

## Er sektorvalget også kønsopdelt blandt kvinder og mænd med samme uddannelse?

*Is the choice of sector gender-segregated among women and men with the same educational background?*

**Mona Larsen**

Ph.d. i nationaløkonomi, seniorforsker ved SFI – det nationale forskningscenter for velfærd  
[ml@sfi.dk](mailto:ml@sfi.dk)

**Helle Holt**

Ph.d. i politologi, seniorforsker ved SFI – det nationale forskningscenter for velfærd  
[hh@sfi.dk](mailto:hh@sfi.dk)

**Malene Rode Larsen**

Cand.scient.pol., analytiker ved SFI – det nationale forskningscenter for velfærd  
[mrl@sfi.dk](mailto:mrl@sfi.dk)

### SAMMENFATNING

I denne artikel undersøges, om sektorplaceringen er forskellig blandt kvinder og mænd med samme uddannelsesmæssige baggrund. Resultaterne viser, at de to køn – trods samme uddannelse – placerer sig systematisk forskelligt på arbejdsmarkedet: Mænd er mere tilbøjelige til at være beskæftiget i den private sektor end kvinder. For nogle uddannelser opstår kønsforskellen umiddelbart efter endt uddannelse, mens den for andre uddannelser først opstår i de efterfølgende år. Forskellige (forestillinger om) sektorspecifikke arbejdsvilkår kan ifølge resultaterne i denne artikel være en af forklaringerne på kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Artiklen tager afsæt i resultater fra Larsen, Holt & Larsen (2016).

**Nøgleord**

Kønsopdelt arbejdsmarked, sektor, uddannelsesbaggrund, arbejdsvilkår

## ABSTRACT

In examining whether choice of sector differs between men and women who have the same educational background, we find that job position differs systematically, with men more inclined than women to work in the private sector. For some types of education, the difference manifests itself right after completion of education, while for others this occurs only in subsequent years. According to our results, different (expectations about) sector-specific working conditions might be one of the explanations behind gender segregation in the labour market. The article builds on results from Larsen, Holt & Larsen (2016).

## Keywords

Gender segregated labour market, sector, educational background, working conditions

## INDLEDNING

Arbejdsmarkederne i Skandinavien er – i lighed med arbejdsmarkederne i resten af Europa – kønsopdelte (Larsen, Holt & Larsen 2016; Reisel & Teigen 2014a; Halldén 2014; Bettio & Verashchagina 2009).<sup>1</sup> 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 (se fx OECD 2012; Hsieh mfl. 2013). 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. Kønsopdelingen indebærer, at bredden i rekrutteringsgrundlaget reduceres, samt at det bliver vanskeligere at sikre en effektiv omfordeling af arbejdsstyrken (Reisel & Teigen 2014b; Bettio & Verashchagina 2009). Dermed opstår der lettere arbejdskraftmangel, når efterspørgslen efter arbejdskraft stiger. Desuden bliver det vanskeligere at udligne forskelle i ledighed mellem delarbejdsmarkeder (se fx Bettio & Verashchagina 2009; McKay mfl. 2013).

Kønsopdelingen har også betydning for den enkelte lønmodtager. Kønsopdelingen kan for det første bidrage til kønsforskelle, hvad angår jobkvalitet, herunder især løn, arbejdstid, arbejdsmiljø, udviklingsmuligheder og karriere (se fx Bettio & Verashchagina 2009). For det andet kan kønsopdelingen bidrage til at begrænse udbuddet af oplevede job- og uddannelsesmuligheder (Faber, Nielsen & Bennike 2015). For det tredje kan kønsopdelingen bidrage til at forstærke den eksisterende arbejdsdeling i husholdningerne, hvis det kvindedominerede arbejdsmarked bliver mere og mere familievenligt, mens det mandedominerede arbejdsmarked bliver rettet mere og mere mod forsørgelsen (Bettio & Verashchagina 2009).

For at gøre det muligt at reducere kønsopdelingen på arbejdsmarkedet er det nødvendigt at have et indgående kendskab til, hvorfor denne kønsopdeling opstår. Der er mange forskellige forklaringer på, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Vi fokuserer her på betydningen af de to køns valg af uddannelse og arbejdsvilkår.

1. Den bagvedliggende undersøgelse (Larsen, Holt & Larsen 2016) er finansieret af Beskæftigelsesministeriet. SFI – det nationale forskningscenter for velfærd har finansieret udarbejdelsen af denne artikel.

Det er velkendt, at uddannelser, der antalsmæssigt er domineret af kvinder, især retter sig mod den offentlige sektor, mens uddannelser, hvor mænd er overrepræsenteret, primært retter sig mod den private sektor (se fx Larsen, Holt & Larsen 2016). Uddannelsesvalget spiller således en central rolle for kønsopdelingen. 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 (se fx Altonji & Blank 1999). Historisk, kulturelt og socialt anses kvinder fx for at være mere omsorgsorienterede end mænd, mens mænd i højere grad fx anses for at have særlige tekniske kompetencer (se fx Reisel 2014). Uddannelsesvalget har betydning for den efterfølgende placering på arbejdsmarkedet. Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet er med andre ord blandt andet et resultat af, at kvinder og mænd vælger forskellige uddannelser.

Arbejdsvilkårene i henholdsvis den offentlige og den private sektor er – eller forventes at være – forskellige, hvilket også kan bidrage til at forklare kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Kønsarbejdsdelingen i familierne påvirker kvinders og mænds arbejdsudbud og ønsker til familievenlige foranstaltninger: Kvinder betragtes stadig som hovedansvarlige for familiens praktiske og følelsesmæssige omsorg, mens mænd fortsat anses for at være hovedforsørgeren i familien. Muligheden for at få størst muligt lønafkast af sin uddannelse er større i den private end i den offentlige sektor – en forskel, der er størst for mænd (Østbakken 2015; Larsen 2013). Omvendt bruger kvinder mindre tid på lønnet arbejde og mere tid i hjemmet end mænd (se fx Boje & Ejrnæs 2013). Det er således især kvinder, der har deltidsarbejde (Lanninger & Sundström 2014). Endvidere tager kvinder længere barsel end mænd, om end der er en ændring at spore særligt i de af de nordiske lande, der har øremærket barsel til mænd (Jacobsen, Klynge & Holt 2013). Muligheden for at få deltidsarbejde og gode barselsvilkår findes især i den kvindedominerede offentlige sektor (Drange & Egeland 2014; Borchorst 2010). Ansatte i den offentlige sektor har således nogle formelle rettigheder og muligheder, som i nogle tilfælde adskiller sig fra de formelle rettigheder og muligheder i den private sektor. Sådanne formelle forskelle kan bidrage til en opfattelse af, at den offentlige sektor generelt er mere familievenlig end den private sektor. Sektorforskelle med hensyn til arbejdsvilkår – hvad enten der er tale om faktiske eller blot formelle forskelle – kan sammen med kønsarbejdsdelingen i familierne bidrage til at forklare, hvorfor arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Vi diskuterer til slut i artiklen, om den offentlige sektor i alle tilfælde kan betragtes som mere familievenlig end den private sektor.

