

Åtte år ut i karriereløpet – har mennene løpt fra kvinnene?

*En analyse av høyere grads kandidater som avsluttet utdanningen
våren 2000*

Clara Åse Arnesen



© NIFU STEP Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Rapport 10/2010
ISBN 978-82-7218-664-6
ISSN 1504-1824

For en presentasjon av NIFU STEP's øvrige publikasjoner, se www.nifustep.no



Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Norwegian Institute for Studies in Innovation, Research and Education
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo
Tlf. +47 22 59 51 00 • www.nifustep.no

RAPPORT 10/2010

Clara Åse Arnesen

Åtte år ut i karriereløpet – har mennene løpt fra kvinnene?

En analyse av høyere grads kandidater som avsluttet utdanningen våren 2000

Forord

Formålet med denne rapporten er å studere i hvilken grad høyt utdannede kvinner og menn har utviklet forskjellige karrierer allerede i løpet av de første åtte og et halvt årene etter avsluttet utdanning. Dette gjør vi ved å studere hva slags typer jobber de har, hvilken sektor de arbeider i og deres lønnsnivå. Vi er også opptatt av hvordan det har gått med dem som snublet i starten av karrieren og stiller spørsmål om disse får en mindre gunstig karriereutvikling enn dem som hadde en uproblematisk start på karrieren.

Dataene som benyttes er en panelundersøkelse av vårkullet 2000. Kandidatene er undersøkt tre ganger; den første gangen et halvt år etter endt utdanning (Kandidatundersøkelsen 2000), den andre og tredje gangen henholdsvis fire og et halvt (Kandidatundersøkelsen 2004) og åtte og et halvt år etter eksamen (Kandidatundersøkelsen 2008).

Rapporten er skrevet av forsker Clara Åse Arnesen og er en rapportering fra prosjektet "Arbeidsmarkedskarrierer" og er finansiert av Kunnskapsdepartementet gjennom Forskningsrådet.

Oslo, mars 2010

Sveinung Skule
Direktør

Jannecke Wiers-Jenssen
Forskningsleder

Innhold

Tabelloversikt	7
Sammendrag	9
1 Innledning	15
2 Yrkeskarrieren – teori og empiri	17
2.1 Kjønn og yrkeskarriere	17
2.2 Overgangsproblemer og yrkeskarriere	20
3 Data og metode	23
4 Arbeidsmarkedet i perioden 2000–2008.....	29
4.1 Arbeidsmarkedet i 2000	29
4.2 Arbeidsmarkedet i 2004	32
4.3 Arbeidsmarkedet i 2008	34
5 Type jobb og sektor åtte år etter eksamen.....	39
5.1 Type jobb åtte år etter eksamen.....	39
5.1.1 Bivariat sammenheng mellom type jobb og forklaringsvariablene	40
5.1.2 Sannsynligheten for å være i ulike typer jobber og kjønn	45
5.1.3 Sannsynlighet for å være i ulike typer jobb og arbeidsmarkedsstatus i 2000.....	50
5.2 Sektor åtte år etter eksamen.....	54
5.2.1 Bivariat sammenheng mellom sektor og forklaringsvariablene	55
5.2.2 Sannsynligheten for å arbeide i privat sektor og kjønn.....	57
5.2.3 Sannsynlighet for å arbeide i privat sektor og arbeidsmarkedsstatus i 2000.....	59
6 Lønn åtte år etter eksamen.....	61
6.1 Bivariat sammenheng mellom lønn og forklaringsvariabler	61
6.2 Multivariat analyse av lønn	63
6.2.1 Lønn og kjønn, yrke og sektor	64
6.2.2 Lønn og arbeidsmarkedsstatus i 2000.....	71
7 Oppsummering	73
Referanse	77

