvor beskæftigede kvinder og mænd havde en uddannelseslængde på 167 måneder (13,9 år). Resultaterne tyder på, at kvinder i beskæftigelse i højere grad består af kvinder, der har mest uddannelse, end det er tilfældet blandt mænd.

FIGUR 7.2

Normeret tid for højeste fuldførte uddannelse for beskæftigede i alderen 25-64 år (gennemsnit). 1993-2013. Antal måneder.



Forskellen mellem de to figurer afspejler for det første, at især kvinder i beskæftigelse er en selekteret gruppe: Uddannede kvinder har størst sandsynlighed for at være i beskæftigelse, og de kvinder, som er mest motiverede for at komme i beskæftigelse, investerer mest i uddannelse (se også kapitel 4). For det andet er forskellen en følge af uddannelsesforskelle mellem de yngre og de ældre årgange: De ældre årgange har mindre uddannelse end de yngste årgange – en forskel, der er markant

større for kvinder end for mænd.<sup>35</sup> Når vi alene ser på de beskæftigede, ser vi bort fra nogle af de lavtuddannede ældre (især kvinder), der har trukket sig tilbage på førtidspension eller efterløn.

## UDDANNELSESNIVEAU

Vi ser dernæst på kønsforskelle, når det gælder niveauet for den højeste fuldførte uddannelse. Vi skelner i denne forbindelse mellem syv uddannelsesniveauer. Disse niveauer fremgår af tabel 7.1.<sup>36</sup>

TABEL 7.1

Personer i alderen 25-64 år, fordelt efter højeste fuldførte uddannelsesniveau. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. Procent.

Uddannelsesniveau:	I alt	Mænd	Kvinder
Grundskole <sup>1</sup>	23,9	25,2	22,5
Gymnasial uddannelse	6,0	6,2	5,9
Erhvervsfaglig uddannelse	36,3	39,7	32,8
Kort videregående uddannelse	5,4	6,2	4,7
Mellemlang videregående uddannelse	18,4	12,4	24,4
Lang videregående uddannelse	9,4	9,5	9,3
Forskeruddannelse	0,7	0,8	0,5
I alt	100,0	100,0	100,1
Antal personer	2.879.717	1.444.588	1.435.129

Anm.: Kolonne summerer ikke til 100,0 pga. afrunding.

1. Grundskole er inkl. uoplyst.

For 25-64-årige i befolkningen i 2013 gælder, at 36 pct. har en erhvervsfaglig uddannelse, 24 pct. har kun grundskole (inkl. uoplyst), 18 pct. har

35. Baseret på tal for 2013 for befolkningen finder vi, at 25-29-årige kvinder i gennemsnit har 14,3 måneders længere uddannelse end 60-64-årige kvinder – den tilsvarende forskel for mænd er kun 2,2 måneder. For beskæftigede er forskellen mellem aldersgrupper 9,8 måneder for kvinder, mens der ikke er forskel for mænd.

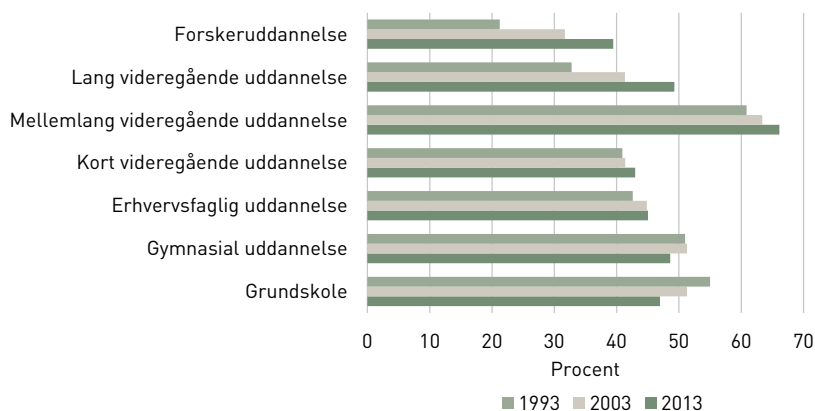
36. Betegnelserne i det ordinære uddannelsessystem, som er i fokus her, er blevet ændret over en årrække. Vi anvender her de gamle betegnelser, fordi de – trods ændringerne – i praksis er brugbare i hele den undersøgte periode. Det nye består i følgende: ”Korte videregående uddannelser” omfatter i dag i stort set alle tilfælde ”erhvervsakademiuddannelser”, der typisk varer to år. ”Mellemlange videregående uddannelser” omfatter i dag primært ”professionsbachelor”, der typisk varer 3½ år, og ”akademiske bachelorer”, der typisk varer tre år. Førstnævnte tildeles af en professionshøjskole, mens sidstnævnte tildeles af et universitet. ”Lange videregående uddannelser” har historisk set været 5-årige universitetsuddannelser, men de er i dag opdelt således, at man først tager en bacheloruddannelse og derefter en 2-årig kandidatuddannelse.

en mellemlang videregående uddannelse, mens 9 pct. har en lang videregående uddannelse. De mest markante kønsforskelle er, at flere mænd end kvinder har en erhvervsfaglig uddannelse (40 mod 33 pct.), mens flere kvinder end mænd har en mellemlang videregående uddannelse (24 mod 12 pct.).

Ser vi på kønssammensætningen *inden for* de enkelte uddannelsesniveauer over tid, finder vi, at der er sket en række markante forskydninger fra 1993 til 2013 (se figur 7.3) – forskydninger, der bl.a. afspejler, at kvinder som nævnt har oplevet en større vækst end mænd med hensyn til uddannelseslængde i den undersøgte periode. Befolkningens stigende uddannelsesniveau viser sig med andre ord især blandt kvinder.

FIGUR 7.3

Andelen af kvinder i befolkningen i alderen 25-64 år. Særskilt for uddannelsesniveauer. 1993, 2003 og 2013. Procent.



Anm.: Grundskole er inkl. uoplyst.

Det stigende uddannelsesniveau blandt kvinder viser sig på flere måder. For det første er kvinders andel af personer, der har grundskole (inkl. uoplyst) som højeste fuldførte uddannelse, faldet (fra 55 til 47 pct.), mens kvindernes andel af personer med de undersøgte niveauer af erhvervskompetencegivende uddannelse generelt er steget i større eller mindre udstrækning. For det andet finder vi de mest markante forskydninger i kønssammensætningen blandt personer med lange uddannelser. Kvinder går således fra i 1993 at udgøre 21 pct. af de personer, der har

en forskeruddannelse, til i 2013 at udgøre 40 pct. Kvinders andel af de personer, der har en lang videregående uddannelse, er steget fra 33 til 49 pct., mens deres andel af personer med en mellemlang videregående uddannelse (inkl. bacheloruddannelse) er steget fra 61 til 66 pct.

Udviklingstendenserne indebærer, at kønssammensætningen er blevet ligelig på en række uddannelsesniveauer – det gælder især lang videregående uddannelse og forskeruddannelse. Samtidig er de mellemlange videregående uddannelser dog blevet mere domineret af kvinder, end de var for to årtier siden.

Dernæst ser vi, med afsæt i segregeringsindeks, på egentlige mål for udviklingen i kønsopdelingen på de syv uddannelsesniveauer. Vi får således en talmæssig værdi for, hvor stor en andel af det ene køn, der skal skifte uddannelsesniveau, for at de to køns fordeling bliver den samme. Vi tager, som i kapitel 5, udgangspunkt i det såkaldte ID-indeks, der antager værdien 0 pct., når de to køns fordeling er den samme, dvs. ingen kønssegregering, og værdien 100 pct., når de to køns fordeling er helt forskellig, svarende til total kønssegregering. Indekset er nærmere beskrevet i bilag 2. Det beregnede ID-indeks for 2013 viser, at 12 pct. af det ene køn skal skifte uddannelsesniveau, for at kvinders og mænds fordeling bliver den samme – det tilsvarende tal for 1993 er 14 pct., se tabel 7.2.

TABEL 7.2

Grad af segregering af uddannelsesniveauer, baseret på ID-indeks i 1993, 2003 og 2013 (i procent) samt ændringer heri i perioderne 1993-2003, 2003-2013 og 1993-2013 (i procentpoint).

	Grad af segregering			Ændring i grad af segregering		
	1993	2003	2013	1993-2003	2003-2013	1993-2013
ID-indeks	14,4	11,1	12,0	-3,3	0,8	-2,5

Det er dog værd at bemærke, at hele faldet er sket fra 1993 til 2003, mens segregeringen omvendt er forøget en smule fra 2003 til 2013. Beregninger af det såkaldte IP-indeks tegner samme billede (se bilagstabel B3.4 i bilag 3).

Beregningerne af ID-indekset siger imidlertid ikke noget om, hvorvidt den skitserede udvikling primært afspejler ændringer *inden for* eller *mellem* uddannelsesniveauer (se kapitel 2). Vi dekomponerer derfor



den beregnede forskel i ID-indekset mellem to år i tre komponenter: a) en *strukturel* komponent, der fanger den del af forskellen, der skyldes forskydninger *mellem* uddannelsesniveauer, når det gælder, hvor mange der har det enkelte uddannelsesniveau, b) en *kønsratio*-komponent, der fanger den del af forskellen, der skyldes reelle ændringer i kønsbalancen mellem de to år *inden for* det enkelte uddannelsesniveau, og c) en *residual* komponent, der omfatter den del af ændringen, der kan tilskrives en kombination af a) og b). Resultaterne heraf fremgår af tabel 7.3.

TABEL 7.3

Dekomponering af grad af segregering af uddannelsesniveauer, baseret på ID-indeks i hhv. kønsratio-, strukturel og residual komponent. Særskilt for perioderne 1993-2003, 2003-2013 og 1992-2013. Procentpoint.

	Kønsratio	Strukturel	Residual	I alt
1993-2013	-4,7	2,2	0,0	-2,5
1993-2003	-4,6	1,1	0,2	-3,3
2003-2013	-0,2	1,1	-0,1	0,8

Resultaterne af dekomponeringen viser, at kønssammensætningen *inden for* uddannelsesniveauer er blevet mere ligelig i perioden 1993-2013. De reelle ændringer i kønsbalancen er rent faktisk større i denne periode, end det beregnede ID-indeks tilsiger. Kønsratio-komponenten er således på op mod 5 procentpoint, mens den strukturelle komponent er på ca. 2 procentpoint. Sidstnævnte er udtryk for, at antallet af personer med uddannelsesniveauer, der er domineret af det ene køn, er blevet større i perioden. Dette gælder bl.a. for mellemlang videregående uddannelse.

Ser vi nærmere på resultaterne, underopdelt på de to tiårsperioder, finder vi, at udviklingen i retning af en mere ligelig kønssammensætning inden for uddannelsesniveauer primært fandt sted i den første tiårsperiode. Stigningen i antallet af personer med uddannelsesniveauer, der er domineret af det ene køn, har derimod fundet sted i begge perioder.

Forskellen mellem de to tiårsperioder afspejler formentlig bl.a., at kvinder, i løbet af de seneste ti år, som nævnt har overhalet mænd, når det gælder uddannelseslængde: Efter en lang periode, hvor kvinders uddannelseslængde har nærmet sig mænds, er kønsforskellen i dag igen forøget – men denne gang med kvinderne i front.

## UDDANNELSESRETNING

Vi ser i dette afsnit på, om der er sket forskydninger mellem kvinder og mænd, når det gælder deres fordeling på uddannelsesretning *inden for* uddannelsesniveauer. Vi undersøger i denne forbindelse, om der er sket ændringer i sammensætningen af kvinder og mænd på uddannelsesretninger inden for fem forskellige niveauer af erhvervskompetencegivende uddannelser. Vi lægger ud med at se på erhvervsfaglige uddannelser. Dernæst ser vi på henholdsvis korte, mellemlange og lange videregående uddannelser samt forskeruddannelser. Til slut giver vi en samlet vurdering af udviklingen i kønsopdelingen inden for de erhvervskompetencegivende uddannelser med afsæt i segregeringsindeks.

### ERHVERVSFAGLIGE UDDANNELSER

Mere end hver tredje person i alderen 25-64 år har som nævnt en erhvervsfaglig uddannelse i 2013. Mænd er i overtal inden for denne gruppe. Inden for gruppen af personer med en erhvervsfaglig uddannelse har 37 pct. en uddannelse inden for handel og kontor, 17 pct. har en jern- og metaluddannelse, 15 pct. har en uddannelse inden for bygge og anlæg, mens 11 pct. har en sundhedsuddannelse, se tabel 7.4.

De to køns fordeling på uddannelsesretning er relativt forskellig, når det gælder erhvervsfaglig uddannelse. Halvdelen af kvinderne har en uddannelse inden for handel og kontor, mens hver fjerde er uddannet på sundhedsområdet. For mændene gælder, at knap hver tredje er uddannet på jern- og metalområdet, hver fjerde er uddannet inden for bygge og anlæg, og det er ligeledes hver fjerde, der har en handel- og kontoruddannelse.

TABEL 7.4

Personer i alderen 25-64 år med en erhvervsfaglig uddannelse som højeste fuldførte uddannelse, fordelt efter uddannelsesretning. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. Procent.

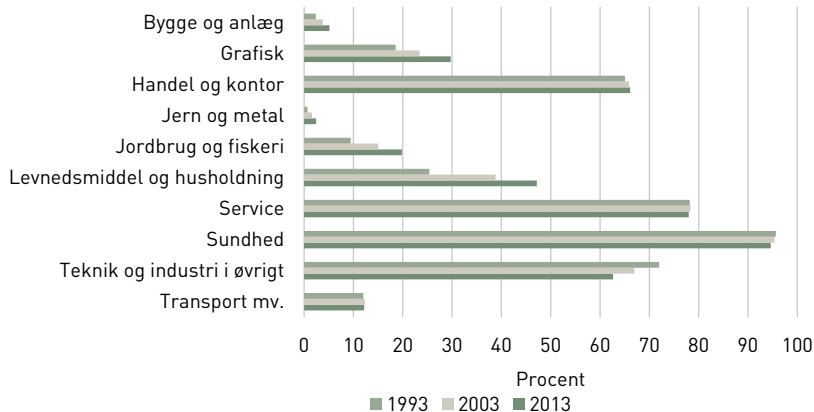
Uddannelsesretning:	I alt	Mænd	Kvinder
Bygge og anlæg	14,7	25,3	1,7
Grafisk	1,5	2,0	1,0
Handel og kontor	36,7	22,5	54,1
Jern og metal	17,0	30,0	0,9
Jordbrug og fiskeri	4,8	6,9	2,1
Levnedsmiddel og husholdning	7,0	6,7	7,4
Service	2,6	1,0	4,5
Sundhed	11,2	1,1	23,7
Teknik og industri i øvrigt	3,0	2,0	4,1
Transport mv.	1,5	2,4	0,4
I alt	100,1	99,9	99,9
Antal personer	1.036.754	572.431	464.323

Anm.: Kolonner summerer ikke til 100,0 pga. afrunding.

Det generelle billede for de erhvervsfaglige uddannelser er, at udviklingen primært er gået i retning af, at de enkelte uddannelsesretninger er blevet mere kønsblandede i den undersøgte periode, se figur 7.4. De mest markante forskydninger i denne retning er, at kvinders andel af personer, der er uddannet inden for levnedsmiddel og husholdning (omfatter bl.a. kokke, tjenere, slagtere og ernærings- og serviceassistenter), er steget fra 25 pct. i 1993 til 46 pct. i 2013. Desuden er kvinders andel af personer med uddannelser inden for jordbrug og fiskeri steget fra 9 til 20 pct. i løbet af de to årtier, mens deres andel af personer med grafiske uddannelser er steget fra 19 til 30 pct. Endelig er kvinders andel af personer med uddannelser inden for teknik og industri i øvrigt faldet fra 72 til 63 pct. Der er dog også uddannelsesområder, hvor kønssammensætningen stort set er uændret, fx sundhedsområdet og handel- og kontoruddannelserne, hvor kvinder udgør henholdsvis ca. 95 og ca. 66 pct. i alle de tre undersøgte år.

FIGUR 7.4

Andelen af kvinder i befolkningen i alderen 25-64 år med en erhvervsfaglig uddannelse som højeste fuldførte uddannelse. Særskilt for uddannelsesretninger. 1993, 2003 og 2013. Procent.



Anm.: Datagrundlag: 444.556 kvinder og 599.520 mænd i 1993, 512.442 kvinder og 634.031 mænd i 2003 og 464.323 kvinder og 572.431 mænd i 2013.

## KORTE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

Det fremgår af afsnittet om uddannelsesniveau, at kun 5 pct. af de 25-64-årige har en kort videregående uddannelse i 2013. Andelen er lidt større blandt mænd end blandt kvinder.

De hyppigst forekommende korte videregående uddannelser i 2013 er samfundsfaglige og tekniske uddannelser, se tabel 7.5. Blandt personer med en kort videregående uddannelse har hver tredje en samfundsfaglig uddannelse, og hver tredje har en teknisk uddannelse. Cirka hver tiende har en uddannelse inden for politi og forsvar.

De samfundsfaglige og de tekniske uddannelser er ligeledes de hyppigst forekommende korte videregående uddannelser for både kvinder og mænd: 39 pct. af kvinderne og 30 pct. af mændene har således en samfundsfaglig uddannelse – de tilsvarende tal for de tekniske uddannelser er hhv. 25 og 30 pct. Endvidere har 11 pct. af kvinderne en uddannelse inden for formidling og erhvervsprog, mens 16 pct. af mændene er uddannet inden for politi og forsvar.

TABEL 7.5

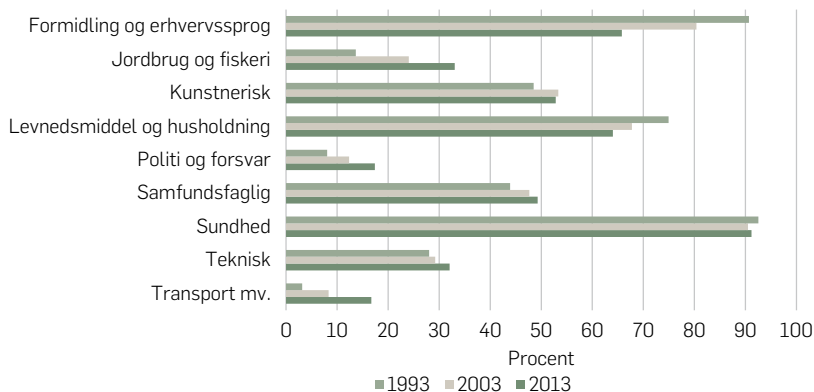
Personer i alderen 25-64 år med en kort videregående uddannelse som højeste fuldførte uddannelse, fordelt efter uddannelsesretning. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. Procent.

Uddannelsesretning:	I alt	Mænd	Kvinder
Formidling og erhvervsprog	7,2	4,3	11,0
Jordbrug og fiskeri	2,8	3,3	2,2
Kunstnerisk	0,6	0,5	0,7
Levnedsmiddel og husholdning	4,1	2,6	6,1
Politi og forsvar	10,9	15,8	4,4
Pædagogisk	0,5	0,4	0,6
Samfundsfaglig	34,0	30,3	39,0
Sundhed	5,0	0,8	10,6
Teknisk	32,9	39,2	24,6
Transport mv.	1,9	2,8	0,8
I alt	99,9	100,0	100,0
Antal personer	1.561.68	89.045	67.123

Anm.: Kolonne summerer ikke til 100,0 pga. afrunding.

FIGUR 7.5

Andelen af kvinder i befolkningen i alderen 25-64 år med en kort videregående uddannelse som højeste fuldførte uddannelse. Særskilt for uddannelsesretninger. 1993, 2003 og 2013. Procent.