Formålet med denne artikel er at undersøge, om kvinder og mænd med *samme* uddannelsesmæssige baggrund også fordeler sig systematisk forskelligt på den offentlige og den private sektor efter endt uddannelse. Dermed får vi et indblik i, om forskellige forventninger til arbejdsvilkår i de to sektorer *i sig selv* (altså når vi ser bort fra kønsforskelle med hensyn til uddannelsesvalg) kan være en af forklaringerne på, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Artiklen bidrager dermed med viden om, hvorvidt ændringer af (forestillingerne om) arbejdsvilkårene i de to sektorer potentielt ville kunne bidrage til at reducere kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

## DATA OG FREMGANGSMÅDE

Vores datagrundlag er registerdata fra Danmarks Statistik. Data omfatter oplysninger om alle personer i den danske befolkning i alderen 15 år og derover i perioden 1993–2013. Til brug for denne undersøgelse anvender vi oplysninger om køn, alder, uddannelsesniveau og -retning, arbejdsmarkedsstatus (i beskæftigelse eller ej) og sektor.

Vores fokus er på kvinder og mænd med samme uddannelsesretning, der er i beskæftigelse. Vi tager afsæt i oplysninger om uddannelsesretning inden for de tre erhvervskompetencegivende uddannelsesniveauer, der – baseret på oplysninger om den enkeltes højst fuldførte uddannelse – er de mest udbredte blandt personer i alderen 25–64 år i Danmark. De tre uddannelsesniveauer er:

- a. Erhvervsfaglig uddannelse
- b. Mellemlang videregående uddannelse<sup>2</sup>
- c. Lang videregående uddannelse.

I 2013 havde 36 pct. af de 25–64-årige en erhvervsfaglig uddannelse (heraf 40 pct. af mænd og 33 pct. af kvinder), 18 pct. havde en mellemlang videregående uddannelse (12 pct. af mænd og 24 pct. af kvinder), mens 9 pct. havde en lang videregående uddannelse (9–10 pct. af både mænd og kvinder).

Vi anvender en gruppering af uddannelsesretning på såkaldt undergruppeniveau, hvor kokkefaget er et eksempel på en erhvervsfaglig uddannelse, fysioterapi er et eksempel på en mellemlang videregående uddannelse og jura er et eksempel på en lang videregående uddannelse.

Undersøgelsen består af to dele. Vi undersøger *for det første* med afsæt i personer med *samme* uddannelsesretning, om der er forskel på, hvor stor en andel af henholdsvis kvinder og mænd, der er beskæftiget i den private sektor. Formålet med denne undersøgelse er at belyse, om mænds generelt større tilbøjelighed til at være beskæftiget i den private sektor også viser sig, når det drejer sig om kvinder og mænd med samme uddannelsesmæssige baggrund. Til brug for denne undersøgelse anvender vi data for 2013 om beskæftigede i alderen 25–64 år.

Vores udgangspunkt for udvælgelse af uddannelsesretninger inden for hvert af de tre uddannelsesniveauer (erhvervsfaglig, mellemlang videregående og lang videregående uddannelse) har været, at vi ikke medtager alle uddannelsesretninger, men kun et udvalg af disse for at kunne præsentere resultaterne i overskuelige tabeller og figurer. Kriterierne for denne udvælgelse har været a) at tage afsæt i de uddannelsesretninger, hvor vi finder flest personer i beskæftigelse, b) at sikre, at de tre uddannelsesniveauer er bedst muligt repræsenteret, hvad angår antal beskæftigede personer. Vi har undersøgt betydningen af at anvende to forskellige tilgange til at udvælge disse uddannelsesretninger:

1. Vælge uddannelsesretninger, hvor mindst 5.000 personer er i beskæftigelse
2. Vælge de 20 største uddannelsesretninger

2. «Videregående uddannelse» i Danmark svarer til «høyere utdanning» i Norge.

For de *erhvervsfaglige* uddannelser gælder, at hvis vi anvender kriterie 1, får vi 31 uddannelsesretninger med i vores undersøgelse, hvilket dækker 92 pct. af de beskæftigede med dette uddannelsesniveau. Brug af kriterie 2, betyder, at 82 pct. af de beskæftigede med en erhvervsfaglig uddannelse indgår. Da kriterie 1 i dette tilfælde giver os flest beskæftigede, har vi valgt at anvende dette kriterie ved vores udvælgelse af erhvervsfaglige uddannelsesretninger. Anvender vi kriterie 1 ved udvælgelse af *mellemlange videregående* uddannelsesretninger, får vi 14 uddannelser med i vores undersøgelse, hvilket dækker 87 pct. af de beskæftigede med dette uddannelsesniveau. Kriterie 2 giver derimod 93 pct. af de beskæftigede. Da kriterie 2 i dette tilfælde giver os flest beskæftigede, anvender vi dette kriterie ved vores udvælgelse af mellemlange videregående uddannelsesretninger. Ved brug af kriterie 1 ved udvælgelse af *lange videregående* uddannelsesretninger, får vi 13 uddannelser, der dækker 58 pct. af de beskæftigede. Bruger vi derimod kriterie 2, vil 70 pct. af de beskæftigede med en lang videregående uddannelse indgå. Vi har derfor valgt kriterie 2 til vores udvælgelse af de lange videregående uddannelsesretninger. De udvalgte uddannelsesretninger fremgår af bilagstabel 1-3.