Tabelloversikt

Tabell 4.1	Arbeidsmarkedstilpasning høsten 2000 etter type utdanning kjønn.	29
Tabell 4.2	Sysselsatte fordelt på yrke og sektor høsten 2000.....	30
Tabell 4.3	Brutto, ordinær månedslønn for heltidsansatte høsten 2000.....	31
Tabell 4.4	Kandidater i arbeidsstyrken etter om de var mistilpasset eller sysselsatt uten problemer høsten 2004 etter kjønn og utdanning.	32
Tabell 4.5	Sysselsatte fordelt på yrke og sektor høsten 2004.....	33
Tabell 4.6	Brutto, ordinær månedslønn for heltidsansatte høsten 2004.....	34
Tabell 4.7	Kandidater i arbeidsstyrken etter om de var mistilpasset eller sysselsatt uten problemer høsten 2008 etter kjønn og utdanning.	35
Tabell 4.8	Sysselsatte fordelt på yrke og sektor høsten 2008.....	36
Tabell 4.9	Brutto, ordinær månedslønn for heltidsansatte høsten 2008.....	37
Tabell 5.1	Bivariat sammenheng mellom å arbeide i ulike typer yrker høsten 2008 og uavhengige variabler	41
Tabell 5.2	Bivariat sammenheng mellom å arbeide i ulike typer yrker i 2008 og uavhengige variabler.	42
Tabell 5.3	Gjennomsnittskarakterer, gjennomsnittsalder, gjennomsnittlig antall barn og gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt totalt og på deltid blant kandidater i ulike yrker høsten 2008. Standardavvik i parentes. N=617	43
Tabell 5.4	Gjennomsnittskarakterer, gjennomsnittsalder, gjennomsnittlig antall barn og gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt totalt og på deltid blant mannlige og kvinnelige kandidater i ulike yrker høsten 2008. Standardavvik i parentes.	44
Tabell 5.5	Multinomisk regresjon av sannsynligheten for å være i ulike yrker åtte og et halvt år etter eksamen. Menn	46
Tabell 5.6	Multinomisk regresjon av sannsynligheten for å være i ulike yrker åtte og et halvt år etter eksamen. Kvinner.....	47
Tabell 5.7	Multinomisk regresjon av sannsynligheten for å være i ulike yrker åtte og et halvt år etter eksamen. Modell 1.	51
Tabell 5.8	Multinomisk regresjon av sannsynligheten for å være i ulike yrker åtte og et halvt år etter eksamen. Modell 2.	53
Tabell 5.9	Bivariat sammenheng mellom å arbeide i privat sektor i 2008 og uavhengige variabler	56
Tabell 5.10	Gjennomsnittskarakterer og gjennomsnittsalder blant kandidater i offentlig og privat sektor. Standardavvik i parentes.	57
Tabell 5.11	Logistisk regresjon av sannsynligheten for å arbeide i privat sektor høsten 2008 blant mannlige og kvinnelige sysselsatte kandidater som har deltatt i alle 3 undersøkelser	58
Tabell 5.12	Logistisk regresjon av sannsynligheten for å arbeide i privat sektor høsten 2008 blant sysselsatte kandidater som har deltatt i alle 3 undersøkelser.	60
Tabell 6.1	Gjennomsnittlig månedslønn i november 2008 for heltidsansatte etter personkjennetegn, kjennetegn ved jobben, arbeidsmarkedsstatus i 2000 og mistilpasning i 2004.	62

Tabell 6.2	Lineær regresjon mellom logaritmen til lønna og forklaringsvariablene. I alt	65
Tabell 6.3	Lineær regresjon mellom logaritmen til lønna og forklaringsvariablene. Menn	66
Tabell 6.4	Lineær regresjon mellom logaritmen til lønna og forklaringsvariablene. Kvinner	67
Tabell 6.5	Dekomponering av lønnsforskjell mellom menn og kvinner.....	70

Sammendrag

Selv om kvinner i dag utgjør om lag halvparten av alle nyutdannede høyere grads kandidater, er det fortsatt store forskjeller i menns og kvinners fordeling på fagfelt. Kjønnsegregering i utdanningssystemet gjenspeiler i stor grad kjønnsegregeringen i arbeidsmarkedet og bidrar til å lede kvinner og menn til karrieremessig sett ulike deler av arbeidsmarkedet. Men også når menn og kvinner har noenlunde samme utdanning, kan de utvikle forskjellige karrierer. Dette fordi de har forskjellige *preferanser* for hva slags karrierer de ønsker. Det kan også ha sammenheng med at menn og kvinner og menn kan være underlagt ulike ”rammebetingelser” pga. ulik fordeling av familieforpliktelser. Dette kan føre til at kvinner er mindre fleksible mht. bosted, arbeidstid osv. Kjønnstereotype oppfatninger om hvilke typer jobber som passer for kvinner og menn, kan føre til at kvinner så vel som menn vil unngå å søke jobber som er dominert av det annet kjønn. At kvinner og menn utvikler forskjellige karrierer, kan også skyldes at menn og kvinner gis ulike *muligheter* i arbeidsmarkedet. Det kan være vanskelig i trengte inn i bedrifter dominert av det andre kjønn for eksempel som følge av arbeidsgivers usikkerhet med hensyn til hvordan en av det annet kjønn vil passe inn i bedriftskulturen. En annen grunn kan være ulike former for *diskriminering*.

Et viktig formål med denne rapporten er å studere i hvilken grad høyt utdannede kvinner og menn utvikler ulike karrierer de første åtte og et halvt årene etter endt utdanning, og hvis ja, i hvilken grad forskjellene kan tilbakeføres til at kvinner og menn har valgt kjønnstypiske utdanninger og i hvilken grad det har andre årsaker. Et annet formål med rapporten er å se nærmere på hvordan det går med dem som ”snubler” i starten av yrkeskarrieren; har de problemer også i fortsettelsen av yrkeskarrieren eller har de en karriereutvikling på linje med dem som ikke har støtt på problemer?