Anm.: "Pædagogisk" er udeladt pga. for få observationer i 1993 og 2003. Datagrundlag: 37.774 kvinder og 54.964 mænd i 1993, 58.318 kvinder og 82.791 mænd i 2003 og 66.697 kvinder og 88.678 mænd i 2013.

Der tegner sig generelt et billede af, at de korte videregående uddannelser er blevet mere kønsblandede i løbet af de seneste to årtier: Kvinders andel af personer med uddannelser inden for formidling og erhvervsprog er faldet fra 91 pct. i 1993 til 66 pct. i 2013, mens deres andel af personer med levnedsmiddel- og husholdningsuddannelser er faldet fra 75 til 64 pct., se figur 7.5. I samme retning trækker, at kvinders andel er steget, når det gælder uddannelser inden for jordbrug og fiskeri (fra 14 til 33 pct.), transport mv. (fra 3 til 17 pct.) og politi og forsvar (fra 8 til 17 pct.).

## MELLEMLANGE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

I 2013 har 16 pct. af de 25-64-årige som nævnt en mellemlang videregående uddannelse som højeste fuldførte uddannelse. Især relativt mange kvinder har denne type uddannelse.

TABEL 7.6

Personer i alderen 25-64 år med en mellemlang videregående uddannelse som højeste fuldførte uddannelse, fordelt efter uddannelsesretning. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. Procent.

Uddannelsesretning:	I alt	Mænd	Kvinder
Formidling og erhvervsprog	3,7	3,6	3,7
Forsvar	0,3	0,9	0,0
Humanistisk	3,9	3,6	4,0
Jordbrug og fiskeri	0,1	0,2	0,1
Jordbrugsvidenskabelig	0,1	0,1	0,1
Kunstnerisk	1,5	1,8	1,4
Levnedsmiddel og ernæring	1,0	0,2	1,4
Naturvidenskabelig	1,4	2,5	0,8
Pædagogisk	40,5	28,7	46,6
Samfundsvidenskabelig	14,5	20,3	11,5
Sundhed	19,8	4,9	27,4
Teknisk	11,2	27,3	3,0
Transport mv.	2,0	5,7	0,1
I alt	100,0	99,8	100,1
Antal personer	528.895	179.148	349.747

Anm.: Kolonner summerer ikke til 100,0 pga. afrunding.

Inden for gruppen af personer med en mellemlang videregående uddannelse har relativt flest en pædagogisk uddannelse, nemlig 41 pct., se tabel 7.6. Dernæst følger sundhedsuddannelser (20 pct.), samfundsvidenskabelige uddannelser (15 pct.) og tekniske uddannelser (11 pct.). Især kvinder

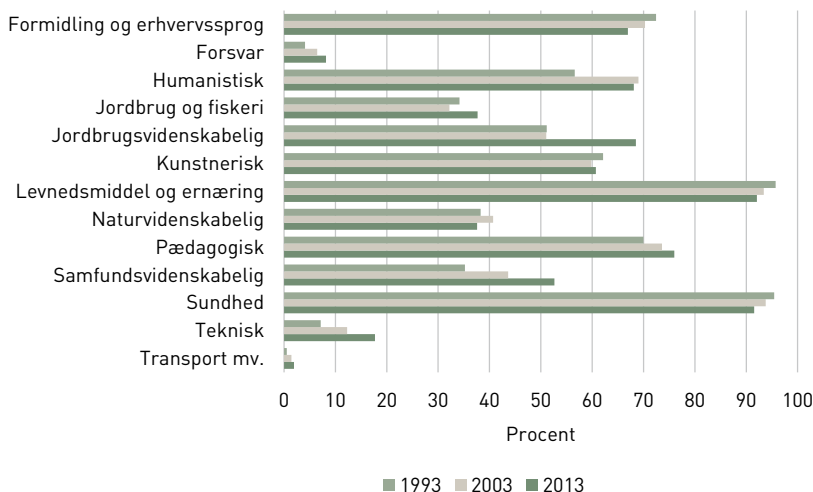
med en mellemlang videregående uddannelse har en pædagogisk uddannelse. Dette gælder således 47 pct. af kvinderne mod 29 pct. af mændene.

Derudover er de hyppigst forekommende uddannelser for kvindernes vedkommende sundhedsuddannelser (27 pct.) og samfundsvidenskabelige uddannelser (12 pct.). Der er relativt flere mænd end kvinder, der har en samfundsvidenskabelig uddannelse, nemlig 20 pct., mens 27 pct. af mændene har en teknisk uddannelse.

Der tegner sig et ret broget billede, når vi ser på udviklingen i køns sammensætningen inden for de mellemlange videregående uddannelser, se figur 7.6.

FIGUR 7.6

Andelen af kvinder i befolkningen i alderen 25-64 år med en mellemlang videregående uddannelse som højeste fuldførte uddannelse. Særskilt for uddannelsesretning. 1993, 2003 og 2013. Procent.



Anm.: Datagrundlag: 214.179 kvinder og 137.712 mænd i 1993, 297.862 kvinder og 172.138 mænd i 2003 og 349.747 kvinder og 179.148 mænd i 2013.

Når vi fokuserer på de mest markante forskydninger, finder vi, at jordbrugsvidenskabelige uddannelser er blevet mere kvindedominerede fra 1993 til 2013. Kvinders andel af personer med denne type uddannelser er således steget fra 51 til 69 pct. i denne periode – personer med jordbrugsvidenskabelige uddannelser udgør dog en yderst begrænset andel af samtlige personer med en mellemlang videregående uddannelse

(0,1 pct., se tabel 7.6). Endvidere er kvinders andel af personer med humanistiske uddannelser steget fra 57 til 68 pct. I modsat retning trækker, at kvinders andel af de personer, der har en samfundsvidenskabelig uddannelse, er steget fra 35 til 53 pct., mens deres andel af personer med tekniske uddannelser er steget fra 7 til 18 pct.

## LANGE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

I 2013 har 9 pct. af de 25-64-årige som nævnt en lang videregående uddannelse – en gruppe, der er ligeligt fordelt på kvinder og mænd.

Inden for gruppen af personer med en lang videregående uddannelse har relativt flest, nemlig 35 pct., en samfundsvidenskabelig uddannelse, se tabel 7.7. 20 pct. har en humanistisk eller teologisk uddannelse, 14 pct. har en teknisk uddannelse, 12 pct. har en uddannelse inden for sundhed, mens 10 pct. har en naturvidenskabelig uddannelse.

TABEL 7.7

Personer i alderen 25-64 år med en lang videregående uddannelse som højeste fuldførte uddannelse fordelt efter uddannelsesretning. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. Procent.

Uddannelsesretning:	I alt	Mænd	Kvinder
Forsvar	1,1	2,1	0,1
Humanistisk og teologisk	19,5	13,3	26,0
Jordbrugsvidenskabelig	2,8	2,6	3,0
Kunstnerisk	2,3	1,9	2,6
Levnedsmiddel og ernæring	0,6	0,4	0,8
Naturvidenskabelig	10,3	12,2	8,3
Pædagogisk	2,7	1,3	4,2
Samfundsvidenskabelig	35,3	37,0	33,6
Sundhed	11,7	9,3	14,3
Teknisk	13,7	20,0	7,2
I alt	100,0	100,1	100,1
Antal personer	269.661	136.783	132.878

Anm.: Kolonner summerer ikke til 100,0 pga. afrunding.

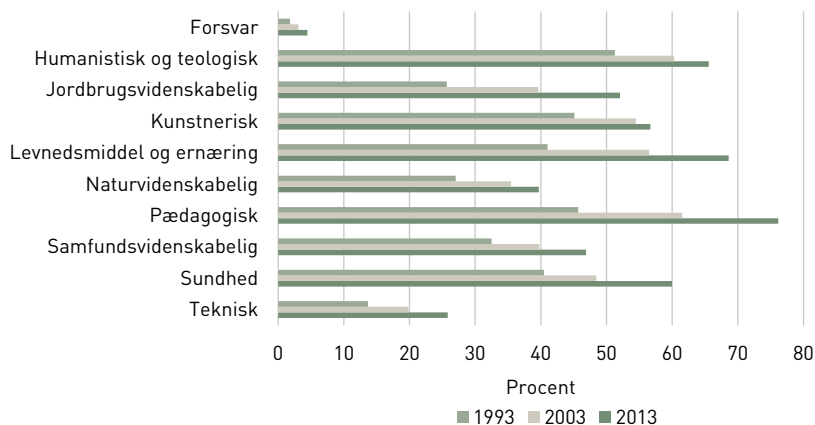
De samfundsvidenskabelige uddannelser er ligeledes den relativt største kategori for både kvinder og mænd med en lang videregående uddannelse. 34 pct. af kvinderne og 37 pct. af mændene har således en sådan uddannelse. 26 pct. af kvinderne har en humanistisk eller teologisk uddannelse – den tilsvarende andel for mænd er 13 pct. Der er endvidere også relativt mange kvinder og mænd, der har en sundhedsuddannelse, nemlig



henholdsvis 14 og 9 pct. Endelig skal nævnes, at relativt mange mænd har en teknisk (20 pct.) eller en naturvidenskabelig uddannelse (12 pct.) – de tilsvarende andele for kvinder er henholdsvis 7 og 8 pct.

FIGUR 7.7

Andelen af kvinder i befolkningen i alderen 25-64 år med en lang videregående uddannelse som højeste fuldførte uddannelse. Særskilt for uddannelsesretning. 1993, 2003 og 2013. Procent.



Anm.: Datagrundlag: 40.842 kvinder og 83.770 mænd i 1993, 78.113 kvinder og 110.868 mænd i 2003 og 132.878 kvinder og 136.783 mænd i 2013.

Udviklingen er mere broget, når det gælder, om kønsfordelingen er blevet mere ligelig inden for de enkelte uddannelsesretninger. Med afsæt i de uddannelsesretninger, hvor forskydningerne i kønssammensætningen er mest markante, finder vi, at mens kvinder var i undertal på både det pædagogiske område og på levnedsmiddel- og husholdningsuddannelserne i 1993, er de markant overrepræsenterede på disse områder i 2013. Kvindeandelen på det pædagogiske område er således steget fra 46 til 76 pct., mens andelen er steget fra 41 til 67 pct., når det gælder levnedsmiddel- og husholdningsuddannelserne. Tilsvarende er de jordbrugsvidenskabelige uddannelser gået fra at være domineret af mænd i 1993, hvor kvindeandelen kun var 26 pct., til at være næsten ligeligt fordelt på de to køn i 2013, hvor kvindeandelen er 52 pct.

## FORSKERUDDANNELSER

Af afsnittet ”Uddannelsesniveau” fremgår det, at mindre end 1 pct. af de 25-64-årige har en forskeruddannelse i 2013. Det fremgår endvidere, at relativt flere mænd end kvinder har en sådan uddannelse (0,8 pct. blandt mænd og 0,5 pct. blandt kvinder).

De hyppigst forekommende forskeruddannelser er inden for sundhed (26 pct.), teknik (22 pct.) og naturvidenskab (20 pct.), se tabel 7.8. 35 pct. af kvinderne har en forskeruddannelse inden for sundhed – den tilsvarende andel for mændene er 20 pct. For kvinder følger dernæst forskeruddannelse inden for de naturvidenskabelige (15 pct.) og tekniske (13 pct.) discipliner. For mændene gælder ligeledes, at de især har en forskeruddannelse inden for de tekniske (28 pct.) og naturvidenskabelige (23 pct.) discipliner.

Ligesom for lange videregående uddannelser gælder det, at kvindeandelen er steget fra 1993 til 2013 for alle de undersøgte typer af forskeruddannelser, se figur 7.8. Dertil kommer, at alle disse uddannelsesretninger er blevet mere kønsblandede i den undersøgte periode, dvs. at kønsfordelingen nærmer sig 50/50. De mest markante forskydninger i kvindeandelen finder vi for henholdsvis de jordbrugsvidenskabelige uddannelser (stigning fra 23 til 53 pct.), de samfundsvidenskabelige uddannelser (stigning fra 20 til 41 pct.) og de naturvidenskabelige uddannelser (stigning fra 14 til 30 pct.).

TABEL 7.8

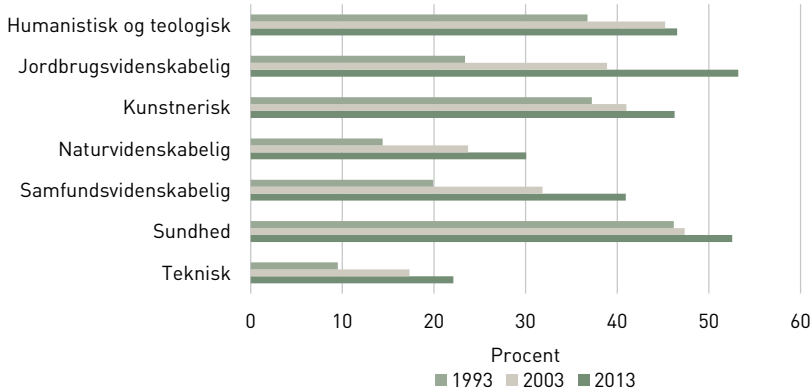
Personer i alderen 25-64 år med en forskeruddannelse som højeste fuldførte uddannelse, fordelt på uddannelsesretning. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. Procent.

Uddannelsesretning:	I alt	Mænd	Kvinder
Humanistisk og teologisk	10,3	9,1	12,2
Jordbrugsvidenskabelig	8,0	6,2	10,9
Kunstnerisk	3,0	2,7	3,5
Naturvidenskabelig	19,6	22,6	14,9
Samfundsvidenskabelig	10,8	10,5	11,2
Sundhed	26,1	20,4	34,8
Teknisk	22,2	28,6	12,5
I alt	100,0	100,1	100,0
Antal personer	18.783	11.387	7.396

Anm.: ”Pædagogisk” er udeladt pga. for få observationer. Kolonner summerer ikke til 100,0 pga. afrunding.

FIGUR 7.8

Andelen af kvinder i befolkningen i alderen 25-64 år med en forskeruddannelse som højeste fuldførte uddannelse. Særskilt for uddannelsesretning. 1993, 2003 og 2013. Procent.



Anm.: "Pædagogisk" er udeladt pga. for få observationer i 1993 og 2013. Datagrundlag: 749 kvinder og 2.777 mænd i 1993, 3.355 kvinder og 7.246 mænd i 2003 og 7.396 kvinder og 11.387 mænd i 2013.

## SEGREGERINGSINDEKS

Beregninger af ID-indeks viser, at kønssegregeringen på uddannelsesretning er mest udtalt, når det gælder de erhvervsfaglige og de mellemlange videregående uddannelser, hvor henholdsvis 61 og 42 pct. af det ene køn skal skifte uddannelsesretning for at opnå en ligelig kønsfordeling i 2013, se tabel 7.9. Omvendt er kønssegregering væsentlig mindre udtalt, især når det gælder lang videregående uddannelse og forskeruddannelse, hvor "kun" henholdsvis 22 og 24 pct. skal skifte uddannelsesretning for at opnå ligelig kønsfordeling.

Beregningerne tyder endvidere på, at kønsfordelingen på uddannelsesretninger er blevet mere ligelig i løbet af de seneste årtier, undtagen når det gælder lang videregående uddannelse. Indeksværdierne for alle de øvrige uddannelsesniveauer er således faldet fra 1993 til 2013. Beregninger af IP-indeks giver stort set tilsvarende resultater (se bilagstabel B3.5 i bilag 3).<sup>37</sup>

37. Eneste undtagelse er forskeruddannelse, hvor der ifølge de beregnede IP-indeks ikke er sket nævneværdige ændringer over tid.

TABEL 7.9

Grad af segregering af uddannelsesretninger, baseret på ID-indeks, særskilt for udvalgte uddannelsesniveauer, 1993, 2003 og 2013 (i procent) samt ændringer heri i perioderne 1993-2003, 2003-2013 og 1993-2013 (i procentpoint).

Uddannelsesretning:	Grad af segregering			Ændring i grad af segregering		
	1993	2003	2013	1993-2003	2003-2013	1993-2013
Erhvervsfaglig uddannelse (10 grupper) <sup>1</sup>	64,5	61,3	60,5	-3,2	-0,8	-4,0
Kort videregående uddannelse (10 grupper)	54,1	38,5	29,3	-15,6	-9,3	-24,9
Mellemlang videregående uddannelse <sup>1</sup> (19 grupper) <sup>1</sup>	51,6	46,9	41,9	-4,7	-5,0	-9,6
Lang videregående uddannelse (10 grupper) <sup>1</sup>	22,7	21,2	22,1	-1,5	1,0	-0,6
Forskeruddannelse (8 grupper) <sup>1</sup>	32,5	25,5	23,7	-7,1	-1,7	-8,8

Anm.: Datagrundlag: 1.752.265 personer i 1993, 2.144.169 personer i 2003 og 2.192.262 personer i 2013.

1. I 2013 er segregeringsmålingerne imidlertid foretaget på baggrund af 12 grupper for erhvervsfaglig uddannelse, 20 grupper for mellemlang videregående uddannelse, 11 grupper for lang videregående uddannelse og 9 grupper for forskeruddannelse. For erhvervsfaglig uddannelse gælder, at to nye kategorier ("Sikkerhed" og "Pædagogisk") indgår i 2013, men ikke i 1993 og 2003. For mellemlang og lang videregående uddannelse samt forskeruddannelse gælder, at en ny kategori "Uden nærmere angivelse (u.n.a.)" indgår i 2013, men ikke i 1993 og 2003. Beregninger, hvor disse nye grupper er udeladt som missing-observationer, ændrer dog kun minimalt ved indeksene, da antallet af udeladte observationer er ganske lille. Tendenserne er således de samme som i tabellen.

Faldet er især markant for kort videregående uddannelse. De beregnede ID-indeks viser således, at mens 54 pct. af det ene køn skulle skifte uddannelsesretning i 1993 for at opnå en ligelig kønsfordeling blandt personer med en kort videregående uddannelse, gælder det "kun" 29 pct. i 2013. Personer med en kort videregående uddannelse omfatter dog kun 5 pct. af de 25-64-årige i 2013. Af samme grund er det mere bemærkelsesværdigt, at kønssegregeringen er faldet fra 52 pct. i 1993 til 42 pct. i 2013 for de mellemlange videregående uddannelser, der omfatter 16 pct. af de 25-64-årige i 2013 – en ændring, der er stort set ligeligt fordelt på de to tiårsperioder. Ændringen for forskeruddannelse er af samme størrelsesorden, målt i procentpoint, men denne gruppe omfatter mindre end 1 pct. af de 25-64-årige i 2013.

Beregningerne af ID-indeks giver imidlertid, som anført ovenfor, ikke et billede af, om den skitserede udvikling primært afspejler ændringer i kønsfordelingen *inden for* eller *mellem* uddannelsesretninger. Vi dekomponerer derfor også her de beregnede forskellige i ID-indeksene mellem to år i tre komponenter: a) en *strukturel* komponent, b) en *kønsra-*

*tio*-komponent og c) en *residual* komponent. Resultaterne heraf fremgår af tabel 7.10.

TABEL 7.10

Dekomponering af grad af segregering af uddannelsesretninger, baseret på ID-indeks i hhv. kønsratio-, strukturel og residual komponent. Særskilt for hvert uddannelsesniveau og for hver af perioderne 1993-2003, 2003-2013 og 1993-2013. Procentpoint.