For det andet undersøger vi, om eventuelle forskelle i kvinders og mænds fordeling på offentlig og privat sektor inden for uddannelsesretninger viser sig umiddelbart efter endt uddannelse, eller om forskellen først opstår i de efterfølgende år. Til brug for denne undersøgelse tager vi afsæt i personer (uanset alder), der er nyuddannede i henholdsvis 1993 og 2003. Vi undersøger, om der er kønsforskelle, når det gælder den andel, der er beskæftiget i den private sektor henholdsvis ét, fem og ni år efter endt uddannelse, dvs. at vi fokuserer på perioderne 1994–2002 og 2004–2012. Vi har valgt at tage udgangspunkt i to perioder for at mindske risikoen for, at særlige forhold i en enkelt periode giver et misvisende billede af kvinders og mænds fordeling på sektor efter endt uddannelse for en given uddannelsesretning. Brug af to perioder kan desuden give et vist indblik i udviklingen over tid. To perioder er imidlertid ikke tilstrækkeligt til at vurdere, om eventuelle ændringer over tid kan tilskrives konjunkturrelle eller strukturelle forhold.

Vi har udvalgt seks uddannelsesretninger som eksempler – to for hvert af de tre uddannelsesniveauer i fokus. Disse uddannelsesretninger er udvalgt ud fra, at de antalmæssigt skal have et vist volumen af både kvinder og mænd, der afslutter uddannelsen i henholdsvis 1993 og 2003 og et vist volumen af beskæftigede både i den private og den offentlige sektor, se bilagstabel 1-3. Desuden har vi så vidt muligt udvalgt uddannelser, hvor køns- og/eller sektorsammensætningen er forskellig. De valgte uddannelser er:

- Erhvervsfaglige uddannelser: kontor generelt<sup>3</sup> og kokkefaget.
- Mellemlange videregående uddannelser: fysioterapi og bygge- og anlægsteknik<sup>4</sup>.
- Lange videregående uddannelser: jura og psykologi

3. 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».

4. En mellemlang videregående uddannelse inden for bygnings- og anlægsteknik omfatter stort set udelukkende diplomingeniører og professionsbachelorer inden for «bygning».

## RESULTATER

Det er velkendt, at jo mere kvindedomineret en uddannelse er, desto flere af personerne med den pågældende uddannelse er beskæftiget i den offentlige sektor og vice versa. For de uddannelsesniveauer, vi har valgt at fokusere på i denne undersøgelse, gælder sammenhængen især for de erhvervsfaglige og de mellemlange videregående uddannelser, mens den er mindre udtalt for de lange videregående uddannelser (se bilagstabel 1-3 og Larsen, Holt & Larsen 2016).

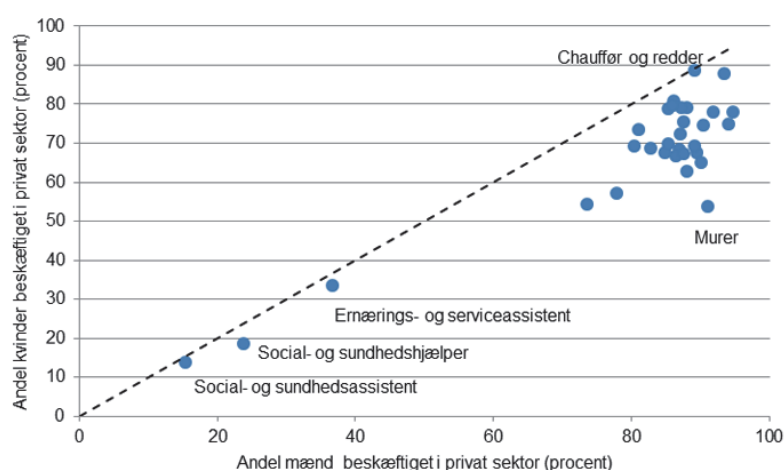
Sektorplacering når samme uddannelse

Vi ser først på, 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 1-3.

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 nævneværdigt *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 nævneværdigt større omfang end mænd er beskæftiget i den private sektor*. Dette gælder uanset kønssammensætningen inden for uddannelsesretningen, dvs. uanset om vi fokuserer på kvindedominerede uddannelser som fx social- og sundhedshjælper, sygepleje eller psykologi, kønsblandede uddannelser som fx grafiker, kemi eller jura eller mandedominerede uddannelse som fx mekaniker, maskinteknisk ledelse og drift eller elektroteknik-IT.

Figur 1. Beskæftigede i alderen 25-64 år med en erhvervsfaglig uddannelse. Andel kvinder og andel mænd pr. uddannelsesretning, der er beskæftiget i den private sektor, 2013. Uddannelsesretninger med over 5.000 beskæftigede. Procent

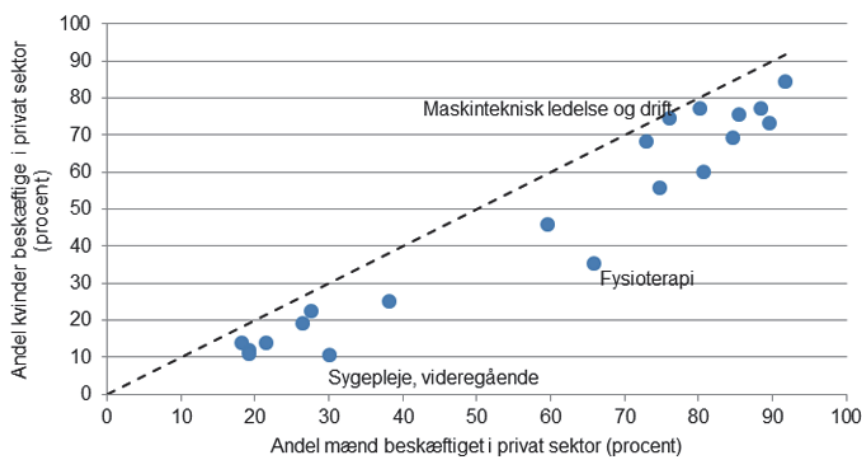


Note: Den stiplede linje repræsenterer en 45-graders-linje, hvor andelen af beskæftigede i den private sektor er den samme for mænd og kvinder.