Dataene som benyttes gjelder *høyere grads kandidater* og er hentet fra tre av NIFU STEP sine kandidatundersøkelser; Kandidatundersøkelsen 2000, Kandidatundersøkelsen 2004 og Kandidatundersøkelsen 2008. Alle de tre undersøkelsene gjelder vårkullet 2000.

Et hovedfunn er at høyt utdannede kvinner og menn har forskjellige karrierer og at forskjellene øker utover i yrkeskarrieren.

Kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedstilpasning allerede i startfasen

Allerede et halvt år etter eksamen var det visse kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedstilpasningen. Forskjellene dreier seg ikke om deltakelsen i arbeidsmarkedet, men primært om hvilke deler av arbeidsmarkedet kvinner og menn arbeidet i. Mens 50 prosent av mennene arbeidet i privat sektor, gjaldt dette bare 37 prosent av kvinnene. Kjønnsforskjellene i fordelingen på typer jobber et halvt år etter eksamen var mer moderate. Kvinner var i større grad i undervisningsstillinger og i stillinger som krevde utdanning på et lavere nivå enn det de hadde, mens menn i større grad var i faglige stillinger. Gjennomsnittlig

hadde heltidsarbeidende kvinner 4,6 prosent lavere lønn enn heltidsarbeidende menn. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn varierte noe etter hva slags utdanning de hadde, med størst forskjell og høyest lønn blant personer med en mannsdominert utdanning og minst kjønnsforskjell blant de med en kvinnedominert utdanning. Allerede et halvt år etter eksamen finner vi klare tendenser til at menn i større grad enn kvinner er i de karrieremessige mest attraktive jobbene.

Små endringer i kjønnsforskjellene i perioden 2000–2004

Etter et periodevis vanskelig arbeidsmarked i perioden 2000–2004, viste undersøkelsen høsten 2004 noe større forskjeller mellom menn og kvinner i fordelingen på ulike typer jobber og sektor. Andelen kvinner som arbeidet i privat sektor gikk noe ned i perioden, mens andelen menn økte svakt (dvs. forskjellen mellom kvinner og menn økte). Totalt sett gikk andelen i privat sektor svakt ned, noe som må ses i sammenheng med det litt vanskelige arbeidsmarkedet. Videre økte andelen kvinner i høyere saksbehandlerstillinger i offentlig administrasjon og i undervisning, mens det blant menn var en økning i andelen i lederjobber og universitets- og høgskolelæreryrker. Det var så godt som ingen endring i lønnsforskjellen mellom heltidsarbeidende kvinner og menn fra 2000 til 2004, men lønnsutviklingen innenfor de enkelte utdanningene var noe ulik for kvinner og menn. Kvinner med en mannsdominert utdanning sakk noe akterut i forhold til mennene, mens det blant kvinner med en kjønnsnøytral og kvinnedominert utdanning var det en viss lønnsutjevning i perioden 2000–2004.

Høykonjunktur og økte kjønnsforskjeller i perioden 2004–2008

Perioden 2005–2007 var preget av en markert nedgang i den generelle arbeidsledigheten, økt press i økonomien med en rikelig tilgang på godt betalte jobber spesielt i privat sektor. Finanskrisen fikk gjennomslag i det norske arbeidsmarkedet først helt på slutten av 2008, og er i liten grad fanget opp i 2008-undersøkelsen. Sett på bakgrunn av det gode arbeidsmarkedet, er det ikke overraskende at andelen sysselsatte i privat sektor totalt sett økte noe i perioden 2004–2008. Imidlertid var utviklingen forskjellig for kvinner og menn. Mens andelen menn i privat sektor økte fra 52 prosent i 2004 til 58 prosent i 2008, var andelen kvinner så godt som uendret. At offentlig sektor framstår som spesielt attraktiv for kvinner, er også et velkjent fenomen fra tidligere studier.

Når det gjelder menn og kvinners fordeling på ulike typer jobber, gikk andelen i høyere saksbehandlerstillinger noe ned i perioden 2004–2008 både blant menn og kvinner, men mest blant menn. Nedgangen ble delvis kompensert med en økning i andelen i lederstilling. I 2008 var 11,0 prosent av mennene og 7,4 prosent av kvinnene i lederstilling. Lønnsforskjellen mellom heltidsarbeidende kvinner og menn økte fra 4,4 prosent i 2004 til 9,5 prosent i 2008, altså mer enn en fordobling.

Kandidater med en mannsdominert utdanning hadde de høyeste lønnene, 11,3 prosent høyere enn de med en kjønnsnøytral utdanning, mens de med en kvinnedominert utdanning hadde de

laveste, 11,8 prosent lavere. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn var størst blant de med en mannsdominert utdanning (10,8 prosent). Blant kandidater med en kjønnsnøytral utdanning hadde kvinnene 5,4 prosent lavere lønn enn menn mens kvinner med kvinnedominert utdanning hadde litt høyere lønn enn menn med tilsvarende utdanning.