	Kønsratio	Strukturel	Residual	I alt
<i>Erhvervsfaglig uddannelse (10 grupper)</i>				
1993-2013	-4,2	1,2	-1,0	-4,0
1993-2003	-2,7	-0,3	-0,2	-3,2
2003-2013	-2,0	1,3	-0,1	-0,8
<i>Kort videregående uddannelse (10 grupper)</i>				
1993-2013	-17,3	-17,1	9,5	-24,9
1993-2003	-7,3	-11,8	3,5	-15,6
2003-2013	-6,7	-3,6	1,1	-9,3
<i>Mellemlang videregående uddannelse (19 grupper)</i>				
1993-2013	-3,8	-3,7	-2,2	-9,6
1993-2003	-1,3	-3,1	-0,4	-4,7
2003-2013	-2,7	-1,4	-0,8	-5,0
<i>Lang videregående uddannelse (10 grupper)</i>				
1993-2013	20,7	9,1	-30,4	-0,6
1993-2003	8,9	1,8	-12,2	-1,5
2003-2013	6,6	3,5	-9,1	1,0
<i>Forskeruddannelse (8 grupper)</i>				
1993-2013	13,4	3,1	-25,3	-8,8
1993-2003	-0,4	2,3	-9,0	-7,1
2003-2013	2,5	-1,3	-2,9	-1,7

Hvis vi fokuserer på resultaterne for kønsratio-komponenten, der viser, om der er sket reelle ændringer i kønsbalancen, finder vi, at især de korte videregående uddannelser, men også de erhvervsfaglige og de mellem-lange videregående uddannelser, er blevet *mere* kønsblandede i de seneste to årtier. Omvendt er de lange videregående uddannelser og forskerud-dannelser blevet *mindre* kønsblandede i denne periode.<sup>38</sup>

38. Beregningerne viser, at den reduktion i kønsopdelingen, der har fundet sted for disse uddannelser, kan tilskrives residual-komponenten, dvs. en kombination af strukturelle ændringer og ændringer i køns sammensætningen.

Udviklingen i retning af mindre kønssegregering har især fundet sted i perioden 2003-2013, når det gælder mellemlang videregående uddannelse, mens udviklingen har været mere ligeligt fordelt på de to tiårsperioder, når det gælder erhvervsfaglig og kort videregående uddannelse.

## OPSAMLING

Resultaterne i dette kapitel for de seneste to årtier viser, at:

- Kvinder har overhalet mænd, når det gælder uddannelseslængde.
- Kønssegregeringen på uddannelsesniveauer er faldet i perioden 1993-2003.
- Kønssegregeringen på uddannelsesretninger er reduceret for erhvervsfaglig, kort videregående uddannelse og mellemlang videregående uddannelse, mens det omvendte er tilfældet for de lange videregående uddannelser og forskeruddannelser.

Udviklingen, når det gælder de to køns uddannelseslængde og fordelingen på uddannelsesniveauer, har formentlig medvirket til en mindre vertikal kønsopdeling på arbejdsmarkedet. Udviklingen har imidlertid, som det fremgår af kapitel 5, ikke givet sig udslag i, at kvinder har overhalet – endsige indhentet – mænd, når det gælder topledelse, om end kvinders andel af denne gruppe ser ud til at være steget over tid. Det er samtidig værd at bemærke, at sandsynligheden for, at kvinder med lang videregående uddannelse indgår i gruppen af personer, der har de 1 pct. højeste indkomster i Danmark, ifølge Jakobsen (2015a) ikke har ændret sig nævneværdigt i perioden 1980-2012, selvom kvinders andel af denne gruppe er steget væsentligt i perioden. Kvinders stigende andel er således primært en følge af stigningen i *antallet* af kvinder med en lang videregående uddannelse. Kvinders relative uddannelsesløft kan dog have betydet, at de har indhentet mænd, når det gælder arbejde på lavere ledelsesniveauer.

Den reducerede kønssegregering, når det gælder de erhvervsfaglige, de korte videregående og de mellemlange videregående uddannelsesretninger, ser ikke ud til at have bidraget til en mindre horisontal kønssegregering på arbejdsmarkedet. Mulige forklaringer kan fx være, at kvinder (mænd), der har valgt atypiske fag, enten er mere ledige end

mænd (kvinder) inden for faget, eller at de to køn, trods samme uddannelsesretning, typisk arbejder på forskellige dele af arbejdsmarkedet.





# FRA UDDANNELSE TIL ARBEJDSMARKED

Den horisontale kønssegregering på arbejdsmarkedet har ikke ændret sig nævneværdigt i de seneste to årtier. Kønsopdelingen på udvalgte uddannelsesretninger er imidlertid blevet reduceret i samme periode. Formålet med dette kapitel er at undersøge, om en medvirkende årsag til dette tilsyneladende paradoks kan være, at kvinder og mænd, *trods samme uddannelsesmæssige baggrund*, systematisk placerer sig forskelligt på arbejdsmarkedet. Placering på arbejdsmarkedet omfatter her, hvorvidt den enkelte er ansat i den offentlige eller den private sektor. Kvinder befinder sig således især i den offentlige sektor, mens flertallet af mænd er beskæftiget i den private sektor (se kapitel 5). Endvidere er mobiliteten mellem disse sektorer meget begrænset (se kapitel 6).

Vi lægger ud med at undersøge sammenhængen mellem uddannelse og sektorplacering. Dette giver for det første et billede af, om det, på tværs af uddannelsesretninger, gælder, at andelen af personer, der er beskæftiget i den private sektor, stiger med faldende kvindeandel. For det andet får vi et indblik i, om mænds større tilbøjelighed til at være beskæftiget i den private sektor også gælder, når vi sammenligner mænd og kvinder med samme uddannelsesmæssige baggrund.

Dernæst tager vi afsæt i nyuddannede med udvalgte uddannelser. Vi belyser, om nyuddannede kvinder og mænd med samme uddannelsesmæssige baggrund foretager et forskelligt sektorvalg umiddelbart efter

endt uddannelse, eller om der sker en såkaldt glidende kønsarbejdsdeling mellem sektorer i de efterfølgende år. Vi undersøger således kvinder og mænds sektorvalg henholdsvis ét, fem og ni år efter endt uddannelse.

Erhvervsfaglige, mellemlange videregående og lange videregående uddannelser er de uddannelsesniveauer, der er mest udbredte blandt 25-64-årige i Danmark<sup>39</sup>. Vi tager i dette kapitel udgangspunkt i udvalgte detaljerede uddannelsesretninger for hvert af disse uddannelsesniveauer.<sup>40</sup> Vi ser i den forbindelse alene på personer i beskæftigelse.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at personer med en given uddannelse i praksis kan lave noget helt andet end det, uddannelsen er rettet mod. Forskellig sektorplacering kan dermed bl.a. afspejle, at kvinder og mænd dels bruger deres uddannelse forskelligt, dels i forskelligt omfang laver noget helt andet end det, uddannelsen er rettet mod.

## SEKTORPLACERING NÅR SAMME UDDANNELSE

I dette afsnit ser vi først på, om der er en systematisk sammenhæng mellem andelen af kvinder med en given uddannelse og andelen af privatansatte. Dernæst belyser vi, om der for mænd og kvinder med samme uddannelse gennemgående er en tendens til, at især mænd er beskæftiget i den private sektor.

Afsnittet tager afsæt i udvalgte uddannelsesretninger for hvert af uddannelsesniveauerne erhvervsfaglig, mellemlang videregående og lang videregående uddannelse. For de erhvervsfaglige uddannelser, der repræsenterer relativt flest beskæftigede, tager vi afsæt i de uddannelsesretninger, hvor mere end 5.000 personer er i beskæftigelse. For de mellemlange og de lange videregående uddannelse medtager vi de 20 største uddannelsesretninger, opgjort ved antal beskæftigede.

Resultaterne i dette afsnit er illustreret i figurer. De bagvedliggende tal fremgår af bilagstabel B3.6-B3.8 i bilag 3.

---

39. Opgørelsen omfatter den enkeltes højest fuldførte uddannelsesniveau.

40. Vi har her valgt at udelade akademiske bacheloruddannelser fra de mellemlange videregående uddannelser. Personer med akademiske bacheloruddannelser udgør 17 pct. af mænd og 10 pct. af kvinder med en mellemlang videregående uddannelse i 2013.

## ER DER SAMMENHÆNG MELLEM KVINDEANDEL OG ANDEL PRIVATANSATTE?

Er der generelt en tendens til, at jo mere kvindedomineret en uddannelse er, desto flere af personerne med den pågældende uddannelse er beskæftiget i den offentlige sektor og vice versa? Det ser ud til at være tilfældet, se figur 8.1-figur 8.3. Hver boble i de tre figurer repræsenterer en specifik uddannelse, mens størrelsen af boblerne afspejler den relative størrelse af uddannelserne: Jo flere personer, der går på en given uddannelse, desto større boble. Sammenhængen mellem andelen af kvinder og andelen af privatansatte ser som forventet ud til at være negativ: Jo flere kvinder, der har en given uddannelse, desto færre af disse personer er privatansatte.

Den negative sammenhæng synes at være mest udtalt, når det gælder de erhvervsfaglige og de mellemlange videregående uddannelser, se figur 8.1 og figur 8.2. Tal for korrelationen mellem andel kvinder og andel privatansatte, der er angivet under de tre figurer, peger i samme retning.<sup>41</sup>

I det følgende ser vi nærmere på resultaterne for hvert af de tre uddannelsesniveauer. For personer med en erhvervsfaglig uddannelse finder vi relativt mange af de undersøgte uddannelser i figurens nederste højre hjørne, se figur 8.1. Dette afspejler, at en væsentlig andel af de erhvervsfaglige uddannelser er domineret af mænd, og hovedparten af personerne med disse uddannelser er beskæftiget i den private sektor. Som eksempler kan nævnes uddannelserne mekaniker mv., smede- og skibstekniske uddannelser, tømrer mv., murer mv. og gas- og VVS-teknik. Mindre end 1 pct. af personerne med disse uddannelser er kvinder og 87-91 pct. er beskæftiget i den private sektor, se bilagstabel B3.6 i bilag 3.

I den anden ende af skalaen finder vi uddannelserne social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent og ernærings- og serviceassistent. Hovedparten af de personer, der har disse uddannelser, er kvinder, og flertallet er beskæftiget i den offentlige sektor.

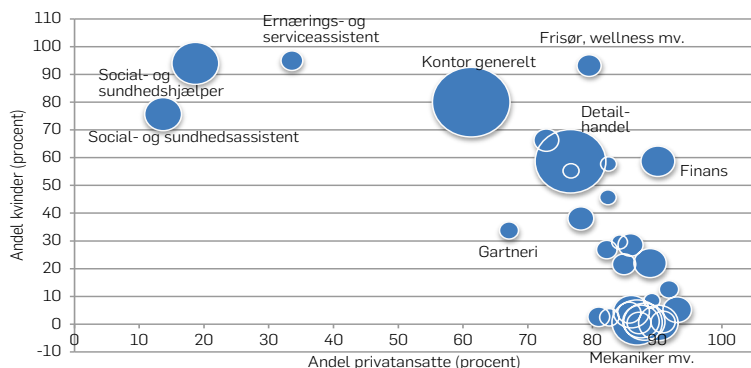
---

41. Vi har opgjort graden af den negative sammenhæng ved hjælp af en såkaldt "korrelationskoefficient". En korrelationskoefficient vil i vores tilfælde antage værdien 0, hvis der ikke er sammenhæng mellem kvindeandel og andel privatansatte pr. uddannelsesretning, mens den vil have værdien -1, hvis der er fuld negativ korrelation mellem de to andele. Dvs. at jo større negativ værdi, desto større er den negative korrelation. De beregnede korrelationskoefficienter er vægтет med antal personer pr. uddannelse.

Endelig skal nævnes en ”atypisk” erhvervsfaglig uddannelse, nemlig frisør, wellness mv. Mere end 90 pct. er i dette tilfælde kvinder, og 80 pct. er beskæftiget i den private sektor.

FIGUR 8.1

Beskæftigede i alderen 25-64 år med en erhvervsfaglig uddannelse. Andel kvinder og andel privatansatte pr. uddannelsesretning, 2013. Uddannelsesretninger med over 5.000 beskæftigede. Procent.



Anm.: Korrelationen mellem andel kvinder og andel privatansatte er på  $-0,78$  (vægtede data).

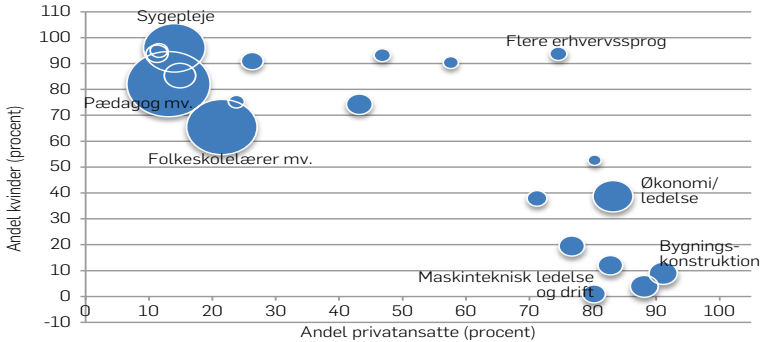
Personer med mellemlange videregående uddannelser kan siges at være opdelt i to grupper, se figur 8.2. Den ene gruppe består af personer med uddannelser som fx sygepleje og pædagog mv., der især omfatter offentligt ansatte kvinder. Den anden gruppe består af personer med uddannelser som fx bygningskonstruktion og maskinteknisk ledelse og drift, der hovedsageligt omfatter privatansatte mænd.

Et ”atypisk” eksempel er i dette tilfælde ”flere erhvervsprog”<sup>42</sup>. Personer med denne uddannelse er for 94 pct.’s vedkommende kvinder, og 75 pct. af personerne er privatansatte.

42. Uddannelsesretningen ”flere erhvervsprog” omfatter især korrespondenter med (mindst) to sprog.

FIGUR 8.2

Beskæftigede i alderen 25-64 år med en mellemlang videregående uddannelse<sup>1</sup>. Andel kvinder og andel privatansatte pr. uddannelsesretning, 2013. De 20 største uddannelsesretninger, opgjort ved antal beskæftigede. Procent.

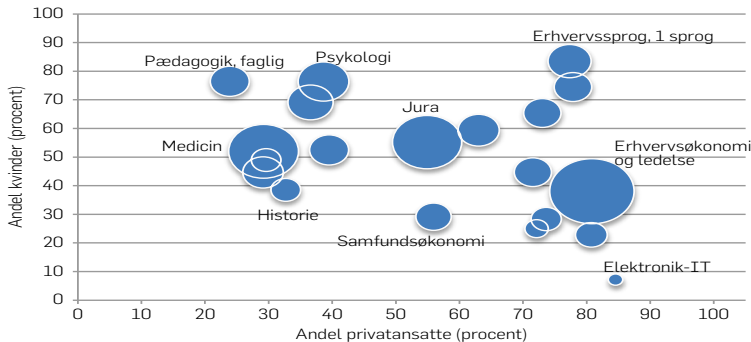


Anm.: Korrelationen mellem andel kvinder og andel privatansatte er på  $-0,87$  (vægtede data).

1. Mellemlang videregående uddannelse er ekskl. akademisk bacheloruddannelse.

FIGUR 8.3

Beskæftigede i alderen 25-64 år med en lang videregående uddannelse. Andel kvinder og andel privatansatte pr. uddannelsesretning, 2013. De 20 største uddannelsesretninger, opgjort ved antal beskæftigede. Procent.



Anm.: Korrelationen mellem andel kvinder og andel privatansatte er på  $-0,46$  (vægtede data).

For lange videregående uddannelser gælder som nævnt, at den negative sammenhæng mellem kvindeandel og andel privatansatte er mindre udtalt. Dette viser sig bl.a. ved, at de enkelte uddannelser ligger væsentligt

mere spredt, se figur 8.3. Desuden ligger uddannelserne i mindre grad hhv. i øverste venstre hjørne og nederste højre hjørne af figuren. Den mest kvindedominerede uddannelse er ”pædagogik, faglig”, hvor kvindeandelen er på 77 pct., og andelen af privatansatte ligger på 24 pct. I den modsatte ende af skalaen finder vi dog en udpræget mandedomineret uddannelse, elektronik-IT, idet kvindeandelen her kun er på 7 pct., mens andelen af privatansatte ligger på 85 pct.

Det mere brogede billede for lange videregående uddannelser kan også illustreres ved, at der er store forskelle på kvindeandelen for uddannelser som fx psykologi og historie (76 og 39 pct.), mens andelen af privatansatte i dette tilfælde er relativt ens (39 og 33 pct.). Et andet eksempel er historie over for samfundsøkonomi, hvor forskellene mht. kvindeandelen er relativt begrænsede (39 og 29 pct.), mens forskellene mht. andel privatansatte er væsentligt større (33 og 56 pct.).

En enkel uddannelse skiller sig ud ved på samme tid at være domineret af kvinder og samtidig hovedsageligt bestå af privatansatte, nemlig ”erhvervsprog, 1 sprog”.

#### ER RELATIVT FLERE MÆND END KVINDER PRIVATANSATTE?

I dette afsnit undersøger vi, hvor stor en andel af hhv. mænd og kvinder med samme uddannelse, der er beskæftiget i den private sektor. Formålet er at belyse, om mænds større tilbøjelighed til at være beskæftiget i den private sektor også viser sig, når det drejer sig om mænd og kvinder med samme uddannelsesmæssige baggrund. Resultaterne er vist i figur 8.4-8.6.

I figurerne repræsenterer hvert mærke en uddannelse. Desuden er afbildet en stiplede 45-graders-linje, der viser, hvor mærkerne skal ligge, hvis lige store andele af kvinder og mænd med samme uddannelse er beskæftiget i den private sektor. Hvis mærkerne ligger over den stiplede linje, er kvinder i højere grad end mænd beskæftiget i den private sektor, mens det omvendte er tilfældet, hvis mærkerne ligger under denne linje.

Det mest bemærkelsesværdige er, at *ingen* af de undersøgte uddannelser er placeret *over* den stiplede linje – dette gælder, uanset hvilket af de tre uddannelsesniveauer vi fokuserer på. Med andre ord *gælder det ikke for én eneste af de undersøgte uddannelser, at kvinder i højere grad end mænd er beskæftiget i den private sektor.*

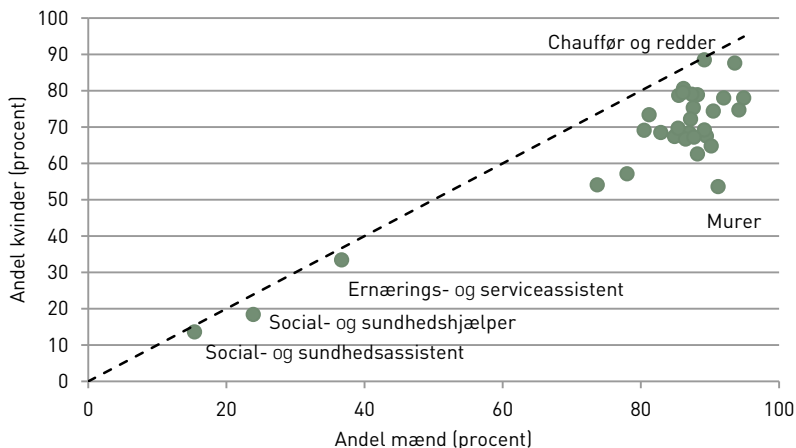
For langt de fleste tilfælde af de undersøgte uddannelsesretninger gælder, at mærkerne er placeret under den stiplede linje, se figur 8.4-figur 8.6. Det vil sige, at mænd typisk i højere grad er beskæftiget i den

private sektor end kvinder. Ved at fokusere på de mærker, der er placeret i størst afstand fra den stiplede linje, finder vi de uddannelser, hvor kønsforskellen er mest udtalt. Kønsforskellen er således størst for murere, når det gælder de erhvervsfaglige uddannelser (figur 8.4). For de mellemlange videregående uddannelser (figur 8.5) er det bl.a. fysioterapi og sygepleje, videregående, der skiller sig ud, mens det for de lange videregående uddannelser (figur 8.6) især gælder tandlæge, bygge- og anlægsteknik og jura.