For langt de fleste af de undersøgte uddannelsesretninger gælder, at mærkerne er placeret under den stiplede linje, se figur 1-3. Det vil sige, at mænd typisk i større omfang 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 relativ stor i blandt andet murerfaget (erhvervsfaglig uddannelse, se figur 1), fysioterapi og sygepleje, videregående (mellemlange videregående uddannelser, se figur 2) og tandlægefaget, bygge- og anlægsteknik og jura (lange videregående uddannelser, se figur 3).

I enkelte tilfælde er mærkerne placeret på den stiplede linje, dvs. at andelen af personer, der er beskæftiget i den private sektor, (stort set) er den samme for kvinder og mænd. Dette gælder fx personer med uddannelser som chauffør eller redder og social- og sundhedsassistent (erhvervsfaglige uddannelser, se figur 1), personer med uddannelser inden for maskinteknisk ledelse og drift (mellemlang videregående uddannelse, se figur 2) og personer med uddannelser som «erhvervsprog, 1 sprog», historie og «pædagogik, faglig» (lange videregående uddannelser, se figur 3).

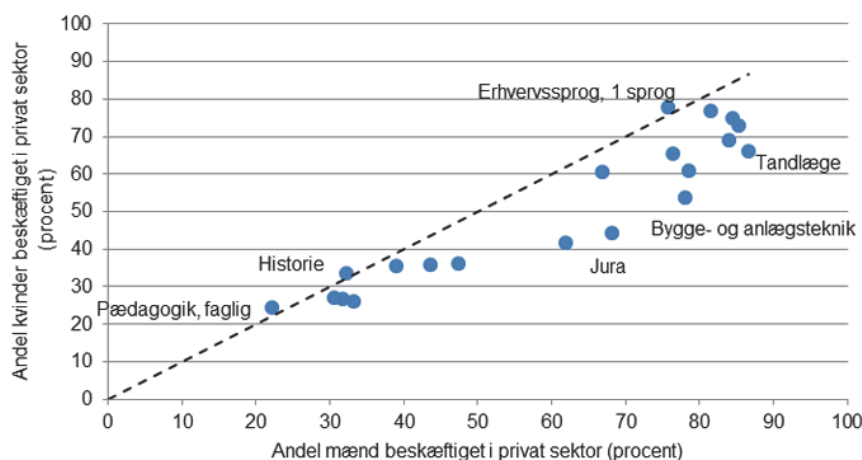
Figur 2. Beskæftigede i alderen 25-64 år med en mellemlang videregående uddannelse<sup>1</sup>. Andel kvinder og andel mænd pr. uddannelsesretning, der er beskæftiget i den private sektor, 2013. De 20 største uddannelsesretninger, opgjort ved antal beskæftigede. Procent



Note: Den stiplede linje repræsenterer en 45-graders-linje, hvor andelen af beskæftigede i den private sektor er den samme for mænd og kvinder.

<sup>1</sup>Mellemlang videregående uddannelse er ekskl. akademisk bacheloruddannelse.

Figur 3. Beskæftigede i alderen 25-64 år med en lang videregående uddannelse. Andel kvinder og andel mænd pr. uddannelsesretning, der er beskæftiget i den private sektor, 2013. De 20 største uddannelsesretninger, opgjort ved antal beskæftigede. Procent



Note: Den stiplede linje repræsenterer en 45-graders-linje, hvor andelen af beskæftigede i den private sektor er den samme for mænd og kvinder.

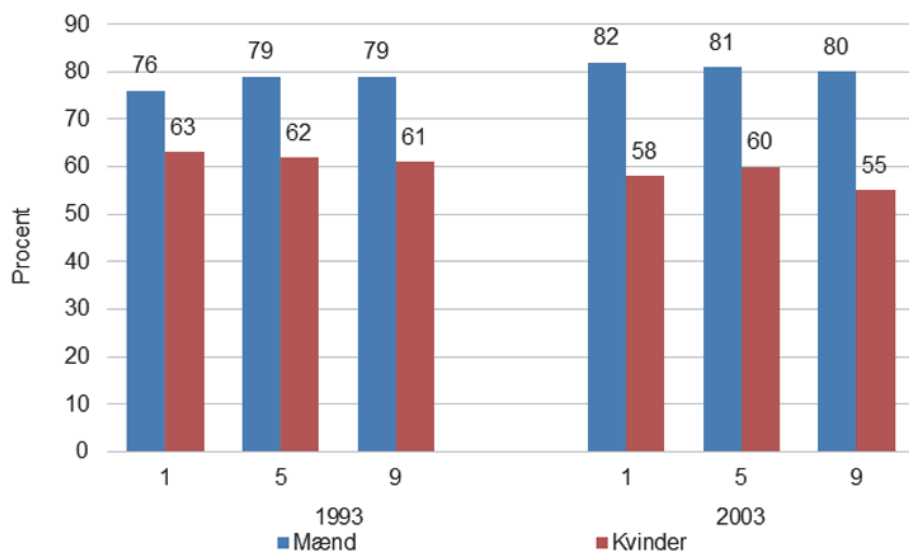
#### Sektorplacering efter endt uddannelse

Vi ser dernæst på, om mænds større tilbøjelighed til at være beskæftiget i den private sektor viser sig umiddelbart efter endt uddannelse, eller om forskellen først opstår i de efterfølgende år. For at illustrere kvinders og mænds adfærd efter endt uddannelse, har vi som nævnt udvalgt seks uddannelsesretninger som eksempler.

Resultaterne for nyuddannede med de erhvervsfaglige uddannelser «kontor generelt» og kokkefaget viser, at mænd i højere grad end kvinder er beskæftiget i den private sektor ni år efter endt uddannelse – en kønsforskel, der er størst for kontoruddannede. For denne gruppe gælder endvidere, at forskellen findes fra år ét og stort set viser sig i samme grad efter henholdsvis fem og ni år, se figur 4. For både mænd og kvinder, der er nyuddannede inden for kokkefaget, gælder, at tendensen til at være beskæftiget i den private sektor falder i årene efter endt uddannelse – et fald, der er mere udtalt for kvinder end for mænd, se figur 5. Så mens kvinder og mænd med en kokkeuddannelse i stort set samme udstrækning er beskæftiget i den private sektor i år ét efter endt uddannelse, er andelen større blandt mænd end blandt kvinder ni år efter endt uddannelse. For begge uddannelser gælder, at kønsforskellen er større i perioden 2004–2012 end i perioden 1994–2002.