Tallene viser altså at det i 2008 var klare kjønnsforskjeller i type jobb, sektor og i lønninger. For å finne ut i hvilken grad de observerte kjønnsforskjellene i type jobb, sektor og lønn i 2008 har sammenheng med menns og kvinners ulike utdanningsbakgrunn og/eller om det også var andre faktorer som hadde betydning, ble det gjennomført en rekke multivariate analyser. Resultatene fra disse analysene oppsummeres nedenfor.

Utdanningsbakgrunn har betydning for kvinner og menns jobber og sektortilhørighet i 2008

Analyser viste at sammenhengen mellom type jobb og forklaringsvariablene var forskjellig for kvinner og menn, men både blant kvinner og menn hadde utdanningsbakgrunn signifikant betydning. Tradisjonelle utdanningsvalg førte kvinner og menn til ulike jobber i 2008. Menn med en mannsdominert utdanning var i større grad i lederjobber enn sammenlignbare menn med en kjønnsnøytral utdanning. Kvinner med kvinnedominerte utdanninger var derimot i større grad i undervisningsstillinger og universitets- og høgskolelæreryrker, yrker som tradisjonelt har et lavt lønnsnivå, enn sammenlignbare kvinner med en kjønnsnøytral utdanning.

Videre viser analysene at utdanningsbakgrunn var en sentral variabel mht. å forklare menns og kvinners sektortilhørighet i 2008. De med en mannsdominert utdanning hadde en høyere sannsynlighet for å arbeide i privat sektor og de med en kvinnedominert utdanning lavere sannsynlighet enn sammenlignbare kvinner og menn med en kjønnsnøytral utdanning. Uansett utdanningsbakgrunn, hadde imidlertid kvinnene en lavere sannsynlighet for å arbeide i privat sektor enn menn.

Blant menn hadde karakterer også betydning for sektortilhørighet. Jo bedre karakterer de hadde, dess større var sannsynligheten for å arbeide i privat sektor. Dette kan tyde på at offentlig sektor sliter med å rekruttere de beste mannlige kandidatene.

Utdanningsbakgrunn forklarer opp til halvparten av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i 2008

Drøyt åtte år ut i karriereløpet var lønnsforskjellen mellom mannlige og kvinnelige kandidater uteksaminert våren 2000 9,5 prosent i favør av menn.

Analyser av sammenhengen mellom utdanningsbakgrunn og lønn tyder på at sammenhengen er noe forskjellig for kvinner og menn. Holder vi oss til analyser der bare kjennetegn ved individene er inkludert, finner vi at menn med en mannsdominert utdanning hadde 8,3 prosent høyere lønn enn sammenlignbare menn med en kjønnsnøytral utdanning mens kvinner med en

mannsdominert utdanning ikke hadde signifikant høyere lønn enn kvinner med en kjønnsnøytral utdanning. At resultatet ikke er signifikant, kan ha sammenheng med et spinkelt tallgrunnlag. Videre finner vi at både kvinner og menn med en kvinnedominert utdanning taper lønnsmessig i forhold til de med en kjønnsnøytral utdanning, men mennene taper mest (10,5 for menn og 7,3 for kvinner). Dette betyr at lønnen varierer mer med type utdanning blant menn enn kvinner, og gjenspeiler det faktum at lønnsforskjeller generelt er større blant menn enn kvinner.

Trekkes også kjennetegn ved jobben inn i analysen, svekkes som forventet effekten av utdanning. Både type jobb og sektor hadde selvstendig betydning for hva slags lønn kandidatene hadde. Å ha en lederjobb ble premiert like godt både blant kvinner og menn (ca. 11 prosents ledertillegg i forhold til en faglig stilling). Både menn og kvinner som arbeidet i privat sektor hadde signifikant høyere lønninger enn sammenlignbare kandidater som arbeidet i offentlig sektor. Mennene i privat sektor hadde 14,9 prosent høyere lønn og kvinnene 16,8 prosent høyere enn sammenlignbare menn og kvinner i offentlig sektor. Dette indikerer at kvinner tjener relativt sett litt mer enn menn på å arbeide i privat sektor sammenlignet med offentlig sektor. Sett på den bakgrunn kan det virke noe paradoksalt at kvinner i mindre grad enn menn er sysselsatt i privat sektor

En dekomponering av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn viser at utdanningsbakgrunn har stor betydning både for kvinners og menns lønninger og kan forklare mellom en firedel og halvparten av de totale lønnsforskjellene, avhengig av om kjennetegn ved jobben trekkes inn eller ikke. Kandidatenes fordeling på sektor forklarer alene 39 prosent av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

Analysen viser altså at drøyt åtte år ut i karriereløpet har mennene skaffet seg et godt karrieremessig forsprang på kvinnene. Tidligere forskning tyder på at lønnsforskjellene øker utover i karriereløpet (Barth og Schøne 2006). Det betyr i så fall at lønnsforskjellene mellom de mannlige og kvinnelige kandidatene utdannet i 2000 sannsynligvis vil fortsette å øke i årene som kommer.