I enkelte tilfælde er mærkerne placeret på den stiplede linje, dvs. at andelen af privatansatte (stort set) er den samme for kvinder og mænd. For de erhvervsfaglige uddannelser (figur 8.4) gælder dette fx chauffør og redder samt social- og sundhedsassistent, for de mellemlange videregående uddannelser (figur 8.5) gælder det maskinteknisk ledelse og drift, mens det for de lange videregående uddannelser (figur 8.6) gælder ”erhvervsprog, 1 sprog”, ”historie” og ”pædagogik, faglig”.

FIGUR 8.4

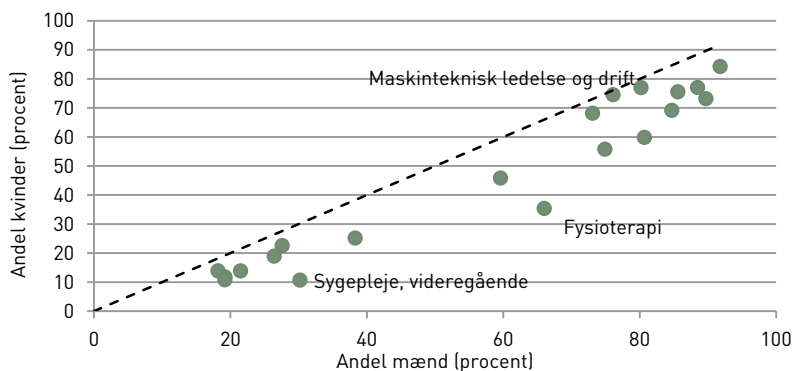
Beskæftigede i alderen 25-64 år med en erhvervsfaglig uddannelse. Andel kvinder og andel mænd pr. uddannelsesretning, der er privatansatte, 2013. Uddannelsesretninger med over 5.000 beskæftigede. Procent.



Anm.: Beskæftigede i alderen 25-64 år med en erhvervsfaglig uddannelse. Andel kvinder og andel mænd pr. uddannelsesretning, der er privatansatte, 2013. Uddannelsesretninger med over 5.000 beskæftigede. Procent.

FIGUR 8.5

Beskæftigede i alderen 25-64 år med en mellemlang videregående uddannelse<sup>1</sup>. Andel kvinder og andel mænd pr. uddannelsesretning, der er privatansatte, 2013. De 20 største uddannelsesretninger, opgjort ved antal beskæftigede. Procent.

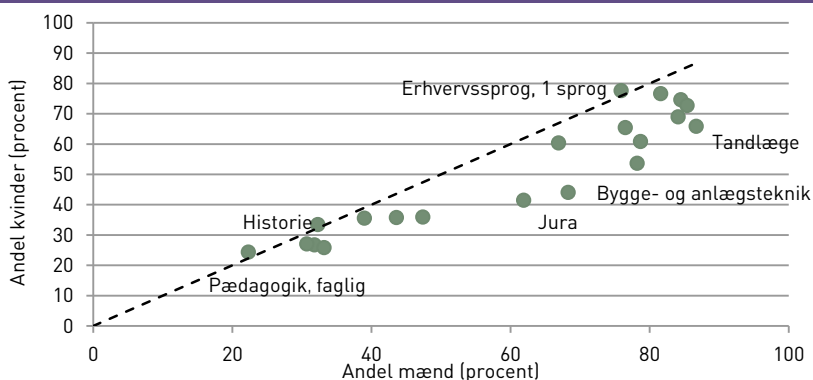


Anm.: Den stiplede linje repræsenterer en 45-graders-linje.

1. Mellemlang videregående uddannelse er ekskl. akademisk bacheloruddannelse.

FIGUR 8.6

Beskæftigede i alderen 25-64 år med en lang videregående uddannelse. Andel kvinder og andel mænd pr. uddannelsesretning, der er privatansatte, 2013. De 20 største uddannelsesretninger, opgjort ved antal beskæftigede. Procent.



Anm.: Den stiplede linje repræsenterer en 45-graders-linje.



## OPSAMLING

Resultaterne i dette afsnit viser to gennemgående tendenser. For det første fremgår det, at jo mere en given uddannelse er domineret af kvinder (mænd), jo færre (flere) med den pågældende uddannelse er beskæftiget i den private sektor – dette gælder især personer med erhvervsfaglige og mellemlange videregående uddannelser. For det andet finder vi for personer med samme uddannelsesmæssige baggrund, at mænd gennemgående er mest tilbøjelige til at være beskæftiget i den private sektor.

## SEKTORPLACERING I TIDEN EFTER ENDT UDDANNELSE

I dette afsnit ser vi på nyuddannede kvinder og mænds sektorplacering. Formålet er at få et nærmere indblik i, om mænds større tilbøjelighed til at være privatansatte viser sig umiddelbart efter endt uddannelse, eller om forskellen først opstår i de efterfølgende år. Mere præcist ser vi på de to køns sektorplacering hhv. ét, fem og ni år efter endt uddannelse. Vi tager her afsæt i personer, der er nyuddannede i hhv. 1993 og 2003.

Vi foretager analysen med afsæt i ni uddannelser – tre uddannelser for hvert af niveauerne erhvervsfaglig, mellemlang videregående og lang videregående uddannelse.

De valgte uddannelser er:

- Erhvervsfaglige uddannelser: kontor generelt<sup>43</sup>, detailhandel og kok.
- Mellemlange videregående uddannelser: folkeskolelærer mv., fysioterapi og bygge- og anlægsteknik<sup>44</sup>.
- Lange videregående uddannelser: jura, psykologi og teknisk u.n.a.<sup>45</sup>.

Uddannelserne er udvalgt ud fra, at de antalmæssigt skal have en vis volumen af både kvinder og mænd, der afslutter uddannelsen i hhv. 1993 og 2003, og en vis volumen af beskæftigede, både i den private og den offentlige sektor. Desuden har vi – så vidt det har været muligt – til-

---

43. En erhvervsfaglig uddannelse inden for ”kontor generelt” omfatter bl.a. følgende uddannelser: ”Kontor, administration”, ”kontor, kommune og amtskommune”, ”kontor, stat”, ”spedition og shipping”, ”kontor, regnskab og revision” og ”lægesekretær”.

44. En mellemlang videregående uddannelse inden for ”bygnings og anlægsteknik” omfatter stort set udelukkende diplomingeniører og professionsbachelorer inden for ”bygning”.

45. En lang videregående uddannelse inden for ”teknisk u.n.a.” omfatter for hovedpartens vedkommende civilingeniører uden nærmere angivelse.

stræbt at udvælge uddannelser inden for hvert af de tre uddannelsesniveauer, hvor køns- og/eller sektorsammensætningen er forskellig.

I det følgende gennemgår vi først resultaterne for hver af de udvalgte uddannelser inden for de tre uddannelsesniveauer. I forlængelse heraf diskuterer vi mulige forklaringer på de fundne resultater.

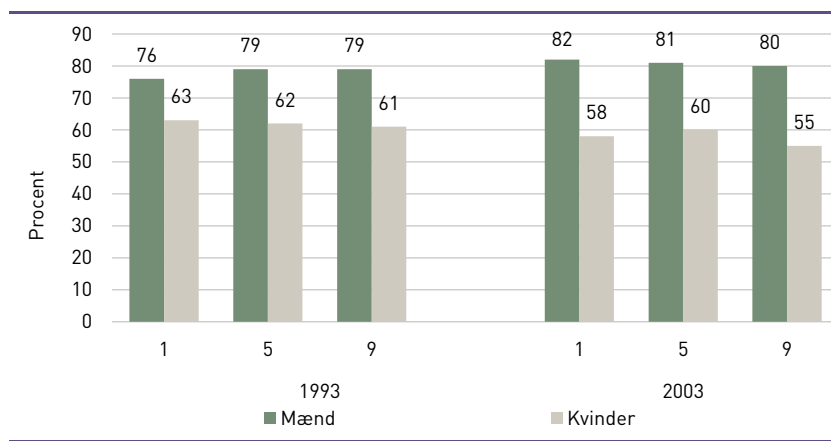
## ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE

Vi ser først nærmere på sektorplaceringen for nyuddannede med de erhvervsfaglige uddannelser ”kontor generelt”, detailhandel og kok.

Ser vi på personer med de valgte uddannelser generelt – og altså ikke kun de nyuddannede – finder vi, at de fleste er beskæftiget i den private sektor i 2013 (se bilagstabel B3.6 i bilag 3). Dette gælder 61 pct. af de personer, der er uddannet inden for ”kontor generelt” og 77-78 pct. af de personer, der er uddannet hhv. inden for detailhandel og som kok. Der er større forskelle, når det gælder, hvor stor en andel af disse personer, der er kvinder: Dette gælder 80 pct. af de personer, der er uddannet inden for ”kontor, generelt”, 59 pct. af dem, der er uddannet inden for detailhandel, og 38 pct. af dem, der er uddannet som kok.

FIGUR 8.7

Andelen af nyuddannede inden for ”kontor generelt” i 1993 og 2003, der er ansat i den private sektor hhv. et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.



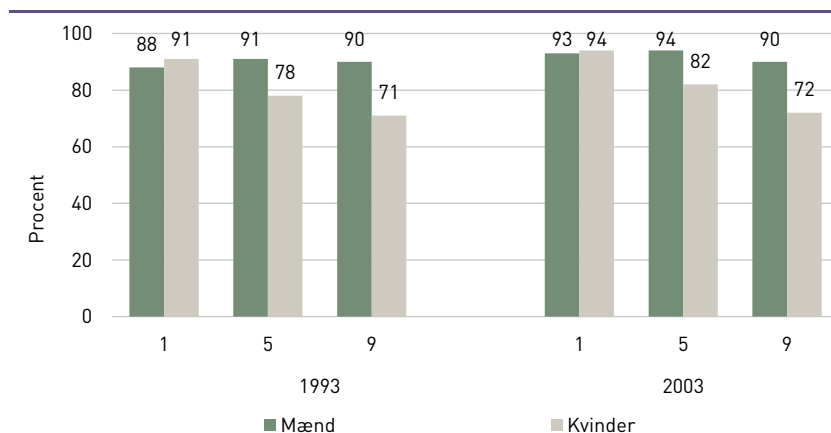
Anm.: Antal observationer: 1993: 5.691; 2003: 3.694.

For personer, der er nyuddannede inden for ”kontor generelt”, gælder, at mænd i større omfang end kvinder er privatansatte, se figur 8.7. Dette gælder fra år ét og viser sig i stort set samme grad efter hhv. fem og ni år. Kønsforskellen er lidt større i perioden 2004-2012 end i perioden 1994-2002.

Nyuddannede kvinder og mænd inden for detailhandel er derimod som udgangspunkt i stort set samme omfang beskæftiget i den private sektor, se figur 8.8. Men mens andelen af mænd, der er privatansatte, forbliver på samme høje niveau efter hhv. fem og ni år, falder kvinders andel over tid. Denne kønsforskel viser sig i begge de undersøgte perioder.

FIGUR 8.8

Andelen af nyuddannede inden for ”detailhandel” i 1993 og 2003, der er ansat i den private sektor hhv. et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

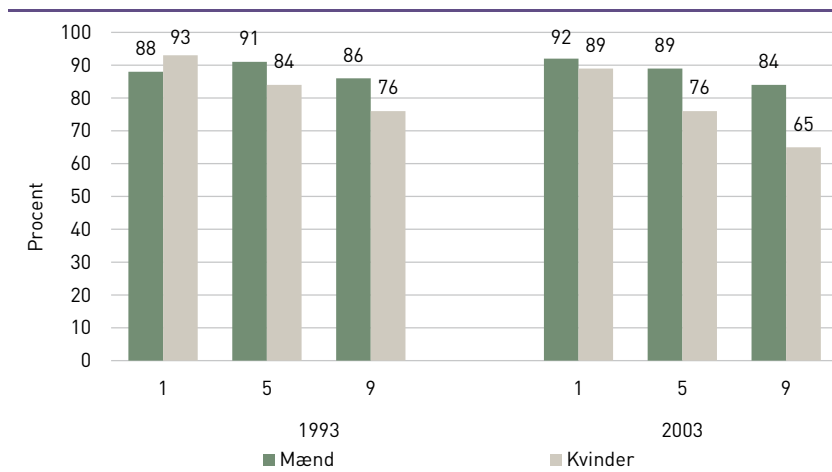


Anm.: Antal observationer: 1993: 4.237; 2003: 2.700.

For personer, der er nyuddannede som kok, gælder, at tendensen til at være privatansat falder i årene efter endt uddannelse, se figur 8.9. Faldet i andelen af privatansatte er imidlertid mere udtalt for kvinder end for mænd. Så mens kvinder og mænd i tilnærmelsesvis samme udstrækning er ansat i den private sektor i år ét efter endt uddannelse, er andelen af privatansatte størst blandt mænd ni år efter endt uddannelse – denne kønsforskel er mest udtalt i perioden 2004-2012.

FIGUR 8.9

Andelen af nyuddannede kokke i 1993 og 2003, der er ansat i den private sektor hhv. et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for mænd og kvinder. Procent



Anm.: Antal observationer: 1993: 351; 2003: 511.

Samlet set tegner der sig for de tre udvalgte erhvervsfaglige uddannelser et billede af, at mænd i højere grad end kvinder er ansat i den private sektor ni år efter endt uddannelse – kønsforskellen er størst for kontoruddannede. For personer uddannet inden for detailhandel og personer uddannet som kok gælder, at kønsforskellen stiger i årene efter endt uddannelse, mens det for kontoruddannede gælder, at forskellen gælder fra år ét. For både kontor- og kokkeuddannede gælder, at kønsforskellen er større i perioden 2004-2012 end i perioden 1994-2002.

### MELLEMLANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

I dette afsnit ser vi nærmere på sektorplaceringen for personer med følgende udvalgte mellemlange videregående uddannelser: ”folkeskolelærer mv.”, ”fysioterapi” og ”bygnings- og anlægsteknik”.

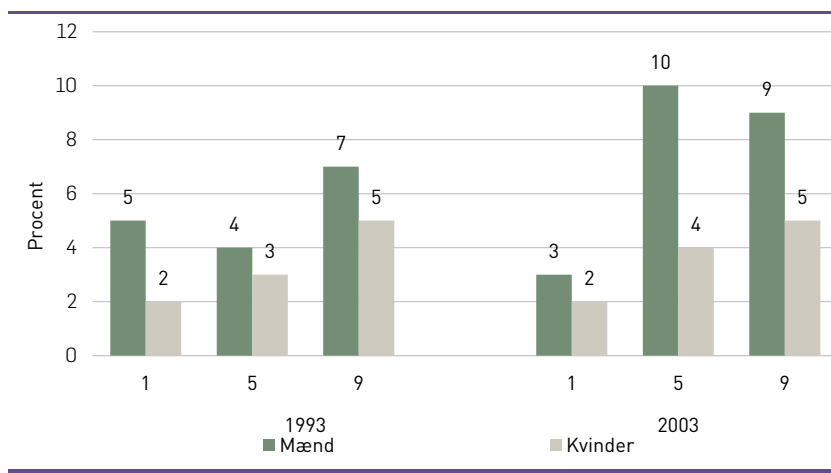
Når vi ser på personer med de tre typer af uddannelser generelt, dvs. ikke kun på nyuddannede, finder vi, at de i varierende omfang er beskæftiget i den private sektor (bilagstabel B3.7 i bilag 3). Dette gælder således 22 pct. af folkeskolelærerne, 43 pct. af fysioterapeuterne og 77 pct. af de personer, der er uddannet inden for bygnings- og anlægsteknik. Tilsvarende er der stor forskel på, hvor mange af personerne med disse

uddannelser, der er kvinder. Mens 65 pct. af folkeskolelærerne og 74 pct. af fysioterapeuterne er kvinder, gælder det kun 20 pct. af personerne uddannet inden for bygnings- og anlægsteknik.

Relativt få af de nyuddannede folkeskolelærere er beskæftiget i den private sektor, se figur 8.10. Der er gennemgående en tendens til, at nyuddannede mænd i højere grad end nyuddannede kvinder er privatansatte. Vi ser den største forskel for personer, der er nyuddannede i 2003, efter fem og ni års uddannelse.

FIGUR 8.10

Nyuddannede folkeskolelærere mv. i 1993 og 2003, der er ansat i den private sektor hhv. et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskil for mænd og kvinder. Procent.

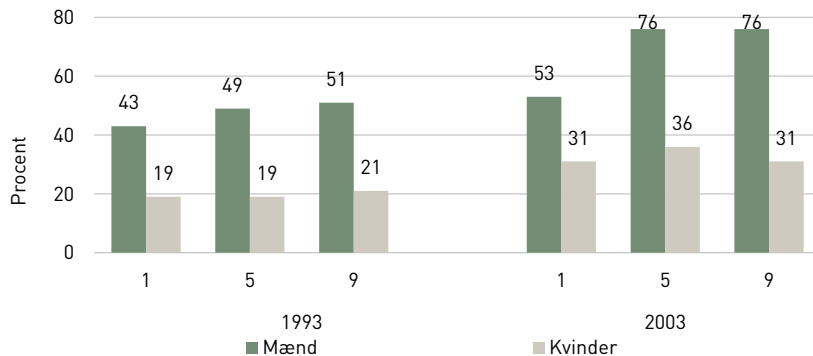


Anm.: Antal observationer: 1993: 1.361; 2003: 2.753.

For fysioterapeuter gælder fra år ét efter endt uddannelse, at nyuddannede mænd i markant højere grad end nyuddannede kvinder er privatansatte, se figur 8.11. Og mens andelen af kvinder, der er privatansatte, er relativt konstant i årene efter endt uddannelse, stiger denne andel for mænd – stigningen for mænd er mest udtalt i perioden 2004-2012.

FIGUR 8.11

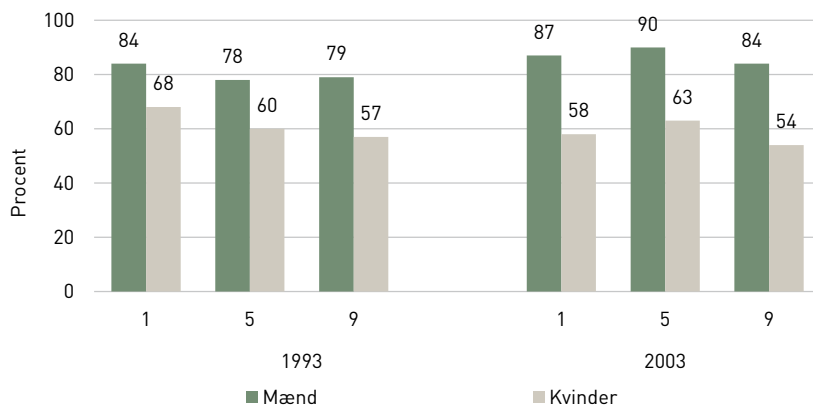
Nyuddannede inden for "fysioterapi" i 1993 og 2003, der er ansat i den private sektor hhv. et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.



Anm.: Antal observationer: 1993: 259; 2003: 259.

FIGUR 8.12

Nyuddannede inden for "bygnings- og anlægsteknik"<sup>1</sup> i 1993 og 2003, der er ansat i den private sektor hhv. et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.



Anm.: Antal observationer: 1993: 466; 2003: 292.

1. Personer med en mellemlang videregående uddannelse inden for "bygnings- og anlægsteknik" omfatter stort set udelukkende diplomingeniører og professionsbachelorer inden for "bygning".