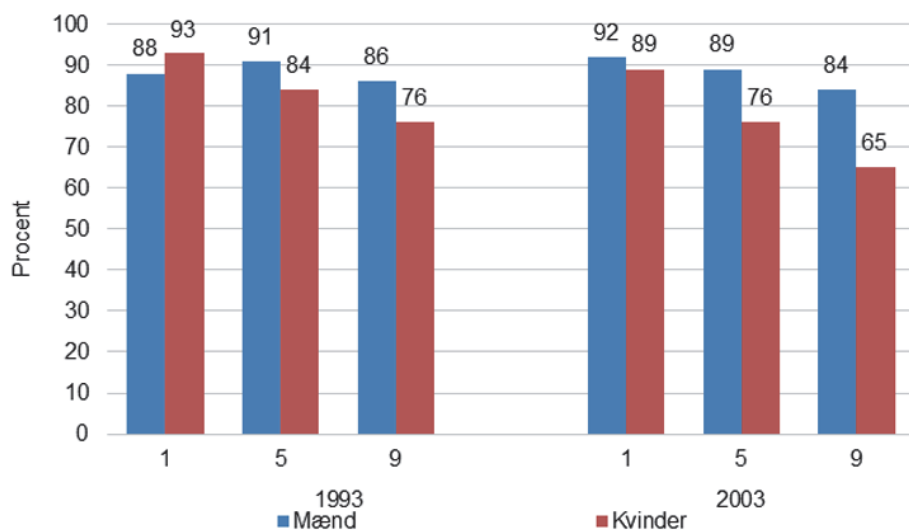


Figur 4. Nyuddannede inden for «kontor generelt» i 1993 og 2003, der er beskæftiget i den private sektor henholdsvis et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for mænd og kvinder. Procent



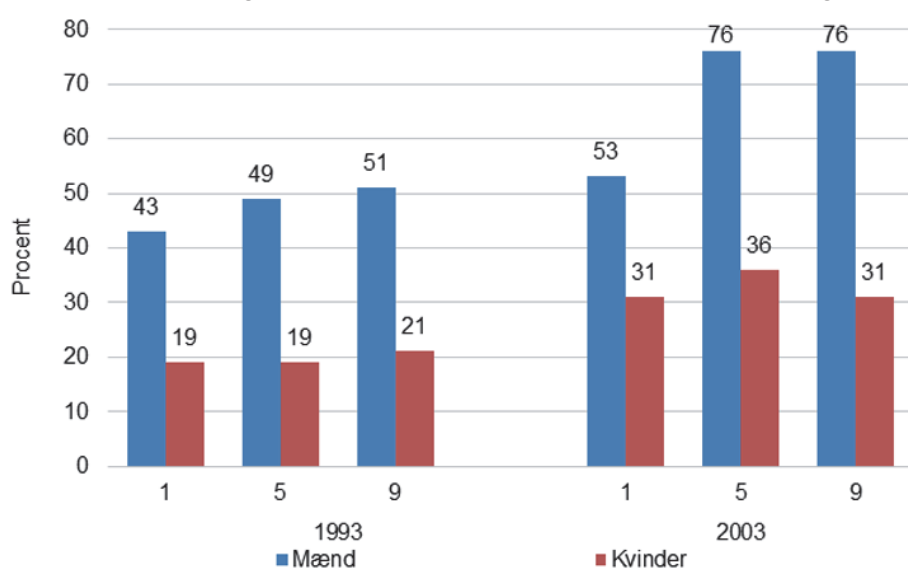
Antal observationer: 1993: 5.691; 2003: 3.694.

Figur 5. Nyuddannede inden for kokkefaget i 1993 og 2003, der er beskæftiget i den private sektor henholdsvis et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for kvinder og mænd. Procent



Antal observationer: 1993: 351; 2003: 511.

Figur 6. Nyuddannede inden for fysioterapi i 1993 og 2003, der er beskæftiget i den private sektor henholdsvis et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for kvinder og mænd. Procent

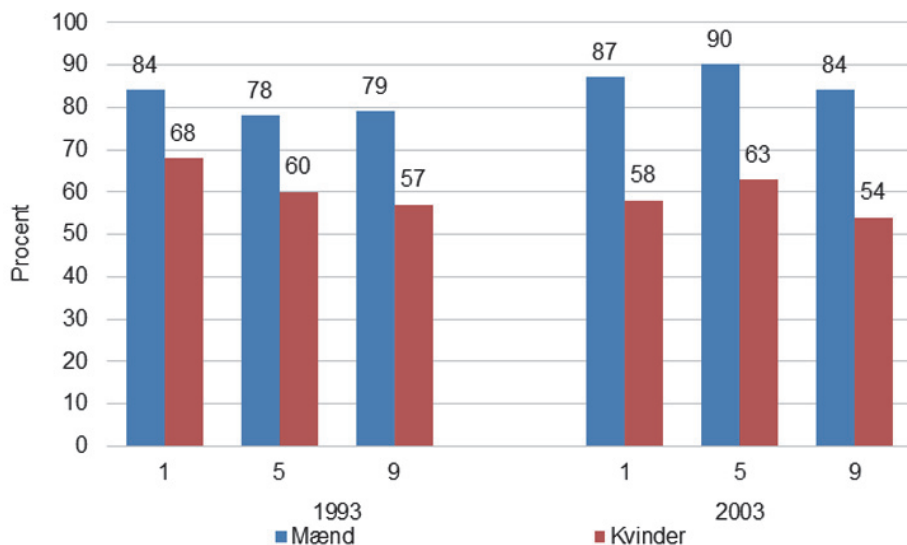


Antal observationer: 1993: 259; 2003: 259.