Kandidatenes kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg er en viktig faktor bak lønns- og karriereforskjellene. De kvinnelige kandidatenes større tendens til å arbeide i offentlig sektor er også en viktig faktor bak de observerte lønnsforskjellene. Ut fra et likestillingsperspektiv, kan det hevdes at det er beklagelig at kjønnssegregering fremdeles har så stor betydning for relativt unge akademikers karriereutvikling. Dersom dette er et resultat av at kvinner ikke har de samme *mulighetene* i arbeidsmarkedet som menn, er det grunn til bekymring. Er det et resultat av kvinners og menns ulike *preferanser* kan det imidlertid stilles spørsmål om det er et problem at menn og kvinner har forskjellige karrierer. Vår analyse kan imidlertid ikke si noe om hva som er årsaken til kjønnssegregering.

Mistilpasset i begynnelsen av yrkeskarrieren - oftere i lavere nivå's stilling åtte år seinere

Analysen av sammenhengen mellom type jobb, sektortilhørighet og lønn i 2008 og arbeidsmarkedsstatus i 2000, tyder på en viss sammenheng mellom kandidatenes arbeidsmarkedsstatus et halvt år etter eksamen og hva slags jobber de hadde åtte år seinere.

De som var overkvalifiserte et halvt år etter eksamen, hadde høyere sannsynlighet for å være i en stilling som krevde utdanning på et lavere nivå enn han/hun hadde sammenlignet med ellers like ikke mistilpassede kandidater et halvt år etter eksamen. Dette er et velkjent resultat fra forskningslitteraturen.

Kandidater som var arbeidsledige et halvt år etter eksamen hadde høyere sannsynlighet for å være i en høyere saksbehandlerstilling i offentlig administrasjon enn ellers like ikke mistilpassede kandidater et halvt år etter eksamen. Vi fant imidlertid ingen sammenheng mellom arbeidsledighet i 2000 og tendensen til generelt å arbeide i privat sektor.

Arbeidsmarkedsproblemer tidlig i yrkeskarrieren kan fortsatt spores i kandidatenes lønninger i 2008. Kandidater som var arbeidsledige i 2000, hadde et lønnsfratrekk på hele 10,9 prosent, overkvalifiserte et fratrekk på 7,1 prosent og undersysselsatte et på 9,6 prosent. Det knytter seg imidlertid en viss usikkerhet til de siste to resultatene.

Hovedtendensen i resultatene er imidlertid som forventet og i tråd med internasjonale forskningsresultater. "Snubler" man i begynnelsen av karrieren, kommer man på etterskudd og det synes å være vanskelig å hente inn igjen forspranget.

1 Innledning

Hovedformålet med denne rapporten er å studere i hvilken grad høyt utdannede kvinner og menn har utviklet forskjellige karrierer i løpet av de første åtte og et halvt årene etter avsluttet utdanning. I løpet av de siste 20–30 årene har det vært en aldri så liten kvinnerevolusjon innenfor høyere utdanning. Kvinner har økt sin deltakelse i høyere utdanning og utgjør om lag halvparten av alle høyere grads kandidater som utdannes. Til tross for den sterke økningen er kjønnssegregeringen innenfor høyere utdanning fremdeles høy (Aamodt og Stølen 2003, Støren og Arnesen 2003). Dette har sammenheng med at den økte tilstrømmingen av kvinner til høyere utdanning, har ført til at kvinneandelen har økt innenfor alle fagfelt (Støren og Arnesen 2003), mens menn i liten grad har endret sine utdanningsvalg. Kjønnssegregeringen i utdanningssystemet gjenspeiler i stor grad kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet som for øvrig ofte beskrives som særlig høy i Norge (Teigen 2005). Menn er i større grad å finne innenfor teknisk/naturvitenskapelige utdanninger som i stor grad kvalifiserer for jobber i privat sektor, mens kvinner dominerer i helse- og sosialutdanninger og pedagogiske utdanninger som alle fortrinnsvis kvalifiserer for arbeid innenfor den lavere betalende offentlig sektor. Kvinner og menns ulike utdanningsbakgrunn vil derfor lede kvinner og menn til ulike deler av arbeidsmarkedet med forskjellige karrieremuligheter.