For personer, nyuddannede inden for bygnings- og anlægsteknik, gælder ligeledes, at mænd i højere grad end kvinder er privatansatte fra år ét efter endt uddannelse, se figur 8.12. Kønsforskellen er størst i perioden 2004-2012, hvor den er af samme størrelsesorden 1, 5 og 9 år efter endt uddannelse. I perioden 1994-2002 er kønsforskellen lidt mindre, men til gengæld forøges den i årene efter endt uddannelse.

For de udvalgte mellemlange videregående uddannelser tegner der sig gennemgående et billede af, at mænd i højere grad end kvinder arbejder i den private sektor. Kønsforskellen er størst for fysioterapeuter og større i perioden 2004-2012 end i perioden 1994-2002.

### LANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

Endelig ser vi på sektorplaceringen for mænd og kvinder med tre udvalgte lange videregående uddannelser: jura, psykologi og ”teknisk u.n.a.”.

Både sektor- og kønsfordeling er forskellig på de tre uddannelser i 2013 (se bilagstabel B3.8 i bilag 3). Personer uddannet inden for ”teknisk u.n.a.” (omfatter især civilingeniører uden nærmere angivelse) er især beskæftiget i den private sektor (81 pct.), og kun 23 pct. af personerne med denne uddannelse er kvinder. I den anden ende af skalaen finder vi psykologer, hvor 39 pct. er privatansatte, og 76 pct. er kvinder. Den mest ”sektor- og kønsblandede” uddannelse af de valgte er jura, hvor 55 pct. er beskæftiget i den private sektor, og 55 pct. er kvinder.

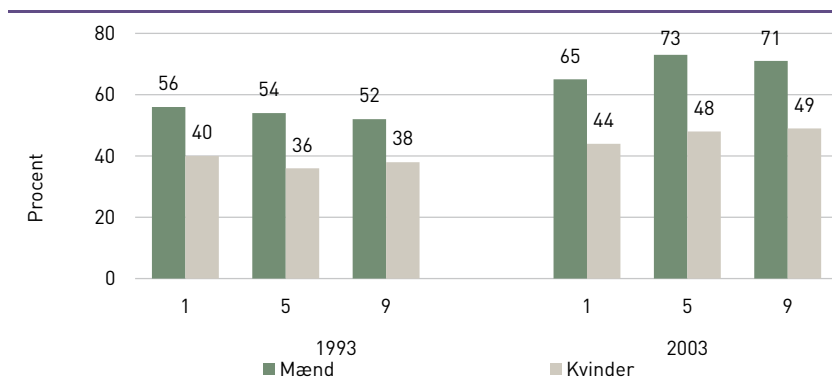
Blandt nyuddannede jurister er mænd i større omfang end kvinder beskæftiget i den private sektor allerede i år ét efter endt uddannelse, se figur 8.13. Kønsforskellen, der er af nogenlunde samme størrelsesorden et, fem og ni år efter endt uddannelse, er størst i perioden 2004-2012. Dette hænger sammen med, at især mænd i større udstrækning er beskæftiget i den private sektor i denne periode.

I år 1 efter endt uddannelse er kvindelige og mandlige psykologer i lige stort omfang beskæftiget i den private sektor, se figur 8.14. For begge køn gælder endvidere, at denne andel stiger fra år ét til år fem efter endt uddannelse. Stigningen er mest markant for mandlige psykologer, dvs. at mandlige psykologer i større udstrækning end kvindelige psykologer er beskæftiget i den private sektor fem og ni år efter endt uddannelse.

FIGUR 8.13

Nyuddannede inden for "jura" i 1993 og 2003, der er ansat i den private sektor hhv. et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for mænd og kvinder.

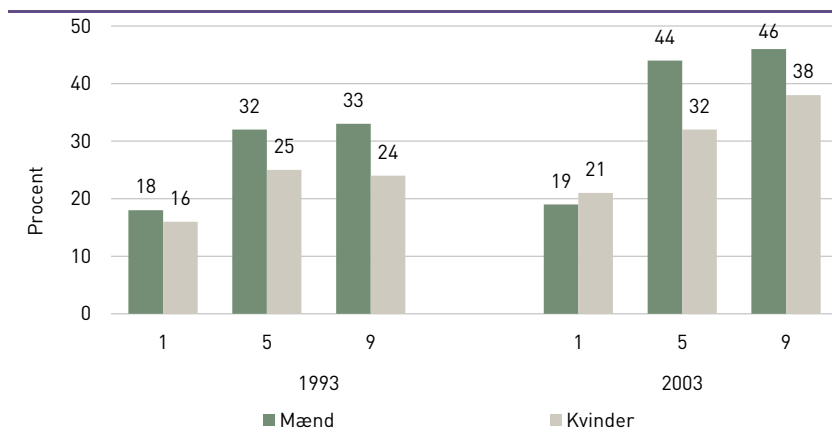
Procent.



Anm.: Antal observationer: 1993: 359; 2003: 515.

FIGUR 8.14

Nyuddannede inden for "psykologi" i 1993 og 2003, der er ansat i den private sektor hhv. et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.



Anm.: Antal observationer: 1993: 359; 2003: 515.

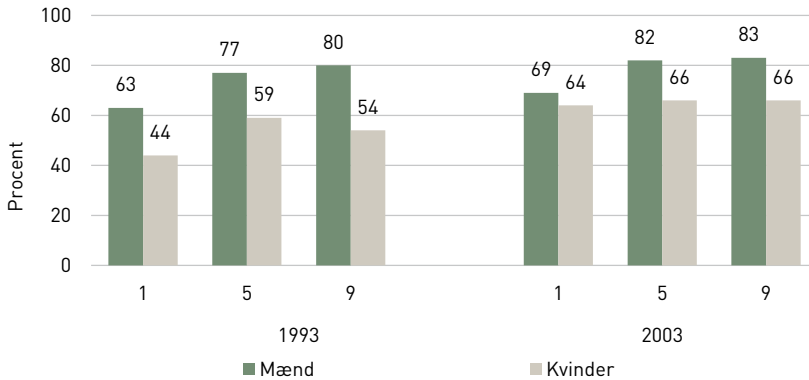
For personer med "teknisk u.n.a." gælder generelt, at mænd i større udstrækning end kvinder er beskæftiget i den private sektor i årene efter



endt uddannelse – en forskel, der er mindre udtalt i perioden 2004-2012 end i perioden 1994-2002, se figur 8.15.

FIGUR 8.15

Nyuddannede inden for ”teknisk u.n.a.”<sup>1</sup> i 1993 og 2003, der er ansat i den private sektor hhv. et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.



Anm.: Antal observationer: 1993: 251; 2003: 585.

1. Personer med en lang videregående uddannelse inden for ”teknisk u.n.a.” omfatter hovedsageligt civilingeniører uden nærmere angivelse.

For personer med en af de tre udvalgte lange videregående uddannelser finder vi alt i alt, at mænd gennemgående, i større udstrækning end kvinder, er beskæftiget i den private sektor efter endt uddannelse. Fokuserer vi på den seneste af de to undersøgte perioder, finder vi, at kønsforskellen er størst for jurister. For jurister og psykologer gælder, at kønsforskellen er størst i perioden 2004-2012, mens det omvendte er tilfældet for personer uddannet inden for ”teknisk u.n.a.”.

#### OPSAMLING – SEKTORPLACERING EFTER ENDT UDDANNELSE

Vi finder gennemgående for de udvalgte uddannelser, at mænd i højere grad end kvinder er beskæftiget i den private sektor ni år efter endt uddannelse. Baseret på tal for nyuddannede i 2003 finder vi de største kønsforskelle for kontoruddannede (erhvervsfaglig uddannelse), fysioterapeuter (mellemlang videregående uddannelse) og jurister (lang videregående uddannelse).

For nogle af de valgte uddannelser, fx ”kontor generelt” og jura, gælder, at kønsforskellen er til stede fra år ét efter endt uddannelse og forbliver af samme størrelsesorden i år fem og ni. En af forklaringerne på resultatet for ”kontor generelt”<sup>46</sup> kan være, at uddannelsen dækker over underkategorier af uddannelser med forskelligt indhold, der *som udgangspunkt* er rettet mod hhv. privat og offentlig sektor – og at kvinder (mænd) især har valgt de af uddannelserne, der er rettet mod den offentlige (private) sektor. Resultatet for jura afspejler, at de to køn bruger ”samme” uddannelse til noget forskelligt: Mænd arbejder måske især som advokatfuldmægtige i den private sektor, mens kvinder i større udstrækning er sagsbehandlere i den offentlige sektor.

For andre uddannelser, fx detailhandel, kok og psykologi, gælder, at de to køn i samme udstrækning er beskæftiget i den private sektor i år ét efter endt uddannelse, dvs. at kønsforskellen først opstår i de efterfølgende år. For detailhandel og kok kan der bl.a. være tale om, at familie-uvenslige arbejdstider især får kvinder til at skifte sektor, når de stifter familie (se også kapitel 6). Specielt for detailhandel kan resultatet endvidere afspejle, at kvinder med tiden i mindre udstrækning gør brug af deres uddannelse end mænd – en uddannelse inden for detailhandel kan således formentlig kun i begrænset omfang anvendes i den offentlige sektor. Resultatet for psykologi kan bl.a. være en følge af, at mænd i højere grad end kvinder har lyst til at blive selvstændige – en mulighed, der formentlig i mange tilfælde først opstår efter, at man har opnået et antal års erfaring som psykolog.

Vi har sammenlignet de to køns sektorplacering i perioderne 1994-2002 og 2004-2012. I de tilfælde, hvor resultaterne er forskellige i de to perioder, finder vi typisk, at sektorforskellen er *størst* i den seneste af de undersøgte perioder. Dette er tilfældet for ”kontor generelt”, kok, fysioterapi, jura og psykologi. ”Teknisk u.n.a.” er det eneste eksempel, hvor kønsforskellen er *mindst* i den seneste periode. Det er ikke muligt at vurdere, om de skitserede periodeforskelle kan tilskrives egentlige strukturelle forskydninger, eller om det snarere er konjunkturelle forhold, der spiller ind. Hvis der er tale om strukturelle forskydninger, må udviklingen siges at være alarmerende i den forstand, at udviklingen for kvinder og

---

46. ”Kontor generelt” omfatter som nævnt bl.a. følgende uddannelser: ”kontor, administration”, ”kontor, kommune og amtskommune”, ”kontor, stat”, ”spedition og shipping”, ”kontor, regnskab og revision” og ”lægesekretær”.

mænd med samme uddannelsesmæssige baggrund primært ser ud til at gå i retning af et *mere* kønsopdelt arbejdsmarked.

## OPSAMLING

Resultaterne i dette kapitel viser, at jo mere en given uddannelse er domineret af kvinder (mænd), desto færre (flere) personer med den pågældende uddannelse er beskæftiget i den private sektor. Denne sammenhæng er især udtalt for personer med erhvervsfaglige og mellemlange videregående uddannelser, mens den kun i mindre udstrækning gør sig gældende for personer med lange videregående uddannelser.

Resultaterne viser desuden gennemgående, at kvinder og mænd – trods samme uddannelsesmæssige baggrund – placerer sig forskelligt på arbejdsmarkedet: Mænd er gennemgående mere tilbøjelige til at være beskæftiget i den private sektor end kvinder. Det er i denne forbindelse værd at bemærke, at det for *ingen* af de undersøgte uddannelser gælder, at kvinder i *større omfang* end mænd er beskæftiget i den private sektor.

For nogle uddannelser – fx ”kontor generelt” og jura – opstår kønsforskellen allerede i år 1 efter endt uddannelse. For andre uddannelser – fx detailhandel, kok og psykologi – opstår sektorforskellen mellem de to køn først i de efterfølgende år.

Resultaterne tegner samlet set et billede af, at kvinder og mænds forskellige sektorplacering trods samme uddannelse medvirker til, at mindre kønsopdelte uddannelsesretninger tilsyneladende ikke fører til, at den horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet bliver mindre.

Vores resultater viser, at kvinder i højere grad end mænd vælger uddannelser, der er rettet mod den offentlige sektor. Samtidig indikerer resultaterne for kvinder og mænd med ”samme” uddannelse, at forskellige arbejdsbetingelser i offentlig og privat sektor kan spille en rolle: Er det fx især mænd, der prioriterer at opnå det størst mulige afkast af deres uddannelse, hvilket typisk fås i den private sektor (Larsen, 2013)? For at få mere indsigt i, hvilken betydning forskellige arbejdsbetingelser har for hhv. kvinder og mænds sektorvalg, kræver det, at *fokus* – i højere grad end det er tilfældet her – er på personer, der bruger deres uddannelse på jobbet.



# BILAG

## BILAG 1 ANVENDTE REGISTERVARIABLE

Dette bilag indeholder en beskrivelse af de registervariabler, vi anvender i forbindelse med vores kortlægning.

### SEKTOR

Vi skelner primært mellem offentlig og privat sektor. I forbindelse med vores kortlægning af kvinder og mænds sektorplacering underopdeler vi desuden den offentlige sektor i henholdsvis a) statslig sektor og b) kommunal-amtskommunal/regional sektor. Variablen til brug for sektorinddelingen stammer fra den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS), som indeholder oplysninger om sektorplacering tilbage til 1994. Der er imidlertid databrud for sektor mellem 2007 og 2008. Før 2008 hed variabelen "FUNKTIONSKODE", mens den fra og med 2008 hedder "SEKTORKODE".<sup>47</sup> Ændringerne bestod dels i ændringer i dele af kategoriseringen<sup>48</sup>, dels ændringer i principperne for, hvordan de enkelte enheder (virksomheder, institutioner mv.) indplaceres i denne kategorisering. Sidstnævnte har ifølge Danmarks Statistik givet anledning til markante forskydninger i beskæftigelsens fordeling på sektorer, herunder en forøgelse af den private sektor på bekostning af offentlig forvaltning og service (Danmarks Statistik, 2013). Databruddet har således betydning for vores kortlægning i den forstand, at kønsopdelingen på sektor har ændret sig fra 2007 til 2008, alene som følge af den ændrede sektorinddeling. Da variabelen "FUNKTIONSKODE" med den gamle sektorinddeling imidlertid er ført frem til og med 2012 i RAS-registret, betyder det, at vi i perioden 2008-2012 har begge sektorvariabler til rådighed. Når vi kortlægger udviklingen i kønsopdelingen på sektorer, anvender vi variabelen "FUNKTIONSKODE", da vi har oplysninger for denne variabel for næsten hele undersøgelsesperioden (1994-2012), mens vi anvender variabelen "SEKTORKODE", når vi alene beskriver kvinder og mænds sektorplacering i det senest tilgængelige år, 2013, samt de to køns sektormobilitet mellem 2012 og 2013.

---

47. Vi grupperer variabelen "SEKTORKODE" på følgende måde: Den statslige sektor består af "stat", "offentlige virksomheder" og "sociale kasser og fonde", den kommunale-regionale sektor består af "kommuner" og "regioner", mens den private sektor består af "private virksomheder" og "private non-profit organisationer".

48. Kategorien "private non-profit organisationer" blev tilføjet, således at "SEKTORKODE" består af 7 kategorier (ekskl. kategorien "uoplyst"), mens "FUNKTIONSKODE" bestod af 6 kategorier (ekskl. kategorierne "udland" og "uoplyst").

## BRANCHE

Vi anvender som hovedregel en brancheinddeling på to forskellige niveauer. Denne opdeling foretages med udgangspunkt i variabelen ”BRANCHE\_KODE”, som findes i RAS-registret fra og med 1993. Danmarks Statistik opererer med fire standardgrupperinger ud fra brancheoplysningerne i RAS-registret, hvorfra vi anvender en standardgruppering med henholdsvis 27 brancher (benævnt niveau 4) og 111 brancher (benævnt niveau 2).<sup>49</sup> Det skal bemærkes, at der er to databrud for branche i vores undersøgelsesperiode, nemlig mellem 2002 og 2003 og mellem 2007 og 2008, hvor den anvendte branchenomenklatur skifter henholdsvis fra ”DB93” til ”DB03” og fra ”DB03” til ”DB07”. Der er imidlertid kun brud i standardgrupperingerne mellem ”DB03” og ”DB07”, altså mellem 2007 og 2008<sup>50</sup> (Danmarks Statistik, 2008). Ligesom tilfældet er med sektor, har databruddet for branche betydning for vores kortlægning i den forstand, at kvinder og mænds placering på brancher bl.a. har ændret sig alene som følge af den ændrede branchenomenklatur. I RAS-data fra 2000 til 2007 findes imidlertid variable med branchekoder på baggrund af både ”DB03”- og ”DB07”-nomenklaturen, og denne ”nøgle” har muliggjort, at vi har kunnet føre standardgrupperingerne fra ”DB03” frem til og med de nyeste tilgængelige data. Når vi ser på udviklingen i kvinder og mænds placering på brancher hen over undersøgelsesperioden (1993-2003), anvender vi således standardgrupperingerne fra ”DB93”-/”DB03”-nomenklaturen som sammenligningsgrundlag, mens vi anvender standardgrupperingerne fra ”DB07”-nomenklaturen, når vi alene beskriver kvinder og mænds branchepacering i det senest tilgængelige år, 2013, samt de to køns branchemobilitet mellem 2012 og 2013.

## ARBEJDSFUNKTION

Vi anvender to forskellige inddelinger af arbejdsfunktion. Begge inddelinger tager udgangspunkt i variabelen ”DISCO\_KODE”, som findes i RAS-registret fra og med 1994. DISCO er den danske version af den internationale fagklassifikation ISCO (International Classification of Occupations), som udarbejdes af ILO (International Labour Organisation). Opbygningen af ISCO er baseret på to hovedbegreber: arten af det ud-

---

49. Niveau 1 henviser til enhederne i den rå, ikke-grupperede, branchevariabel.

50. Antallet af brancher på henholdsvis niveau 4 og niveau 2 var således 9 og 111 i både ”DB93” og ”DB03”, dvs. i hele perioden før 2008.

førte arbejde, dvs. arbejdsfunktionen, og begrebet færdigheder (for en beskrivelse af færdigheder, se Danmarks Statistik, 2011). Når vi i de følgende analyser belyser kvinder og mænds fordeling på arbejdsfunktion i 2013, anvender vi Danmarks Statistiks standardgruppering på 1. ciffer, dvs. vi opdeler kvinder og mænd i følgende ti kategorier (samt desuden på kategorien ”uoplyste arbejdsfunktioner”<sup>51</sup>):

1. Ledelsesarbejde
2. Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område
3. Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau inden for pågældende område
4. Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde
5. Service- og salgsarbejde
6. Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. medhjælp
7. Håndværkspræget arbejde
8. Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde
9. Andet manuelt arbejde
0. Militært arbejde

Vi kortlægger desuden den *vertikale* kønsopdeling over tid. Til dette formål inddeler vi de ovennævnte kategorier i niveauer af arbejdsfunktioner, baseret på de indlejrede færdighedsniveauer (for nærmere beskrivelse af færdighedsniveauer, se Danmarks Statistik, 2011). Vi underopdeler således kategorierne 2-9, hvor kategori 2 svarer til højeste færdighedsniveau (som ovenfor benævnt ”Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område”), kategori 3 svarer til næsthøjeste færdighedsniveau (som ovenfor benævnt ”Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau inden for pågældende område”), kategori 4-8 svarer til tredjehøjeste færdighedsniveau, svarende til ”Arbejde, der forudsætter viden på grundniveau”, mens kategori 9 svarer til laveste færdighedsniveau, nemlig ”Arbejde, der ikke stiller krav til særlige kvalifikationer”. Kategorien ”Militært arbejde” går ifølge Danmarks Statistik på tværs af opdelingen i færdighedsniveauer, hvorfor vi i kortlægningen af den vertikale dimension lægger den sammen med kategorien ”uoplyste arbejds-

---

51. Fra og med 2003 har alle selvstændige uoplyst arbejdsfunktion, hvorfor de er inkluderet under kategorien ”uoplyst”. I hele denne periode udgør selvstændige ca. 7 pct. af vores undersøgelsespopulation af beskæftigede.



funktioner” der ligger uden for ovennævnte kategorisering. Kategori 1, ”Ledelsesarbejde”, betragter vi som det højeste niveau. Det er væsentligt at være opmærksom på, at denne kategori er ganske lille, da den alene omfatter topledelse. En del ledere, fx mange ledere i den offentlige sektor, indgår i stedet under kategorien ”Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område”.