For personer med de mellemlange videregående uddannelser fysioterapi og bygnings- og anlægsteknik tegner der sig ligeledes et billede af, at mænd i højere grad end kvinder arbejder i den private sektor. For personer uddannet inden for fysioterapi gælder fra år ét efter endt uddannelse, at nyuddannede mænd i markant højere grad end nyuddannede kvinder er beskæftiget i den private sektor, se figur 6. Og mens andelen af kvinder, der er beskæftiget i denne sektor, er relativt konstant i årene efter endt uddannelse, stiger denne andel blandt mænd – en stigning, der er mest udtalt i perioden 2004–2012.

For personer, nyuddannede inden for bygnings- og anlægsteknik, gælder ligeledes, at mænd i højere grad end kvinder er beskæftiget i den private sektor fra år ét efter endt uddannelse, se figur 7. Kønsforskellen er størst i perioden 2004–2012, hvor den er af samme størrelsesorden et, fem og ni år efter endt uddannelse. I perioden 1994–2002 er kønsforskellen lidt mindre, men til gengæld forøges den i årene efter endt uddannelse.

Figur 7. Nyuddannede inden for bygnings- og anlægsteknik<sup>1</sup> i 1993 og 2003, der er beskæftiget i den private sektor henholdsvis et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for kvinder og mænd. Procent



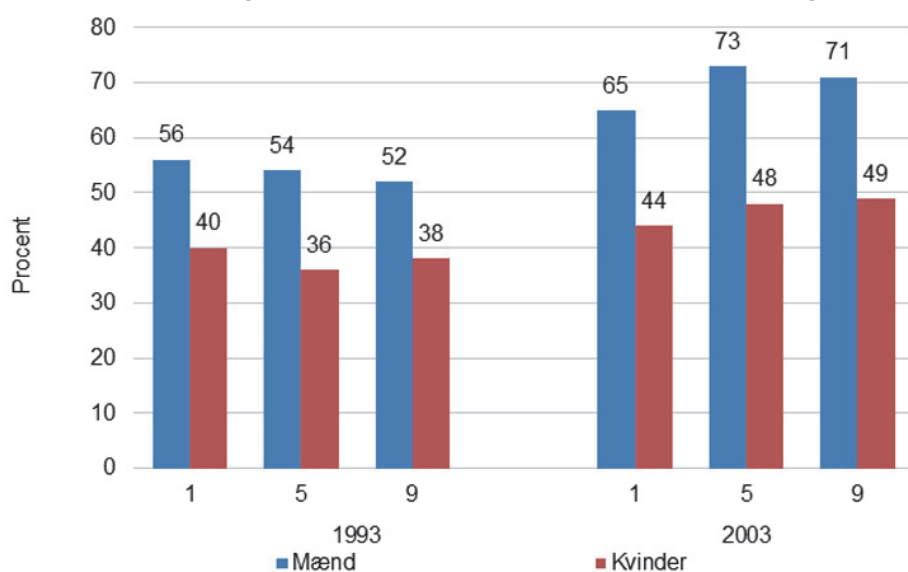
Antal observationer: 1993: 466; 2003: 292.

<sup>1</sup> Personer med en mellemlang videregående uddannelse inden for «bygnings- og anlægsteknik» omfatter stort set udelukkende diplomingeniører og professionsbachelorere inden for «bygning».

Blandt personer med lange videregående uddannelser gælder for dem, der er nyuddannede inden for jura, at mænd i større omfang end kvinder er beskæftiget i den private sektor allerede i år ét efter endt uddannelse, se figur 8. Kønsforskellen, der er af nogenlunde samme størrelsesorden et, fem og ni år efter endt uddannelse, er størst i perioden 2004–2012. Sidstnævnte er en følge af, at især mænd i større udstrækning er beskæftiget i den private sektor i denne periode.

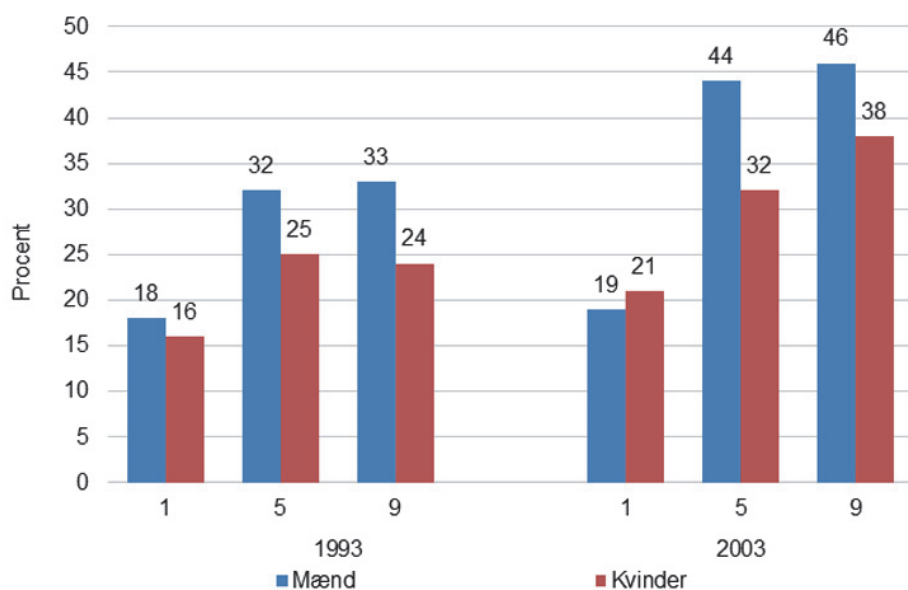
Endelig finder vi, at kvinder og mænd, der er nyuddannede inden for psykologi, i lige stort omfang er beskæftiget i den private sektor i år 1 efter endt uddannelse, se figur 9. For begge køn gælder endvidere, at denne andel stiger fra år ét til år fem efter endt uddannelse. Stigningen er imidlertid mest markant for mænd, dvs. at for personer med en uddannelse inden for psykologi er mænd i større udstrækning end kvinder beskæftiget i den private sektor fem og ni år efter endt uddannelse. Ligesom det er tilfældet for personer med en uddannelse inden for jura, er den fundne kønsforskel størst i perioden 2004–2012.

Figur 8. Nyuddannede inden for jura i 1993 og 2003, der er beskæftiget i den private sektor henholdsvis et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for mænd og kvinder. Procent



Antal observationer: 1993: 359; 2003: 515.