Men også menn og kvinner med noenlunde samme utdanning kan utvikle svært forskjellige karrierer. Dette kan ha sammenheng med at kvinner og menn har forskjellige preferanser for hva slags karrierer de ønsker. Det kan også ha sammenheng med at menn og kvinner og menn kan være underlagt ulike rammebetingelser. For eksempel kan familieforpliktelser få større konsekvenser for kvinners yrkeskarriere ved at de blir mindre fleksibel mht. bosted, arbeidstid osv. Kjønnsstereotype oppfatninger om hvilke jobber som passer for kvinner og menn, kan føre til at kvinner så vel som menn vil unngå å søke jobber dominert av det annet kjønn. At kvinner og menn utvikler forskjellige karrierer, kan også skyldes at menn og kvinner gis ulike muligheter i arbeidsmarkedet. Det kan være vanskelig i trengte inn i arbeidsmarkeder dominert av det andre kjønn for eksempel som følge av arbeidsgivers usikkerhet til hvordan en av det annet kjønn vil passe inn i bedriftskulturen. En annen grunn kan selvsagt også være ulike former for diskriminering. Vi er interessert i om det er forskjeller mellom menn og kvinner i deres karriereutvikling og hvis ja, hvor store forskjellene er. Videre er vi interessert i hvilken grad mulige forskjeller kan tilbakeføres til at kvinner og menn har valgt kjønnsstypiske utdanninger, eller om det skyldes ulike personkjennetegn hos kvinner og menn.

Et annet formål med rapporten er å se nærmere på hvordan det går med dem som støter på vanskeligheter i begynnelsen av yrkeskarrieren; har de problemer også i fortsettelsen av yrkeskarrieren eller har de en utvikling på linje med dem som ikke har støtt på problemer? Tidligere analyser av høyere grads kandidater uteksaminert i 2000 viser at de som var i jobber de var overkvalifiserte for i overgangen mellom utdanning og arbeid i noe større grad slet med mistilpasningsproblemer fire og et halvt år etter eksamen selv etter kontroll for karakterer og

andre forklaringsfaktorer (Arnesen 2006). Imidlertid førte alle typer overgangsproblemer et halvt år etter eksamen til at kandidatene fire år seinere hadde lavere lønninger enn dem som var i relevant arbeid et halvt år etter avsluttet utdanning. Vi stiller spørsmål om kandidatene som slet med en noe dårligere karriereutvikling fire og et halvt år etter eksamen har ytterligere sakkett ytterligere akterut i løpet av de neste fire årene eller om de i 2008 har greid å hente inn igjen hele eller deler av forspranget til de uten overgangsproblemer.

Rapporten tar derved for seg to hovedproblemstillinger:

- Har kvinner og menn utviklet forskjellige karrierer i løpet av de første 8 årene etter endt utdanning? Hvis ja, i hvilken utstrekning kan det tilbakeføres til menns og kvinners kjønnsstypiske utdanningsvalg, dvs. kjønnssegregering i utdanning?
- Har overgangsproblemer mellom utdanning og arbeid betydning for kandidatenes arbeidsmarkedstilpasning åtte år seinere?

Som mål på kandidatenes karriereutvikling de første åtte og et halvt årene vil følgende indikatorer bli benyttet:

- sannsynlighet for å være i ulike typer jobber (yrker)
- sannsynlighet for å arbeide i privat sektor
- lønningene

Alle indikatorene gjelder situasjonen åtte og et halvt år etter eksamen.

Vi vil blant annet analysere i hvilken grad disse indikatorene er påvirket av kjønn, utdanningstype og andre personkjenntegn og om de opplevde problemer i overgangen mellom utdanning og arbeid. For å isolere betydningen av hver enkelt av forklaringsvariablene, vil det bli gjennomført multivariate analyser.

Dataene som benyttes er hentet fra tre av NIFU STEP sine kandidatundersøkelser; Kandidatundersøkelsen 2000, Kandidatundersøkelsen 2004 og Kandidatundersøkelsen 2008. Alle de tre undersøkelsene gjelder vårkullet 2000 og analysene begrenser seg til høyere grads kandidater.

Rapporten er bygd opp på følgende måte. I kapittel 2 refererer vi litteratur som kan bidra til å kaste lys over våre problemstillinger. I kapittel 3 presenterer vi dataene og hvilke statistiske metoder som vil bli anvendt. Her vil det også bli gitt en nærmere beskrivelse av variablene som vil inngå i analysene. I kapittel 4 gir vi en oversikt over hvordan arbeidsmarkedet utviklet seg i perioden 2000–2008 for våre kandidater. I kapittel 5 ser nærmere på hva slags typer jobber de hadde og i hvilken grad de arbeidet i privat sektor og i kapittel 6 nærmere på kandidatenes lønninger. I kapittel 7 oppsummerer og diskuterer vi resultatene.