I løbet af vores undersøgelsesperiode ændrede Danmarks Statistik DISCO-klassifikationen fra ”DISCO-88” til ”DISCO-08”. Denne ændring har virkning i RAS-registret fra og med 2011. Ændringen skal ses i lyset af, at ISCO blev opdateret i 2008 (fra ISCO-88 til ISCO-08). Opdateringen ændrede ikke ved de basale principper og hovedstrukturen i ISCO-88 og dermed heller ikke ved hovedstrukturen i DISCO-88, men der er foretaget betydelige strukturelle ændringer på visse områder (ILO, 2010). Ændringen af DISCO-klassifikationen har betydning for vores kortlægning i den forstand, at kønsopdelingen på arbejdsfunktioner sandsynligvis har ændret sig som følge af den ændrede fagklassifikation, også selv om vi holder os til kun at tage udgangspunkt i hovedstrukturen i form af DISCO-variablens 1. ciffer. Forskydningerne ser ud til især at have fundet sted mellem ovennævnte kategori 2 og 3. For i videst muligt omfang at mindske betydningen af databruddet har vi til brug for belysning af udviklingen i den vertikale dimension derfor valgt at lægge kategori 2 og 3 sammen. Desuden har vi samlet kategorierne 4-9 i én kategori sammen med kategorien ”uoplyste arbejdsfunktioner”. Man kan diskutere, om personer med uoplyst arbejdsfunktion reelt hører sammen med kategorierne 4-9. Alternativet er efter vores opfattelse at udelade kategorien ”uoplyst”, hvilket imidlertid er problematisk, fordi kategorien er anvendt i meget forskelligt omfang hen over den undersøgte periode. Fx var arbejdsfunktionen uoplyst for 9 pct. af de beskæftigede i alderen 25-64 år i 1994 mod 22 pct. i 2003 (med relativt flere mænd i kategorien i 2003) og 14 pct. i 2013. Til gengæld udelader vi kategorien ”Militært arbejde”, fordi den omfatter mindre end 1 pct. af de beskæftigede i 2013. Denne gruppering giver følgende opdeling til brug for kortlægningen af den vertikale kønsopdeling over tid (tallene i parentes henviser til kategorierne i standardgrupperingen ovenfor):

1. Ledelsesarbejde (1)
2. Arbejde, der enten forudsætter viden på højeste niveau eller på mellem niveau inden for pågældende område (2-3)

3. Arbejde, der forudsætter viden på grundniveau, arbejde uden krav til særlige kvalifikationer (4-9) og uoplyst arbejdsfunktion

Problematikken omkring databruddet mellem 2007 og 2008 og det varierende omfang af brugen af kategorien ”uoplyste arbejdsfunktioner” indebærer, at resultaterne, baseret på denne gruppering, skal fortolkes med varsomhed.

## Job

Danmarks Statistik opererer ikke med en variabel for ”job”. Vi kan derfor ikke måle kønsopdelingen på job og udviklingen heri direkte. For at nærme os et job-begreb kombinerer vi branche (niveau 2) med den ovennævnte vertikale gruppering af arbejdsfunktion i tre niveauer. Opgørelsen på jobniveau repræsenterer dermed en kombination af den horizontale og den vertikale dimension. Brugen af grupperingen af arbejdsfunktion i tre niveauer indebærer, at resultaterne på jobniveau også skal fortolkes med varsomhed.

## UDDANNELSESLÆNGDE, -NIVEAU OG -RETNING

Når vi kortlægger det kønsopdelte uddannelsessystem, ser vi først på udviklingen i kvinder og mænds uddannelseslængde. Til dette formål anvender vi variabelen ”HFPRIA”, der er den normerede tid for højeste fuldførte uddannelse, dvs. den korteste vej fra 1. klasse til dette uddannelsesniveau.

Dernæst belyser vi udviklingen, når det gælder de to køns uddannelsesniveau. Til dette formål benytter vi os af oplysninger om højeste fuldførte uddannelse. Vi anvender variabelen ”HFAUDD”, som findes i uddannelsesregistret (UDDA). Som ved kortlægningen af det kønsopdelte arbejdsmarked inddrager vi oplysninger om uddannelse fra og med 1993. For at undersøge de to køns fordeling på uddannelsesniveau inddeler vi variabelen HFAUDD i følgende hovedgrupper:

1. Grundskole (inkl. uoplyst)
2. Gymnasial uddannelse
3. Erhvervsfaglig uddannelse
4. Kort videregående uddannelse
5. Mellemlang videregående uddannelse
6. Bacheloruddannelse

7. Lang videregående uddannelse
8. Forskeruddannelse

Endelig undersøger vi de to køns fordeling på uddannelsesretning. Vi anvender også variablen HFAUDD til dette formål. Vi fokuserer her på de erhvervskompetencegivende uddannelsesretninger, dvs. uddannelsesretninger inden for hver af hovedgrupperne ”Erhvervsfaglig uddannelse”, ”Kort videregående uddannelse”, ”Mellemlang videregående uddannelse”, der her (medmindre andet er angivet) inkluderer bacheloruddannelse, ”Lang videregående uddannelse” og ”Forskeruddannelse”. Til dette formål benytter vi en gruppering på *mellemgruppeniveau*, som inden for hovedgruppen ”Erhvervsfaglig uddannelse” bl.a. omfatter kategorierne ”Handel og kontor”, ”Jern og metal” og ”Bygge og anlæg”, mens ”Pædagogisk”, ”Samfundsvidenskabelig” og ”Teknisk” er eksempler på kategorier på mellemniveau inden for hovedgruppen ”Mellemlang videregående uddannelse”.

Vi anvender også oplysninger om uddannelsesretning, baseret på variablen HFAUDD, når vi kortlægger overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked. Vi fokuserer her på detaljerede uddannelsesretninger inden for de tre uddannelsesniveauer, der – baseret på højeste fuldførte uddannelse – er de mest udbredte blandt 25-64-årige i Danmark, nemlig erhvervsfaglig, mellemlang videregående og lang videregående uddannelse, se kapitel 7. Vi anvender i dette tilfælde en gruppering på *undergruppeniveau*, som inden for de erhvervsfaglige uddannelser fx omfatter detailhandel og elektriker, inden for de mellemlange videregående uddannelser omfatter det fx folkeskolelærer mv. og fysioterapi, mens det inden for de lange videregående uddannelser fx omfatter medicin og jura.

I kapitlet om overgang fra uddannelse til arbejdsmarked tager vi afsæt i personer med specifikke uddannelsesretninger, der er i beskæftigelse. Kapitlet består af to dele. I den første del, hvor vi fokuserer på beskæftigede i aldersgruppen 25-64 år som helhed, tager vi afsæt i de uddannelsesretninger, hvor vi finder flest personer i beskæftigelse. For de erhvervsfaglige uddannelser, der repræsenterer relativt flest beskæftigede, tager vi afsæt i de uddannelsesretninger, hvor mere end 5.000 personer er i beskæftigelse. For de mellemlange og de lange videregående uddannelser medtager vi de 20 største uddannelsesretninger, opgjort ved antal beskæftigede. I den anden del af kortlægningen tager vi afsæt i nyuddannede, der er i beskæftigelse henholdsvis ét, fem og/eller ni år efter endt ud-

dannelse. Til dette formål har vi udvalgt ni uddannelsesretninger – tre for hvert af de tre uddannelsesniveauer i fokus. Disse uddannelsesretninger er udvalgt ud fra, at de antalmæssigt skal have en vis volumen af både kvinder og mænd, der afslutter uddannelsen i hhv. 1993 og 2003, og en vis volumen af beskæftigede, både i den private og den offentlige sektor, se bilagstabel B3.6-B3.8 i bilag 3. Desuden har vi – så vidt det har været muligt – tilstræbt at udvælge uddannelser, hvor køns- og/eller sektor-sammensætningen er forskellig.

De valgte uddannelser er:

- Erhvervsfaglige uddannelser: kontor generelt, detailhandel og kok.
- Mellemlange videregående uddannelser: folkeskolelærer mv., fysioterapi og bygge- og anlægsteknik.
- Lange videregående uddannelser: jura, psykologi og teknisk u.n.a.

## BILAG 2 MÅLING AF KØNSSEGREGERING

Kønssegregeringen på arbejdsmarkedet er traditionelt blevet opgjort ved hjælp af indeks, der måler, hvor mange kvinder (eller mænd), der skal skifte henholdsvis sektor, branche, arbejdsfunktion og/eller job, for at fordelingen af kvinder og mænd bliver den samme. Jo større forskel der er på kvinder og mænds fordeling (dvs. jo mere kønssegregeret arbejdsmarkedet er), desto flere skal skifte placering for at udjævne denne forskel, og desto højere er værdien af disse indeks.

### VALG AF INDEKS

Der findes forskellige segregeringsindeks, hver med deres fordele og ulemper, og der er i litteraturen ikke enighed om, at et af disse indeks generelt er bedre end de øvrige. Vi har valgt at fokusere på det såkaldte ID-indeks (eller "Duncan and Duncan's Index of Dissimilarity", Duncan & Duncan, 1955) og supplerer dette mål med målinger på baggrund af IP-indekset (eller "Karmel og MacLachlan's Index", Karmel & MacLachlan, 1988) (se også kapitel 2). Anvendelse af disse indeks er imidlertid ikke uproblematisk, idet begge indeks er afhængige både af detaljeringsgraden i kategoriseringen af data (jo flere kategorier vi inddeler fx branchevariablen i, desto højere bliver indeks-målet, uanset at datagrundlaget er det samme)<sup>52</sup> og af kvinders andel af den samlede beskæftigelse (se fx Barth m.fl., 2014; Blackburn, 2009; Emerek, 2006; Emerek m.fl., 2002). Studier på tværs af EU-landene har således vist, at arbejdsmarkedet er relativt mere kønssegregeret i Danmark og de øvrige nordiske lande, hvor kvinder udgør en større andel af den samlede beskæftigelse, end i de øvrige EU-lande. Studierne viser, at de anvendte mål for kønssegregeringen afhænger af kvindernes erhvervsaktivitet i de enkelte lande (Emerek m.fl., 2002), og at den beregnede værdi for kønssegregeringen i Danmark reduceres til et niveau, der svarer til gennemsnittet for EU, når der således korrigeres for kvindernes erhvervsaktivitet (Emerek, 2006). At den relativt større erhvervsaktivitet blandt kvinder i de nordiske lande giver anledning til en relativt højere kønssegregering i disse lande, skyldes bl.a., at omsorgsarbejde, der hovedsageligt varetages af kvinder, i de nordiske lande befinder sig inden for omsorgssektoren, som således antalmæssigt domineres af kvinder, mens denne form for arbejde typisk er

---

52. Når antallet af kategorier overstiger 20, er følsomheden over for variationer i antallet af kategorier dog forholdsvis lille (Bettio & Verashchagina, 2009; Blackburn, 2009).

ulønnet i de sydeuropæiske lande og derfor ikke indgår i disse landes opgørelse af kønssegregeringen.

Indeksene er derfor ikke velegnede til sammenligning hverken mellem eller inden for lande i perioder, hvor detaljeringsgraden i data ændres, og/eller hvor kvinders andel af den samlede beskæftigelse ændrer sig markant, fx hvis kvinders andel af arbejdsstyrken øges. Danske kvinders andel af den samlede beskæftigelse har imidlertid ligget meget stabilt i vores undersøgelsesperiode 1993-2013. Indeksenes følsomhed over for kvinders andel af den samlede beskæftigelse burde derfor ikke give anledning til problemer i vores analyser, hvor vi netop afgrænser os til at se på kønssegregeringen i en dansk kontekst i denne periode.

Indeksene er desuden påvirkelige over for strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet. Det er imidlertid muligt at tage højde for dette gennem en såkaldt ”dekomponering” af ændringen i ID-indekset mellem to år, se beskrivelsen heraf nedenfor.

#### OPGØRELSE AF ID-INDEKSET

ID-indekset opgøres som halvdelen af summen af den absolutte forskel mellem kvinder og mænds fordeling på tværs af fx sektor eller branche (se fx Bettio & Verashchagina, 2009). Vi illustrerer opgørelsesmetoden med fordelingen på brancher som eksempel:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{M_i}{M} - \frac{K_i}{K} \right|$$

Hvor:

M: Samlet antal mænd i beskæftigelse

M<sub>i</sub>: Antal mænd i branche *i*

K: Samlet antal kvinder i beskæftigelse

K<sub>i</sub>: Antal kvinder i branche *i*

ID-indekset antager den mindste værdi, 0, når kvinder og mænds fordeling på fx brancher er helt ens, dvs. ingen kønssegregering, og antager den største værdi 1 (eller 100 pct.), når kvinder og mænds fordeling er helt forskellig, dvs. total kønssegregering.

## DEKOMPONERING AF ID-INDEKSET

Ændringer i opgørelsen af kønssegregering over tid skyldes som nævnt ikke nødvendigvis blot, at kønsbalancen inden for fx brancher har ændret sig i den pågældende periode, men kan også skyldes, at beskæftigelsesfordelingen på fx brancher med forskellig kønsfordeling har ændret sig i samme periode. Ændret kønssegregering kan med andre ord også være en følge af strukturelle forskydninger på arbejdsmarkedet. Det er imidlertid muligt at ”dekomponere” ændringen i ID-indekset mellem to år i forskellige komponenter, således at den del, der alene vedrører ændringer i kønsbalancen (kønsratioen), kan udskilles. Forskellen i ID-indekset mellem to år kan således dekomponeres i:

- a) En *strukturel* komponent, der fanger den del af forskellen, der skyldes ændringer i strukturen på arbejdsmarkedet mellem de to år. En strukturel ændring, der vil mindske indekset, kan fx være, at nogle stærkt kvinde- og/eller mandsdominerede brancher er blevet antalmæssigt mindre i den mellemliggende periode, mens antallet af ansatte i de mere kønsblandede brancher er vokset.
- b) En *kønsratio*-komponent, der fanger den del af forskellen, der skyldes reelle ændringer i kønsbalancen mellem de to år. En ændring i kønsbalancen, der vil mindske indekset, kan fx være, hvis kvinder skifter til mere mandsdominerede brancher, og/eller hvis mænd skifter til mere kvindedominerede brancher i perioden.<sup>53</sup>

For en gennemgang af de matematiske udregninger bag dekomponeringen af ID-indekset henvises til Bettio & Verashchagina (2009, s. 105).

## OPGØRELSE AF IP-INDEKSET

IP-indekset opgøres som kvinders andel af de beskæftigede ganget med summen af den absolutte forskel mellem kvinders fordeling og den totale fordeling i de forskellige kategorier af fx sektor eller branche (se fx Emekek & Holt, 2008; Bettio & Verashchagina, 2009). Vi illustrerer opgørelsesmetoden med fordelingen på brancher som eksempel:

---

53. Derudover fås en såkaldt ”residual effekt”, dvs. et rest-led, som angiver den ”uforklarede del” af forskellen mellem de to år. Restleddet består her af den del af ændringerne, som både kan forklares af strukturelle ændringer og af ændringer i køns sammensætningen mellem de to år.

$$IP = \frac{1}{N} \sum_i \left| \left(1 - \frac{M}{N}\right) \cdot M_i - \frac{M}{N} \cdot K_i \right|$$

Hvor:

M: Samlet antal mænd i beskæftigelse

M<sub>i</sub>: Antal mænd i branche *i*

K: Samlet antal kvinder i beskæftigelse

K<sub>i</sub>: Antal kvinder i branche *i*

N: Samlet antal personer i beskæftigelse

N<sub>i</sub>: Antal personer i branche *i*

IP-indekset antager den mindste værdi, 0, når kvinder og mænds fordeling på fx brancher er helt ens, dvs. ingen kønssegregering, og antager den største værdi 0,5 (eller 50 pct.), når kvinder og mænds fordeling er helt forskellig, dvs. total kønssegregering.



## BILAG 3 BILAGSTABELLER

### BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 5

#### BILAGSTABEL B3.1

Grad af segregering af brancher, baseret på IP-indeks i 1993, 2003 og 2013 (i procent), samt ændringer i perioderne 1993-2003, 2003-2013 og 1993-2013 (i procentpoint).

	Grad af segregering			Ændring i grad af segregering		
	1993	2003	2013	1993-2003	2003-2013	1993-2013
27 brancher	18,4	18,3	18,2	-0,1	-0,1	-0,2
111 brancher	21,4	21,1	20,6	-0,3	-0,5	-0,8

#### BILAGSTABEL B3.2

Grad af segregering af job, baseret på IP-indeks i 1994, 2003 og 2013 (i procent), samt ændringer heri i perioderne 1994-2003, 2003-2013 og 1994-2013 (i procentpoint).

	Grad af segregering			Ændring i grad af segregering		
	1994	2003	2013	1994-2003	2003-2013	1994-2013
IP-indeks	24,2	23,3	21,2	-0,9	-2,1	-3,0

## BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 6

### BILAGSTABEL B3.3

Mobilitet mellem statslig, kommunal/regional og privat sektor blandt de beskæftigede i befolkningen i alderen 25-64 år fra 2012 til 2013. Særskilt for kvinder og mænd. Procent.

	2013			I alt
	Statslig	Kommunal /regional	Privat	
2012				
<i>Kvinder</i>				
Stat	92,5	2,4	5,0	99,9
Kommunal/regional	0,7	96,7	2,7	100,1
Privat	0,9	2,6	96,5	100,0
<i>Mænd</i>				
Stat	93,6	1,1	5,3	100,0
Kommunal og regional	1,0	94,4	4,6	100,0
Privat	0,6	0,7	98,6	99,9

Anm.: Datagrundlag: 995.741 kvinder og 1.034.920 mænd.

## BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 7

### BILAGSTABEL B3.4

Grad af segregering af uddannelsesniveauer, baseret på IP-indeks i 1993, 2003 og 2013 (i procent), samt ændringer heri i perioderne 1993-2003, 2003-2013 og 1993-2013 (i procentpoint).

	Grad af segregering			Ændring i grad af segregering		
	1993	2003	2013	1993-2003	2003-2013	1993-2013
7 uddannelsesniveauer	7,2	5,6	6,0	-1,7	0,4	-1,2

## BILAGSTABEL B3.5

Grad af segregering af uddannelsesretninger, baseret på IP-indeks særskilt for udvalgte uddannelsesniveauer i 1993, 2003 og 2013 (i procent), og ændringer heri i perioderne 1993-2003, 2003-2013 og 1993-2013 (i procentpoint).

	Grad af segregering			Ændring i grad af segregering		
	1993	2003	2013	1993-2003	2003-2013	1993-2013
Erhvervsfaglig uddannelse (10 grupper) <sup>1</sup>	31,5	30,3	29,9	-1,2	-0,4	-1,6
Kort videregående uddannelse (10 grupper)	26,2	18,7	14,4	-7,5	-4,3	-11,8
Mellemlang videregående uddannelse (inkl. bachelor) (19 grupper) <sup>1</sup>	24,6	21,8	18,8	-2,8	-3,0	-5,8
Lang videregående uddannelse (10 grupper) <sup>1</sup>	10,0	10,3	11,1	0,3	0,8	1,1
Forskeruddannelse (8 grupper) <sup>1</sup>	10,9	11,0	11,3	0,1	0,3	0,4

Anm.: Datagrundlag: 1.752.265 personer i 1993, 2.144.169 personer i 2003 og 2.192.262 personer i 2013.