Figur 9. Nyuddannede inden for psykologi i 1993 og 2003, der er beskæftiget i den private sektor henholdsvis et, fem og ni år efter endt uddannelse. Særskilt for mænd og kvinder. Procent



Antal observationer: 1993: 116; 2003: 247.

Resultaterne for de udvalgte uddannelser viser gennemgående, at mænd i højere grad end kvinder er beskæftiget i den private sektor ni år efter endt uddannelse. For nogle af de valgte uddannelser, fx kokkefaget 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. Forskydningerne for de to uddannelsesretninger er imidlertid forskellige: For kokkefaget gælder for begge køn, at hovedparten som udgangspunkt er beskæftiget i den private sektor. I de efterfølgende år forlader især kvinder gradvist denne sektor. For psykologi gælder for begge køn, at hovedparten som udgangspunkt er offentligt ansatte. Fra år 1 til år 5 sker der en markant stigning – især for mænd – i andelen, der er privatansat. For begge uddannelsesretninger gælder, at de nævnte forskydninger er mest udtalt i perioden 2004–2012.

For personer med en uddannelse inden for kokkefaget kan der bl.a. være tale om, at familievenlige arbejdstider i den private sektor især får kvinder til at skifte til den offentlige sektor, når de stifter familie. Pertold-Gebicka, Pertold & Datta Gupta (2016) finder således, at mødre, der har født deres første barn, er mere tilbøjelig end andre kvinder til at forlade den private sektor og blive beskæftiget i den offentlige sektor. Pertold-Gebicka, Pertold & Datta Gupta (2016) viser endvidere i tråd med Goldin (2014), at mødre, der skifter til den offentlige sektor, generelt er mere tilbøjelige til at forlade fag, hvor timelønnen er væsentlig lavere for deltids- end for fuldtidsbeskæftigede og hvor mulighederne for at få nedsat arbejdstid er begrænsede. Resultatet for personer med uddannelse inden 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.

For andre uddannelser, fx jura og «kontor generelt», gælder, at kønsforskellen er til stede allerede fra år ét efter endt uddannelse og forbliver af samme størrelsesorden i år fem og ni – en forskel, der er mest udtalt i perioden 2004–2012. Resultatet for personer med en uddannelse inden for jura kan afspejle, at de to køn bruger «samme» uddannelse til noget forskelligt: Mænd arbejder måske især som advokatfuldmægtige i den private sektor, hvor der i mange tilfælde er lange arbejdsdage, mens kvinder i større udstrækning er sagsbehandlere i den offentlige sektor, hvor der som udgangspunkt er en 37 timers arbejdsuge. Kønsarbejdsdelingen i familierne spiller med andre ord givetvis en rolle, når kvinder og mænd med en uddannelse inden for jura vælger forskellige job. Resultatet for «kontor generelt» afspejler formentlig blandt andet, at vi i dette tilfælde ikke i tilstrækkeligt omfang har fat i kvinder og mænd med «samme» uddannelsesmæssige baggrund: Kategorien «kontor generelt» dækker over underkategorier af uddannelser med forskelligt indhold – fx «kontor, stat» og «spedition, shipping» – der som udgangspunkt er rettet mod henholdsvis offentlig og privat sektor. Resultaterne for denne kategori kan med andre ord blot afspejle forskellige uddannelsesvalg. Det er tilfældet, hvis især kvinder (mænd) har valgt de af uddannelserne, der er rettet mod den offentlige (private) sektor.

Vi har sammenlignet de to køns sektorplacering i perioderne 1994–2002 og 2004–2012. Vi finder typisk, at sektorforskellen er størst i den seneste af de undersøgte perioder. Dette er tilfældet for alle de undersøgte uddannelser undtagen bygge- og anlægsteknik. Det er som nævnt 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 bekymrende i den forstand, at udviklingen for kvinder og mænd med samme uddannelsesmæssige baggrund primært ser ud til at gå i retning af et *mere* kønsopdelt arbejdsmarked.

## AFSLUTNING

Det er velkendt, at personer med uddannelser, der antalmæssigt er domineret af kvinder (mænd), især er beskæftiget i den offentlige (private) sektor. Resultaterne i denne artikel viser med afsæt i danske data, at samme sektorforskel gør sig gældende selv blandt kvinder og mænd med samme uddannelsesmæssige baggrund: Mænd er gennemgående mere tilbøjelige til at være beskæftiget i den private sektor end kvinder. For ingen af de undersøgte uddannelser gælder, at kvinder i nævneværdigt 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 kokkefaget og psykologi – opstår forskellen først i de efterfølgende år.

Resultaterne indikerer, at forskellige (faktiske eller forventede) arbejdsvilkår i offentlig og privat sektor *i sig selv* kan være en af forklaringerne på, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Det kan således spille en rolle for kønsopdelingen, at de formelle rettigheder og muligheder for at få deltidsarbejde og gode barselsvilkår er bedst i den offentlige sektor, mens betingelserne omvendt er bedst i den private sektor, når det gælder om at få størst muligt lønafkast af ens uddannelse. Den offentlige sektor betragtes med andre ord typisk som mere familievenlig end den private sektor (se fx Pertold-Gebicka, Pertold & Datta Gupta 2016; Datta Gupta, Smith & Verner 2008; Nielsen, Simonsen & Verner 2004). Familievenlighed afhænger imidlertid ikke alene af de formelle rettigheder og muligheder på en arbejdsplads, men også af de reelle muligheder. Kultur, normer og arbejdsbetingelser på arbejdspladsen kan spille en rolle i denne sammenhæng. Forskellige former for fleksibilitet i arbejdet kan medvirke til at gøre et job familievenligt. Fleksibilitet i arbejdet er i nogle tilfælde mere udtalt i den private end i den offentlige sektor. Som eksempel kan nævnes, at et job som sygeplejerske (som primært findes i den offentlige sektor) må karakteriseres som værende både sted- og tidsbundet: Det er ikke muligt at arbejde hjemme, man skal møde til et bestemt tidspunkt og det er afgørende, at man møder til tiden. Omvendt kan et job i bank (dvs. et eksempel på en privat ansættelse) være væsentligt mere fleksibelt, fordi der er relativt kort åbningstid (typisk kl. 10–16) og fordi tidsmæssig fleksibilitet er muligt uden for åbningstiden. Det skal i denne forbindelse også bemærkes, at finanssektoren skiller sig ud ved at tilbyde gode muligheder for mænd, når det gælder barsel med løn og omsorgsdage. Man kan derfor stille spørgsmålstejn ved, om den offentlige sektor rent faktisk i alle tilfælde er mere familievenlig end den private sektor.