2 Yrkeskarrieren – teori og empiri

2.1 Kjønn og yrkeskarriere

I løpet av de siste 20–30 årene har det skjedd en feminisering av høyere utdanning (Aamodt og Stølen 2003). Dette har blant annet gitt seg utslag i økt kvinneandel innenfor alle fag og at kvinner kvalifiserer for et bredere spekter av jobber enn tidligere. Til tross for denne utviklingen har vi i Norge fremdeles et relativt kjønnsdelt utdanningssystem og arbeidsmarked (se for eksempel Støren og Arnesen, 2003). Kvinner har fremdeles en tendens til å dominere innenfor lærerutdanning og pedagogikk samt helse- og sosialfag, mens menn dominerer innenfor naturvitenskapelig og tekniske fag. Kjønnssegregeringen i utdanningssystemet gjenfinnes i stor grad i arbeidsmarkedet. Internasjonale sammenligninger av kjønnssegregering viser at det norske arbeidsmarkedet er spesielt segregert (OECD 2000, Teigen 2005, Schøne 2001). Dette betyr at de kvinnedominerte og mannsdominerte utdanningene i stor grad kvalifiserer for jobber i ulike deler av arbeidsmarkedet der belønningsstrukturen kan være svært forskjellig. Et generelt trekk er at de mannsdominerte utdanningene leder til jobber som er bedre betalt enn de kvinnedominerte. Menns og kvinners utdanningsvalg fører altså ikke bare til at kvinner og menn til dels går inn i ulike typer jobber og i ulike deler av arbeidsmarkedet, men også at de får ulik lønn med kvinner som den tapende part. Økonomisk ulikhet mellom kjønnene er en viktig negativ effekt av kjønnssegregering. I gjennomsnitt hadde kvinner 15 prosent lavere lønn enn menn i 2008. Forskjellene var størst blant de med den lengste utdanningen. Blant personer med mer enn fire års utdanning fra universitet eller høgskole, som jo våre kandidater har, var lønnsforskjellen i 2008 hele 19,5 prosent (NOU, 2009). En årsak til de store lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med høy utdanning er så stor, er at kvinner med høy utdanning i stor grad arbeider innenfor offentlig sektor og at offentlig sektor har en sammenpresset lønnsstruktur.

Kjønnssegregeringen kan forstås som et resultat av menns og kvinners frie valg. Menns og kvinners ulike roller i familien står sentralt i å forklare kjønnssegregeringen. Det antas at kvinner i større grad enn menn ønsker å bruke tid på familien og velger utdanninger som kvalifiserer for jobber som kan kombineres med omsorgsforpliktelser (Mincer og Polachek 1974, Mincer og Ofek 1982 og Polachek 1981). Dette er dessuten ofte utdanninger som kvalifiserer for jobber der det økonomiske tapet i forbindelse med hel eller delvis tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet en periode, er relativt lite (Gullason 1990). Innenfor denne typen yrker er det tradisjonelt vært lite utviklede stillingshierarkier med begrensede opprykksmuligheter (Baron et al. 1986, Schøne 2001). De kvinnedominerte utdanningene rekrutterer dessuten i stor grad til jobber i offentlig sektor. Lønnsforskjellene er relativt små innenfor denne typen jobber. Mannen som tradisjonell hovedforsørger har derimot vært mer orientert mot utdanninger som kvalifiserer for jobber med gode lønns- og karrieremuligheter. Personer med en mannsdominert utdanning står i større grad overfor godt utviklede stillingshierarkier med relativt høy ”straff” knyttet til perioder med hel eller delvis

tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet. Blant annet har mannsdominerte utdanninger et sterkere preg av å kunne tilpasses lederjobber i ulike typer virksomheter (Hoel 1995).

Lønnsforskjellene er relativt store innenfor denne typen jobber. Kvinneyrker kvalifiserer ikke for generelle lederstillinger slik tradisjonelle mannsyrker som økonom og ingeniør. En negativ konsekvens av segregeringen er altså at kvinner har lavere lønninger enn menn. At kvinnedominerte yrker er dårligere betalt enn mannsdominerte er blant annet dokumentert i Barth et al. (2005). De finner at et yrke som har 10 prosentpoeng mer kvinner enn et annet yrke, har 1,7 prosent lavere lønn, etter kontroll for utdanningsnivå og potensiell yrkeserfaring mellom yrkene.

Kjønnssegregering kan også delvis forstås som et resultat av arbeidsgiveres preferanser. Arbeidsgivere kan forskjellsbehandle menn og kvinner enten i form av diskriminering eller via mekanismer som har som resultat at kvinner og menn ender opp i ulike stillinger. Diskriminering kan oppstå ved at arbeidsgivere har fordommer for eksempel mot kvinner (Arrow 1973). En annen type diskriminering er statistisk diskriminering som kan oppstå dersom det er en oppfatning at for eksempel kvinner generelt har lavere produktivitet enn menn og arbeidsgiveren ikke har tilstrekkelig informasjon om en arbeidssøkers produktivitet. Han/hun vil da, hvis mulig, søke å unngå å ansette kvinner eller gi lavere lønn til kvinner enn menn. Dette vil først og fremst ha betydning i begynnelsen av en yrkeskarriere siden individets produktivitet vil synliggjøres gjennom yrkesdeltakelsen (Arrow 1973). I analyser av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn skiller det gjerne mellom direkte diskriminering som innebærer ulik lønn for likt arbeid, stillingsdiskriminering som innebærer ulik tilgang på gode stillinger og verdsettingsdiskriminering som innebærer at kvinneyrker er mindre verdsatt enn typiske mannsyrker. Analyser tyder på at direkte lønnsdiskriminering betyr lite for lønnsforskjellen i Norge og at det er menns og kvinners fordeling på stillinger og virksomheter som er hovedårsaken til de observerte lønnsforskjellene (Nielsen et al., 2003)