1. I 2013 er segregeringsmålingerne imidlertid foretaget på baggrund af 12 grupper for erhvervsfaglig uddannelse, 20 grupper for mellemlang videregående uddannelse, 11 grupper for lang videregående uddannelse og 9 grupper for forskeruddannelse. For erhvervsfaglig uddannelse gælder, at to nye kategorier ("Sikkerhed" og "Pædagogisk") indgår i 2013, men ikke i 1993 og 2003. For mellemlang og lang videregående uddannelse samt forskeruddannelse gælder, at en ny kategori "Uden nærmere angivelse (u.n.a.)" indgår i 2013, men ikke i 1993 og 2003. Beregninger, hvor disse nye grupper er udeladt som missing-observationer, ændrer dog kun minimalt ved indeksene, da antallet af udeladte observationer er ganske lille. Tendenserne er således de samme som i tabellen.

## BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 8

### BILAGSTABEL B3.6

Beskæftigede i alderen 25-64 år med en erhvervsfaglig uddannelse som højeste fuldførte uddannelse, opdelt på uddannelsesretning, andel kvinder og andel privatansatte. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. Uddannelsesretninger med over 5.000 beskæftigede. Procent.

	Andel kvinder		Andel privatansatte		Antal
	I alt	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Kontor generelt	80,0	61,3	78,0	57,1	133.812
Detailhandel	58,7	76,6	89,5	67,5	111.095
Mekaniker mv.	0,6	86,9	87,0	68,4	56.124
Social- og sundhedshjælper	94,0	18,7	23,9	18,4	48.737
Smede- og skibstekniske uddannelser	0,9	88,0	88,2	62,6	37.750
Tømrer mv.	0,4	90,2	90,2	64,8	34.612
Social- og sundhedsassistent	75,7	13,7	15,4	13,6	30.257
Elektriker	1,0	87,5	87,6	75,3	29.492
Maskinarbejder mv.	4,5	86,0	86,2	80,6	28.991
Finans	58,7	90,1	93,6	87,6	25.558
Engroshandel	22,0	88,9	92,0	78,0	23.277
Landmand efteruddannelse	5,2	93,1	94,9	78,0	18.102
Kok mv.	38,1	78,2	84,9	67,4	14.917
Maler mv.	28,5	85,9	90,5	74,4	13.931
Assistent inden for teknik	66,3	72,9	80,5	69,1	13.717
Frisør, wellness mv.	93,2	79,5	88,2	78,9	13.019
Murer mv.	0,8	90,9	91,2	53,6	12.936
Gas- og VVS-teknik	0,4	87,2	87,2	72,2	12.734
Snedker mv.	4,1	85,7	86,5	66,7	12.090
Slagter mv.	21,6	84,9	89,2	69,2	12.053
Ernærings- og serviceassistent	94,9	33,6	36,7	33,4	10.588
Elektronik	2,6	81,0	81,2	73,4	10.557
Bager mv.	26,9	82,2	87,7	67,2	9.413
Landmand	12,5	91,8	94,2	74,7	8.340
Automatik- og datamekaniker	2,5	82,6	82,9	68,5	8.287
Gartneri	33,8	67,1	73,7	54,1	8.071
Grafiker mv.	45,7	82,4	85,5	78,7	6.126
Chauffør og redder	8,5	89,2	89,2	88,5	5.858
Handel og administration u.n.a.	55,2	76,7	85,4	69,7	5.688
Tjener mv.	57,7	82,5	87,4	79,0	5.631
IT	29,6	84,2	86,1	79,5	5.500
I alt, andel	43,4	72,5	86,9	53,6	
Antal personer	767.263	767.263	434.585	332.678	767.263

### BILAGSTABEL B3.7

Beskæftigede i alderen 25-64 år med en mellemlang videregående uddannelse<sup>1</sup> som højeste fuldførte uddannelse, opdelt på uddannelsesretning, andel kvinder og andel privatansatte. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. De 20 største uddannelsesretninger, opgjort ved antal beskæftigede. Procent.

	Andel kvinder		Andel privatansatte		Antal
	I alt	I alt	Mænd	Kvinder	
Pædagog mv.	82,0	13,1	19,2	11,7	100.602
Folkeskolelærer mv.	65,4	21,5	26,44	18,9	72.213
Sygepleje	96,0	14,0	18,2	13,8	55.469
Økonomi/ledelse	38,7	83,2	89,7	73,1	23.267
Socialrådgivning og -formidling	85,3	14,9	21,5	13,8	14.270
Maskin- og skibsbygningsteknik	8,9	91,1	91,8	84,2	11.611
Elektroteknik-IT	3,9	88,1	88,5	77,0	11.285
Fysioterapi	74,2	43,2	66,0	35,3	9.779
Bygnings- og anlægsteknik	19,5	76,7	80,7	59,8	9.455
Bygningskonstruktion	12,0	82,8	84,7	69,1	8.851
Maskinteknisk ledelse og drift	1,0	80,2	80,2	76,9	7.594
Ergoterapi	93,7	11,3	19,2	10,7	7.094
Bioanalytiker	90,9	26,3	38,3	25,1	7.043
Journalistik og kommunikation	37,9	71,2	73,1	68,1	5.736
Sygepleje videregående	95,0	11,6	30,2	10,6	4.482
Flere erhvervsprog	93,7	74,6	76,1	74,5	4.277
Ernæring	93,2	46,8	59,6	45,8	3.952
Bibliotek	75,23	23,8	27,6	22,5	3.751
Tekstile fag og formidling	90,3	57,6	74,9	55,7	3.384
Kemi	52,6	80,3	85,6	75,5	2.541
I alt, andel	68,3	32,9	58,7	20,8	
Antal personer	366.656	366.656	116.392	250.264	366.656

1. Mellemlang videregående uddannelse er ekskl. akademisk bacheloruddannelse.

## BILAGSTABEL B3.8

Beskæftigede i alderen 25-64 år med en lang videregående uddannelse som højeste fuldførte uddannelse, opdelt på uddannelsesretning, andel kvinder og andel privatansatte. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. De 20 største uddannelsesretninger, opgjort ved antal beskæftigede. Procent.

	Andel kvinder	Andel privatansatte		Antal	
	I alt	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Erhvervsøkonomi og ledelse	38,0	80,8	84,5	74,6	36.822
Medicin	52,0	29,2	31,8	26,7	18.447
Jura	55,2	54,9	68,3	44,0	17.055
Teknisk u.n.a.	22,8	80,7	84,1	68,9	8.748
Samfundsøkonomi	29,1	55,9	61,9	41,4	8.466
Politologi	44,6	29,1	30,7	27,0	7.248
Psykologi	76,4	38,6	47,4	35,9	6.650
Datalogi-IT	28,3	73,6	78,7	60,8	6.363
Arkitekt	44,7	71,5	76,5	65,4	6.109
Elektroteknik-IT	7,1	84,5	85,4	72,7	5.880
Dansk-nordisk	69,1	36,6	39,0	35,5	5.811
Biologi	52,5	39,5	43,6	35,7	5.721
Journalistik og kommunikation	59,4	63,0	66,9	60,3	5.640
Historie	38,5	32,7	32,3	33,4	4.486
Erhvervsprog, 1 sprog	83,5	77,3	75,9	77,6	4.386
Bygge- og anlægsteknik	24,9	72,1	78,2	53,6	4.297
Tandlæge	65,4	73,0	86,7	65,8	4.205
Pædagogik, faglig	76,5	23,9	22,3	24,3	3.921
Farmaci	74,5	77,8	81,6	76,6	3.731
Administration og forvaltning	48,9	29,6	33,2	25,8	3.519
I alt, andel	46,4	60,1	66,8	52,3	
Antal personer	167.505	167.505	89.741	77.764	167.505

# LITTERATUR

- Andersen, T., J.H. Haahr, M.E. Hansen & M. Holm-Pedersen (2008): *Job mobility in the European Union: Optimising its social and economic benefits*. Final report. Policy and business analysis. Tåstrup: Teknologisk Institut.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2013): ”Danmark i en krisetid – Velstand kræver uddannelse”. *Økonomiske tendenser* 2013. Tilgængelig på: <http://www.ae.dk/publikationer/danmark-i-en-krisetid-velstand-kræver-uddannelse>. Besøgt 02-01-2016.
- Barth, E., I. Hardoy, P. Schöne & K.M. Østbakken (2014): ”Hva betyr høy yrkesdeltakelse for kjønnssegregering?” I: L. Reisel & M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, s. 110-118. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Becker, G.S. (1993): *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3. udgave. Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, G.S. (1971): *The Economic of Discrimination*. 2. udgave. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bettio, F. & A. Verashchagina (2009): *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg: European Commission.

- Blackburn, R.M. (2009): Measuring Occupational Segregation and its Dimensions of Inequality and Difference. *Cambridge Studies in Social Research No. 12*.
- Baagøe Nielsen, S. (2008): Mænd i kvindeafg. I: R. Emerek & H. Holt (red.) *Lige muligheder – frie valg? – Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24.
- Billing, Y.D. (2005): *Ledere under forandring? – Om kvinder og identitet i chef-jobs*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Bloksgaard, L. (2009): ”Mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget”. I: LO (red.): De kønsopdelte uddannelsesfag. Malerfaget, SOSU-faget og el-faget. *LO-Dokumentation 2/2009*, s. 58-94. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Bloksgaard, L. (2008): Kompetencekrav, familierpolitikker og køn i moderne arbejdspladskontekster. I: R. Emerek & H. Holt (red.) *Lige muligheder – frie valg? – Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24.
- Boje, T.P. & A. Ejrnæs (2013): ”Ulige vægt – Arbejde og Familie i Europa”. I: B. Greve (red) *Grundbog i Socialvidenskab: 5 perspektiver. 2. udgave*, s. 261-283. København: Samfundslitteratur.
- Borchorst, A. (2010): “Kollektive aktører og institutionelle spilleregler, barrierer og potentialer for ligeløn. I: M. Deding & H. Holt (red.) *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd?* København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:12.
- Busch-Heizmann, A. (2015): ”Supply-Side Explanations for Occupational Gender Segregation: Adolescents’ Work Values and Gender – (A) Typical Occupational Aspirations”. *European Sociological Review*, 31(1).
- Danmarks Statistik (2015): *Statistikbanken*. Tilgængelig på: <http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1920>. Besøgt: 10-08-2015.
- Danmarks Statistik (2016): *Statistikbanken*. Tilgængelig på: <http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1920>. Besøgt: 31-03-2016.
- Danmarks Statistik (2013): *Ny sektorkode i beskæftigelsesstatistikkerne*. Tilgængelig på: [www.dst.dk/ext/arbe/ny-sektorkode](http://www.dst.dk/ext/arbe/ny-sektorkode). Besøgt: 27-05-2015.



- Danmarks Statistik (2011): *DISCO-08. Danmarks Statistiks fagklassifikation*. København: Danmarks Statistik. Desuden tilgængelig på: <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/16711/disco.pdf>. Besøgt: 27-05-2015.
- Danmarks Statistik (2008): *Dokumentationsnotat: Brancheomkodningen fra DB03 til DB07 – baggrund og resultater*. Tilgængelig på: <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Nomenklatur/DB>. Besøgt: 28-05-2015.
- Dansk Arbejdsgiverforening (2014): *Arbejdsmarkedsrapport 2014*. Tilgængelig på: [http://www.da.dk/bilag/AMR14%20Arbejdsmarkedsrapport\\_2014\\_net.pdf](http://www.da.dk/bilag/AMR14%20Arbejdsmarkedsrapport_2014_net.pdf). Besøgt: 05-02-2015.
- Deding, M. & M. Lausten (2008): ”Kønsarbejdsdeling i familien og på arbejdsmarkedet”. I: Emerek & Holt (red.) *Lige muligheder – frie valg? – Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24.
- DJØF (2014): ”Faktaark: Mobilitet mellem sektorer”. *DeFacto*, september 2014.
- Drange, I. & C. Egeland (2014): *Part-Time Work in the Nordic Region II*. Nordisk Ministerråd: TemaNord, 2014:560.
- Duncan, O.D. & B. Duncan (1955): A Methodological Analysis of Segregation Indexes, *American Sociological Review*, 20(2), s. 210-217.
- Ellehave, C. & D.M. Søndergaard (2006): *Køn i den finansielle sektor. Forestillinger, Fikseringer og Forandringer*. Delrapport 2. Finansrådet: Videnscenter for Finans.
- Ellingsæter, A.L. (2013): Scandinavian welfare states and gender (de)segregation: Recent trends and processes. *Economic and Industrial Democracy*, 34(3), s. 501-518.
- Ellingsæter, A.L., (2014): ”Kønssenssialisme. Segregeringens evighetsmaskin?” I: Reisel, L. & M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbejdsmarkedet*, s. 86-109. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Emerek, R. (2006): Measuring Gender Segregation. I: Gonäs, L. & J.C Karlsson. (red.): *Gender Segregation. Divisions of Work in Post-Industrial Welfare States*. Aldershot: Ashgate.
- Emerek, R. & H. Holt (red.) (2008): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24.

- Emerek, R., H. Figueiredo, M.P. Gonzales, L. Gonäs & J. Rubery (2002): "Indicators on Gender Segregation". I: Rubery, J., C. Fagan, D. Grimshaw, H. Figueiredo & M. Smith (red.) (2002): *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*. EGGE – EC's Expert Group on Gender and Employment. European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management, UMIST. Tilgængelig på:  
[http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/docs/gendersocial/Indicators2001\(final\).pdf](http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/docs/gendersocial/Indicators2001(final).pdf). Besøgt: 29-05-2015.
- Eurostat (2015): Women earned on average 16% less than men in 2013 in the EU. *News release* 41/2015. Tilgængelig på:  
<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6729998/3-05032015-AP-EN.pdf>. Besøgt 27-04-2016.
- Eurostat (2016): *Eurostat online database, Employment and unemployment (Labour Force Survey)*. Tilgængelig på:  
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>. Besøgt: 02-03-2016.
- Faber, S.T., H.P. Nielsen & K.B. Bennike (2015): *Sted, (U)lighed og Køn. En kortlægning af udfordringer og best practices i relation til køn, uddannelse og befolkningsstrømme i Nordens yderområder*. København: Nordisk Ministerråd, TemaNord 2015:557.
- Foged, M. (2014): Positive effekter af diversitet på arbejdsmarkedet. *Samfundsøkonomen*, nr. 4, s. 14-19.
- Frederiksen, A. & N. Westergaard-Nielsen (2006): Where did they go? Modelling transitions out of jobs. *Labour Economics*, Vol 14: 811-838.
- Goldin, C. (2014): "A grand gender convergence: Its last chapter". *American Economic Review*, 104(4), s. 1091-1119.
- Grosen, L.S., H. Holt & H. Lund (2012): "The Naturalization of Gender Segregation in a Danish Bank". *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(1), s. 61-79.
- Henningsen, I. (2008): Køn og Uddannelsesvalg. I R. Emerek & H. Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? – Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24.
- Henningsen, I. (2007): "De kønsopdelte uddannelser – og det kønsopdelte arbejdsmarked. Tal der taler." I: LO (red.): *Det grænseløse*

- arbejde, de kønsopdelte uddannelser. *LO-Dokumentation* 1/2007, s. 55-103. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Holt, H. (2012): *Lokal løn på kommunale arbejdspladser – Forskelle i kvinders og mænds løn*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:18.
- Holt, H. & S. Lewis (2009): "You can stand on your head and you still end up with lower pay – gliding segregation and gendered work practices in two Danish workplaces". *Gender, Work and Organizations*, 18 (s1), s. 202-221.
- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked – En kvantitativ og kvalitativ be-lysning*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 06:02
- Holth, L. (2012): "Den raka och den krokiga vägen till ingenjörsyrket: Om rationella kvinnor och paasionerede män". I: A. Bergman & H. Huzell (red.): Segregationens seghet och dess föränderliga former – En vänbok till Lena Gonäs. *Karlstad University Studies* 2012:25.
- Hsieh, C.-T., E. Hurst, C.I. Jones & P.J. Klenow (2013): "The allocation of talent and U.S. Economic Growth". *NBER Working Paper* nr. 18693.
- ILO (2010): ISCO International Standard Classification of Occupations. Tilgængelig på:  
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>. Besøgt 04.04.2016.
- ILO (2015): "Women in Business and Management. Gaining Momentum". *Global report*. Tilgængelig på:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_334882.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf).  
 Besøgt: 24-06-2015.
- Jacobsen, S.J., A.H. Klynge & H. Holt (2013): *Øremærkning af barsel til fædre. Et litteraturstudie*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:22.
- Jakobsen, V. (2008): Hvilke job har indvandrere? I R. Emerek & H. Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? – Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24.

- Jakobsen, K.T. (2015a): ”Tyndere glasloft, men stadig få kvinder blandt topindkomsterne”. *Analyse*, Kraka. Tilgængelig på: [http://www.kraka.org/analyse/tyndere\\_glasloft\\_men\\_stadig\\_fa\\_a\\_kvinder\\_blandt\\_topindkomsterne](http://www.kraka.org/analyse/tyndere_glasloft_men_stadig_fa_a_kvinder_blandt_topindkomsterne). Besøgt: 26-08-2015.
- Jakobsen, V. (2015b): *Uddannelses- og beskæftigelsesmønstre i årene efter grundskolen. En sammenligning af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande og etniske danskere*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 15:17.
- Jakobsen, V. & A. Liversage (2010): *Køn og etnicitet i uddannelsessystemet – litteraturstudier og registerdata*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:29.
- Karmel, T. & M. Maclachlan (1988): Occupational Sex Segregation - Increasing or Decreasing, *Economic Record*, 64, s. 187-95.
- Krøjer, J. (2010): Hvad får man (ulige) løn for? I: M. Deding & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskel mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:12.
- Lanninger, A.W. & M. Sundström (2014): *Part-Time Work in the Nordic Region*. Nordisk Ministerråd: TemaNord, 2014:503.
- Larsen, M. (2013): *Mere uddannelse, mere i løn?* København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:25.
- Larsen, M. (2010): *Lønforskel mellem kvinder og mænd i 2007*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:10
- Larsen, M. & H.S.B. Houlberg (2013): *Lønforskel mellem mænd og kvinder 2007-2011*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:24.
- Lehn-Christiansen, S. (2008): Køn og vejledning i uddannelsessystemet. I: Emerek, R. & H. Holt (red.) *Lige muligheder – frie valg? – Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24.
- Lehn-Christiansen, S. (2003): *Kønsblind Vejledning?* Roskilde: Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter.
- Liversage, A. (2009): ”Kvinder i malerfaget”. I: LO (red.): *De kønsopdelte uddannelsesfag. Malerfaget, SOSU-faget og el-faget. LO-Dokumentation 2/2009*, s. 16-57. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Löfström, Å. (2005): En könssegregerad arbetsmarknad – hinder för fria val och effektiv matchning? *Ekonomisk Debat*, 8, s. 46-62.