I artiklen undersøger vi, om kvinder og mænd med *samme* uddannelsesmæssige baggrund fordeler sig systematisk forskelligt på den offentlige og den private sektor efter endt uddannelse. Konklusionerne i artiklen om betydningen af sektorspecifikke (forestillinger om) arbejdsvilkår forudsætter, at personer med samme uddannelse, der bruger deres uddannelse på jobbet, har «samme» arbejdsindhold uanset hvilken af de to sektorer, de er ansat i – dvs. at det er forskelle vedrørende arbejdsvilkår snarere end arbejdsindhold, der gør udslaget ved valg af sektor. Eksemplet med uddannelser inden for «Kontor, generelt» illustrerer, at dette ikke altid er tilfældet. Dertil kommer, at vi ikke ved, i hvilket omfang kvinder og mænd med samme uddannelsesmæssige baggrund rent faktisk bruger deres uddannelse på jobbet. For at få mere indsigt i, hvilken betydning forskellige (forestillinger om) arbejdsvilkår isoleret set har for kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, kræver det, at

fokus – i højere grad end det er tilfældet her – er på personer, der dels har uddannelser, der – så vidt det er muligt – kan siges at indebære samme arbejdsindhold i de to sektorer, dels bruger deres uddannelse på jobbet.

## BILAG

Bilagstabel I. Beskæftigede i alderen 25–64 år med en erhvervsfaglig uddannelse som højeste fuldførte uddannelse, opdelt på uddannelsesretning, andel kvinder og andel, der er beskæftiget i den private sektor. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. Uddannelsesretninger med over 5.000 beskæftigede. Procent

	Kvinder, andel	Beskæftiget i den private sektor, andel		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 2. Beskæftigede i alderen 25–64 år med en mellemlang videregående uddannelse som højeste fuldførte uddannelse, opdelt på uddannelsesretning, andel kvinder og andel, der er beskæftiget i den private sektor. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. De 20 største uddannelsesretninger, opgjort ved antal beskæftigede. Procent

	Kvinder, andel	Beskæftiget i den private sektor, andel		Antal	
	I alt	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
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	75,2	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

Note: Mellemlang videregående uddannelse er ekskl. akademisk bacheloruddannelse.



Bilagstabel 3. Beskæftigede i alderen 25–64 år med en lang videregående uddannelse som højeste fuldførte uddannelse, opdelt på uddannelsesretning, andel kvinder og andel, der er beskæftiget i den private sektor. I alt og særskilt for mænd og kvinder. 2013. De 20 største uddannelsesretninger, opgjort ved antal beskæftigede. Procent

	Kvinder, andel	Beskæftiget i den private sektor, andel		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

## REFERENCER

- Altonji, J. G. & Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. I Ashenfelter, O.C. & D. Card (red.). *Handbook of Labor Economics*, vol. 3. Amsterdam: Elsevier.
- Bettio, F. & Verashchagina, A. (2009): *Gender Segregation in the Labour Market. Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. Luxembourg: European Commission.
- Boje, T. P. & Ejrnæs, A. (2013). *Ulige vægt – Arbejde og Familie i Europa*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Borchorst, A. (2010). Kollektive aktører og institutionelle spilleregler, barrierer og potentialer for ligeløn. I Deding, M. & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskel mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark* (s. 139–151). København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:12.
- Datta Gupta, N., Smith, N. & Verner, M. (2008). Perspective article: The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages and children. *Review of Economics of the Household*, 6, 65–89.
- Drange, I. & Egeland, C. (2014). *Part-Time Work in the Nordic Region II*. Nordisk Ministerråd: TemaNord, 2014:560.

- Faber, S. T., Nielsen, H. P. & Bennike, K. B. (2015). *Sted, (U)lighed og Køn. En kortlægning af udfordringer og best practices i relation til køn, uddannelse og befolkningsstrømme i Nordens yderområder*. København: Nordisk Ministerråd, TemaNord 2015:557.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104, 1091–1119.
- Halldén, K. (2014). Könnssegregering efter yrke på den svenska arbetsmarknaden år 2000–2010. I Kunze A. & K. Thorburn (red.): *Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden* (s. 49–75). Statens Offentliga Utredningar, 2014:01.
- Hsieh, C.-T., Hurst, E., Jones, C. I. & Klenow P. J. (2013). The allocation of talent and U.S. Economic Growth. *NBER Working Paper* nr. 18693.
- Jacobsen, S. J., Klynge, A.H. & Holt, H. (2013). *Øremærkning af barsel til fædre. Et litteraturstudie*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:22.
- Lanninger, A.W. & Sundström, M. (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., Holt, H. & Larsen, M. R. (2016). *Et kønsopdelt arbejdsmarked. Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 16:15.
- McKay, A., Campbell, J., Thomsen, E. & Ross S. (2013). Economic recession and recovery in the UK: What's gender got to do with it? *Feminist Economics*, 19, 108–123.
- Nielsen, H. S., Simonsen, M. & Verner, M. (2004). Does the gap in family-friendly policies drive the family gap? *Scandinavian Journal of Economics*, 106, 721–744.
- OECD (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD Publishing. DOI: [10.1787/9789264179370-en](https://doi.org/10.1787/9789264179370-en)
- Pertold-Gebicka, Pertold B. F. & Datta Gupta, N. (2016). Employment adjustments around childbirth. *IZA DP* nr. 9685.
- Reisel, L. & Teigen, M. (red.) (2014a). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Reisel, L. & Teigen, M. (2014b). Vaner og vendepunkter. I: Reisel, L. & M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 221–232). Oslo: Gyldendal. Akademisk.
- Østbakken, K. M. (2015). Flere kvinder med høy utdanning – hva har skjedd med avkastningen? *Søkelys på arbeidslivet*, 32, 344–359.