- Madsen, M.B., H. Holt, A.B. Jonassen & H.K. Schademan (2010): *Kvinder og mænd i den offentlige sektor. Karrieremonstre, lederønsker og ledermuligheder*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:09.
- McKay, A., J. Campbell, E. Thomsen & S. Ross (2013): "Economic recession and recovery in the UK: What's gender got to do with it?" *Feminist Economics*, 19(2), s. 108-123.
- Midtbøen, A.H. (2014): "Etnisk diskriminering i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet". I: Reisel, L. & M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, s. 65-85. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- OECD (2015): *Ageing and Employment policies: Denmark 2015: Working Better with Age*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2012): *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>. Besøgt: 18-03-2015.
- Orupabo, J. (2014): "Kompromisser og ankerkjennelse. Overgang fra utdanning til arbeid". I: Reisel, L. & M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, s. 149-169. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Reisel, L. (2014): "Kjønnsdelt utdanningsvalg". I: Reisel, L. & M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, s. 119-148. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Reisel, L. & M. Teigen (red.) (2014a): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Reisel, L. & M. Teigen (2014b): "Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i endring". I: Reisel, L. og M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, s. 11-29. Oslo: Akademisk forlag.
- Reisel, L. & M. Teigen (2014c): "Vaner og vendepunkter". I: Reisel, L. & M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, s. 221-232. Oslo: Akademisk forlag.
- Reisel, L. & I. Brekke (2013): *Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv – status og årsaker*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning 2013:04.
- Rose, C. (2007): "Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence". *Corporate Governance*, 15(2), s. 404-413.
- Schøne, P. (2015): "Kvinner, barn og valg av sector: Har offentlig sektor fortsatt en tiltrekning?" *Søkelys på arbeidslivet*, 32(4).

- Smith, N. & V. Smith (2015): "Women in top management positions – why so few? And does it matter?" *Danish Journal of Management & Business*, 1, s. 27-42.
- Smith, N., V. Smith & M. Verner (2006): "Do Women in Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55(7), s. 569-593.
- Teigen, M. (2014), "Kjønnsdeling på langs". I: Reisel, L. & M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, s. 48-64. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Terjesen, S., R. Sealy & V. Singh (2009): "Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda". *Corporate Governance: An International Review*, 17(3), s. 320-337.
- Udsen, S. (2002): *Kønsarbejdsdeling og arbeidsmarkedet – et litteraturstudieprosjekt for Beskæftigelsesministeriet*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Østbakken, K.M., E. Barth & P. Schøne (2014): Hva betyr kjønnssegregering for lønn? I: Reisel, L. & M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*, s. 205-220. Oslo: Gyldendal Akademisk.

## SFI-RAPPORTER SIDEN 2015

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk). Nogle rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 15:01 Ottosen, M.H., M. Lausten, S. Frederiksen & D. Andersen: *Anbragte børn og unges trivsel 2014*. 122 sider. ISBN: 978-87-7119-276-6. e-ISBN: 978-87-7119-277-3. Pris: 120,00 kr.
- 15:02 Benjaminsen, L., T. Dyrvig & T. Gliese: *Livet på hjemløseboformer*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-278-0. e-ISBN: 978-87-7119-279-7. Pris: 140,00 kr.
- 15:03 Gorinas, C. & V. Jakobsen: *Indvandreres og efterkommeres placering på det danske arbejdsmarked*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-280-3. e-ISBN: 978-87-7119-281-0. Pris: 170,00 kr.
- 15:04 Niss, N.K., A. Kierkgaard, A.-K. Højen-Sørensen & A.Aa. Hansen: *Barrierer for tidlig opsporing af alkoholproblemer i børnefamilier. En analyse af barrierer for frontpersonalet*. 145 sider. e-ISBN: 978-87-7119-282-7. Netpublikation
- 15:05 Bengtsson, S., A.L. Rasmussen & S. Gregersen: *Metoder i botilbud*. 208 sider. ISBN: 978-87-7119-283-4. e-ISBN: 978-87-7119-284-1. Pris: 200,00 kr.

- 15:06 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2014*. 240 sider. ISBN: 978-87-7119-285-8. e-ISBN: 978-87-7119-286-5. Pris: 240,00 kr.
- 15:07 Dietrichson, J., M. Bøg, T. Filges & A.-M.K. Jørgensen. *Skolerettede indsatser for elever med svag socioøkonomisk baggrund*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-287-2. e-ISBN: 978-87-7119-288-9. Pris: 140,00 kr.
- 15:08 Østergaard, S.V., A.B. Steensgaard, A.T. Hansen, S. Henze-Pedersen & J. Østergaard: *På vej mod ungdomskriminalitet. Hvilke faktorer i barndommen gør en forskel?* 100 sider. e-ISBN: 978-87-7119-289-6. Netpublikation.
- 15:09 Keilow, M. & A. Holm: *Udvikling af måleinstrument for elevadfærd og -holdninger. Baseline data fra evaluering af folkeskolereformen*. 56 sider. e-ISBN: 978-87-7119-290-2. Netpublikation.
- 15:10 Albæk, K., H.B. Bach, R. Bille, B.K. Graversen, H. Holt, S. Jensen & A.B. Jonassen: *Evaluering af mentorordningen*. 144 sider. e-ISBN: 978-87-7119-291-9. Netpublikation.
- 15:12 Christensen, E. & S. Baviskar: *Unge i Grønland. Med fokus på seksualitet og seksuelle overgreb*. 128 sider. ISBN: 978-87-7119-293-3. e-ISBN: 978-87-7119-294-0. Pris: 120,00 kr.
- 15:13 Christensen, E. & S. Baviskar: *Kalaallit nunaanni inuusuttut. Kinguaassiuntinut tunngasut kinguaasiuntitigullu innarliisarnerit qitiunneqarlutik*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-295-7. e-ISBN: 978-87-7119-296-4. Pris: 140,00 kr.
- 15:14 Rangvid, B.S., V.M. Jensen & S.S. Nielsen. *Forberedende tilbud og overgang til ungdomsuddannelse*. 99 sider. e-ISBN: 978-87-7119-297-1. Netpublikation.
- 15:15 Amilon, A. (red.): *Inkluderende skolemiljøer – elevernes roller*. 288 sider. ISBN: 978-87-7119-304-6. e-ISBN: 978-87-7119-300-8. Pris: 280,00 kr.
- 15:16 Amilon, A.: *Evaluering af lokale initiativer for førtidspensionister*. 96 sider. e-ISBN: 978-87-7119-301-5. Netpublikation
- 15:17: Jakobsen, V.: *Uddannelses- og beskæftigelsesmønstre i årene efter grundskolen. En sammenligning af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande og etniske danskere*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-305-3. e-ISBN: 978-87-7119-306-0. Pris: 140,00 kr.
- 15:18 Christensen, G., A.G. Jeppesen, A.A. Kjær & K. Markwardt: *Udsættelser af lejere – Udvikling og benchmarking. Lejere berørt af foged-*



- sager og udsættelser i perioden 2007-13.* 178 sider, e-ISBN: 978-87-7119-307-7. Netpublikation
- 15:19 Christensen, C.P. & C. Scavenius: *Et felteksperiment med Kærlighed i Kaos. Et forældretræningsprogram til familier med ADHD eller ADHD-lignende vanskeligheder.* 96 sider. ISBN: 978-87-7119-308-4. e-ISBN: 978-87-7119-309-1. Pris: 90,00 kr.
- 15:20 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse i 2014. Regionale forskelle.* 96 sider. ISBN: 978-87-7119-310-7. e-ISBN: 978-87-7119-311-4. Pris: 90,00 kr.
- 15:21 Nielsen, C.P., M.D. Munk, M.T. Jensen, K. Karmsteen & A.-M.K. Jørgensen: *Mønsterbryderindsatser på de videregående uddannelser. En forskningskortlægning.* 168 sider. e-ISBN: 978-87-7119-312-1. Netpublikation.
- 15:22 Sievertsen, H.H. & C.J. de Montgomery: *Børn i lavindkomstfamilier.* 105 sider. e-ISBN: 978-87-7119-313-8. Netpublikation.
- 15:23 Wendt, R.E. & A.-M.K. Jørgensen: *Forskningskortlægning, kvalitetsvurdering og analyse af udviklingen i skandinavisk dagtilbudsforskning for 0-6-årige i året 2013.* 98 sider. E-ISBN:978-87-7119-314-5. Netpublikation.
- 15:24 Termansen, T., T. Dyrvig, N.K. Niss & J.H. Pejtersen: *Unge i misbrugsbehandling.* 176 sider. ISBN: 978-87-7119-315-2. e-ISBN: 978-87-7119-316-9. Pris: 170,00 kr.
- 15:25 Christensen, E.: *Det har vi lært af NAKUUSA.* 56 sider. e-ISBN: 978-87-7119-317-6. Netpublikation.
- 15:26 Christensen, E.: *Nakuusamit makku ilikkarpavut. NAKuusap meeqqanut isummorsorfiani ilaasortanik apersuineq.* 62 sider. e-ISBN: 978-87-7119-318-3. Netpublikation.
- 15:27 Keilow, M. & A. Holm: *Skalaer til måling af elevtrivsel på erhvervsuddannelserne. En analyse af data fra tidligere trivselsmålinger. Bidrag til Undervisningsministeriets udvikling af elevtrivselsmålinger på erhvervsuddannelserne.* 92 sider. e-ISBN: 978-87-7119-319-0. Netpublikation.
- 15:28 Andersen, D. & B.S. Rangvid: *Skoleudvikling med fokus på sprog i al undervisning. Implementering og elevresultater af udviklingsprogram til styrkelse af tosprogede elevers faglighed i de 2 første år.* 116 sider. e-ISBN: 978-87-7119-320-6. Netpublikation.
- 15:29 Baviskar, S: *Gronlændere i Danmark. En registerbaseret kortlægning.* 102 sider. e-ISBN: 978-87-7119-321-3. Netpublikation.

- 15:30 Siren, A., R.N. Brunner & R.C.H. Jørgensen: *"Øvelse gør mester" i Næstved Kommune. Evaluering af livs kvalitet i forbindelse med et rehabiliteringsforløb på plejecentre.* 71 sider. e-ISBN: 978-87-7119-322-0. Netpublikation.
- 15:31 Holt, H., M. Larsen, H.B. Bach & S. Jensen: *Borgere I fleksjob efter reformen.* 208 sider. ISBN: 978-87-7119-323-7. e-ISBN: 978-87-7119-324-4. Pris: 200,00 kr.
- 15:32 Keilow, M., M. Friis-Hansen, R.M. Kristensen & A. Holm: *Effekter af klasseledelse på elevers læring og trivsel.* 176 sider. ISBN: 978-87-7119-325-1. e-ISBN: 978-87-7119-326-8. Pris: 170,00 kr.
- 15:33 Christensen, E: *3-5 år efter ophold i Mælkebøtten – en opfølgning af 26 børn og unge.* 64 sider. ISBN: 978-87-7119-327-5. e-ISBN: 978-87-7119-328-2. Pris: 60,00 kr.
- 15:34 Christensen, E: *Meeqqanik inuusuttunillu 26-nik malinnaaqqinneq - Mælkebøttenimit nuunnerinit ukiut 3-5 kingorna.* 64 sider. ISBN: 978-87-7119-329-9. e-ISBN: 978-87-7119-330-5. Pris: 60,00 kr.
- 15:35 Benjaminsen, L. & H.H. Lauritzen: *Hjemløshed i Danmark 2015. National kortlægning.* 208 sider. ISBN: 978-87-7119-333-6. e-ISBN: 978-87-7119-334-3. Pris: 200,00 kr.
- 15:36 Nielsen, C.P., A.T. Hansen, V.M. Jensen & K.S. Arendt: *Folkeskolereformen. Beskrivelse af 2. dataindsamling blandt elever.* 137 sider. E-ISBN: 978-87-7119-335-0. Netpublikation.
- 15:37 Jensen, M.T., K. Karmsteen, A.-M.K. Jørgensen & S.B. Rayce: *Psychosocial Function and Health in Veteran Families - A Gap Map of Publications within the Field.* 220 sider. e-ISBN: 978-87-7119-336-7. Netpublikation.
- 15:38 Sievertsen, H.H: *En god start – betydningen af alder ved skolestart for barnets udvikling.* 83 sider. e-ISBN: 978-87-7119-337-4. Netpublikation.
- 15:39 Mehlsen, L., H. Holt, H.B. Bach & C. Törnfeldt: *Ressourceforløb. Koordinerende sagsbehandlers og borgeres erfaringer.* 108 sider. ISBN: 978-87-7119-338-1. Pris: 200,00 kr.
- 15:40 Kjer, M.G., S. Baviskar & S.C. Winter: *Skoleledelse I folkeskolereformens første år. En kortlægning.* 140 sider. e-ISBN: 978-87-7119-340-4. Netpublikation.
- 15:41 Benjaminsen, L., S.B. Andrade, D. Andersen, M.H. Enemark & J.F. Birkelund: *Familiebaggrund og social marginalisering i Danmark.*

- En registerbaseret kortlægning.* 336 sider. ISBN: 978-87-7119-341-1. e-ISBN: 978-87-7119- 342-8. Pris: 330,00 kr.
- 15:42 Lausten, M., S. Frederiksen, R.F. Olsen, A.A. Nielsen & T.T. Bengtsson: *Anbragte 15-åriges hverdagsliv og udfordringer – del II. Rapport fra tredje dataindsamling af forløbsundersøgelsen af anbragte børn født i 1995.* 128 sider. ISBN: 978-87-7119-343-5. e-ISBN: 978-87-7119- 344-2. Pris: 120,00 kr.
- 15:43 Niss, N.K. & I.S. Rasmussen: *Evaluering af satspuljen forebyggende indsatser for overvægtige børn og unge.* 129 sider. e-ISBN: 978-87-7119-345-9. Netpublikation.
- 15:44 Jakobsen, V., M. Larsen & S. Jensen: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2015.* 272 sider. ISBN: 978-87-7119-346-6. e-ISBN: 978-87-7119- 347-3. Pris: 270,00 kr.
- 15:45 Christensen, G., R.C.H. Jørgensen & M.R. Larsen: *Erfaringer med at ændre socialt mix i udsatte boligområder. Evaluering af brugen af anvisnings- og udlejningsredskaber som led i Landsbyggefondens 2006-10-midler.* 208 sider. ISBN: 978-87-7119-348-0. e-ISBN: 978-87-7119- 349-7. Pris: 200,00 kr.
- 15:46 Mehlsen, L., M.T. Jensen, A.-M.K. Jørgensen, R.E. Wendt & G. Christensen: *Effektfulde indsatser i boligområder til forebyggelse af kriminalitet. En systematisk forskningsoversigt, nr. 1 af 4.* 112 sider. ISBN: 978-87-7119-350-3. e-ISBN: 978-87-7119- 351-0. Pris: 110,00 kr.
- 16:01 Skårhøj, A., A.-K. Højen-Sørensen, K. Karmsteen, H. Oldrup & J.H. Pejtersen: *Anbragte unges overgang til voksenlivet. Evaluering af fire efterværnsinitiativer under efterværnspakken.* 160 sider. ISBN: 978-87-7119-352-7. e-ISBN: 978-87-7119- 353-4. Pris: 160,00 kr.
- 16:02 Andersen, D., M.B. Holtet, L. Weisbjerg & L.L. Eriksen: *Alkoholbehandling til socialt udsatte borgere. Systemets tilbud i borgerperspektiv.* 176 sider. ISBN: 978-87-7119-354-1. e-ISBN: 978-87-7119-355-8. Pris: 170,00 kr.
- 16:03 Baviskar, S., M.N. Christoffersen, K. Karmsteen, H. Hansen, M. Leth-Espensen, A. Christensen & J. Brauner: *Kontinuitet i anbringelser. Evaluering af lovændringer under Barnets reform, delrapport 1.* 128 sider. e-ISBN: 978-87-7119-356-5. Netpublikation.
- 16:04 Niss, N.K., K.I. Danneboe, C.P. Nielsen & C.P. Christensen: *Evaluering af inklusionsindsatsen i Billund Kommune.* 132 sider. e-ISBN: 978-87-7119-357-2. Netpublikation.

- 16:05 Benjaminsen, L., M.H. Holm & J.F. Birkelund: *Fattigdom og afsavn. Om materielle og sociale afsavn blandt økonomisk fattige og ikke-fattige.* 336 sider. ISBN: 978-87-7119-358-9. e-ISBN: 978-87-7119-359-6. Pris: 320 kr.
- 16:06 Keilow; M., M. Friis-Hansen, S. Henze-Pedersen & S. Ravn: *Inklusionsindsatser i folkeskolen. Resultater fra to lodtrækningsforsøg.* 128 sider. ISBN: 978-87-7119-361-9. e-ISBN: 978-87-7119-362-6. Pris: 130 kr.
- 16:07 Niss, N.K. & I.S. Rasmussen: *Evaluering af satspuljen "Forebyggende indsatser for overvægtige børn og unge". Projekt "Øget udbytte" på Julemærkehjemmene.* 130 sider. e-ISBN: 978-87-7119-363-3. Netpublikation.
- 16:08 Andersen, D, K. Markwardt, L.B. Larsen & M.A. Svendsen: *Velfærdsteknologi i plejeboliger. Borger, medarbejder og økonomisk perspektiv.* 200 sider. e-ISBN: 978-87-7119-364-0. Netpublikation.
- 16:09 Amilon, A & A.G. Jeppesen: *Økonomisk udsatte pensionister. Levevilkår blandt økonomisk dårligt stillede pensionister.* 98 sider. ISBN: 978-87-7119-365-7. e-ISBN: 978-87-7119-366-4. Pris: 100 kr.
- 16:10 Bille, R.: *Implementering af beskæftigelsespolitik i Danmark.* 102 sider. e-ISBN: 978-87-7119-369-5. Netpublikation.
- 16:11 Bach, H.B., L. Mehlsen & J. Høgelund.: *Evidens om effekten af indsatser for ledige seniorer.* 62 sider. e-ISBN: 978-87-7119-370-1. Netpublikation.
- 16:12 Mehlsen, L., R.C.H. Jørgensen, M.G. Kjer & V. Jakobsen: *Effektfulde indsatser i boligområder til at forbedre børns skolegang og uddannelse og voksnes arbejdsmarkedsparathed. En systematisk forskningsoversigt, nr. 2 og 3 af 4.* 172 sider. ISBN: 978-87-7119-371-8. e-ISBN: 978-87-7119-372-5. Pris 170 kr.
- 16:13 Mehlsen, L., R.C.H. Jørgensen, M.G. Kjer & V. Jakobsen: *Effektfulde indsatser i boligområder til at øge børns trivsel og forbedre forældres kompetencer. En systematisk forskningsoversigt, nr. 4 af 4.* 134 sider. ISBN: 978-87-7119-373-2. e-ISBN: 978-87-7119-374-9. Pris: 130 kr.
- 16:15 Larsen, M., H. Holt & M.R. Larsen: *Et konsopdelt arbejdsmarked. Udviklingsstræk, konsekvenser og forklaringer.* 170 sider. ISBN: 978-87-7119-376-3. e-ISBN: 978-87-7119-377-0. Pris: 170 kr.



# ET KØNSOPDELT ARBEJDSMARKED

## UDVIKLINGSTRÆK, KONSEKVENSER OG FORKLARINGER

Denne rapport kortlægger omfanget af og udviklingen i kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked fra 1993 til 2013.

Rapporten giver et overblik over kønsfordelingen inden for sektorer, brancher og stillingsniveauer, og et indblik i sektor- og branchemobilitet for mænd og kvinder. Rapporten beskriver også kønsopdelingen i uddannelsessystemet, og kortlægger overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked.

Endelig giver forskerne bag undersøgelsen en indsigt i, hvilke konsekvenser der er af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, og hvilke forklaringer der findes på denne kønsopdeling.

Det er første gang, at overgangen fra uddannelse til arbejde er blevet kortlagt i forhold til køn. Undersøgelsen viser bl.a., at selv om der er tendens til lidt mere ligelig kønsfordeling inden for enkelte uddannelsesretninger, så fører det ikke til en mindre grad af kønsopdeling inden for sektorer og brancher.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Beskæftigelsesministeriet.