Kjønnssegregering i arbeidsmarkedet kan også føre til en svært kjønnsstereotyp tankegang om hvilke egenskaper som assosieres med kvinner og menn. En slik tankegang kan føre til at kvinner og menn kanaliseres til ulike typer stillinger (Reskin og Bielby 2005). Arbeidsgivere kan unnlate å ansette en fra det underrepresenterte kjønn fordi han/hun tror at vedkommende ikke vil passe inn i miljøet mens arbeidstakere kan la være å søke en jobb fordi han/hun tror at stillingen er forbeholdt det annet kjønn. Enkelte hevder også at et kjønnssegregert arbeidsmarked gjør det enklere for arbeidsgiver å behandle menn og kvinner ulikt fordi forskjellsbehandling blir mindre synlig (Reskin og Padavic 1994 i Schøne 2001). Dette vil i så fall bety at for eksempel kvinner med en mannsdominert utdanning kan ha problemer med å få adgang til deler av utdanningsgruppens "naturlige arbeidsmarked" som for eksempel godt betalte lederjobber. Kvinner med en mannsdominert utdanning ender ofte opp i spesielle kvinnenisjer der de har liten innflytelse (Epstein 1981, Reskin og Roos 1990). De oppnår også i mindre grad enn menn i mannsdominerte utdanninger lederstilling (Arnesen og Bækken 1997).

Menn i kvinnedominerte jobber er viet mye mindre oppmerksomhet i forskningslitteraturen enn kvinner i mannsdominerte yrker. Internasjonale studier av menn i kvinnedominerte yrker kan imidlertid tyde på at menn i kvinnedominerte yrker har fordeler av sin minoritetsstatus (Teigen 2006, Booth 2009) og at de lettere oppnår lederjobber. Hvorvidt dette resultatet kan overføres til norske forhold, vites ikke.

Feminiseringen av høyere utdanning har nådd opp til doktorgradsnivå. Kvinner utgjør nå halvparten av alle doktorgradsstudenter, men også på dette nivået gjenspeiles kjønnssegregeringen i utdanningssystemet generelt (Indikatorrapporten 2009). Vi vet at kvinner bruker 1–2 år lengre tid enn menn på å ta en doktorgrad (Hovdhaugen et al. 2004, Kyvik og Bruen Olsen 2009) og at en litt høyere andel av kvinnelige enn mannlige doktorander oppnår post doc stipend. Hovdhaugen et al. (2004) fant at blant personer som var stipendiat i minst et år i perioden 1991–99, var 10 prosent både av kvinner og menn i en fast førstestilling ved et universitet eller høgskole i 2001. Hvis vi antar at våre kandidater følger et noenlunde tilsvarende mønster, er det naturlig å forvente at antallet stipendiater er lavt helt i begynnelsen av yrkeskarrieren for så å øke de første årene etter hvert som stadig flere blir tatt opp på et doktorgradsprogram. Etter ca. fire år vil de første ha fullført en doktorgradutdanning og antallet stipendiater vil begynne å gå ned. Mange av de ferdige doktorandene vil da forsvinne ut av universitets- og høgskolesektoren. Samtidig som mange avslutter sin stipendiatstilling utover i perioden, er nyrekrutteringen av stipendiater i vårt utvalg sannsynligvis liten og medfører en viss nedgang i antallet stipendiater mot 2008. I vårt datamateriale er stipendiatene inkludert i yrkesgruppen ”universitets- og høgskoleyrke”. Antallet stipendiater vil ha stor innflytelse på størrelsen på denne gruppen som sannsynligvis vil svinge i takt med svingningene i stipendiattallet. Siden kvinner ofte forsinkes i sine doktorgradsstudier pga barnefødsler og en litt høyere andel av kvinnelige enn av mannlige kandidater oppnår post doc stilling, er det rimelig å anta at kvinner i større grad enn menn er universitets- og høgskolelærere i 2008.

Den spesielt høye kjønnssegregeringen i Norge kan ha sammenheng med offentlig sektors omfang og virkemåte (Hansen 1995). Norge har en stor offentlig sektor som kjennetegnes med stor jobbtrygghet, gode velferdsordninger spesielt for småbarnsforeldre, fleksible arbeidstidsordninger, men med generelt lavere lønninger og en mer sammenpresset og mindre fleksibel lønnsstruktur enn i privat sektor. For personer med høyere utdanning har offentlig sektor tradisjonelt spilt en svært viktig rolle, spesielt i begynnelsen av yrkeskarrieren. Mange av de mest interessante jobbene for høyt utdannede har vært å finne innenfor offentlig sektor. Dette har endret seg en del over de seinere år og privat sektor kan nå by på en rekke interessante, godt betalte jobber. Den ”kvinnevennlige” innretningen på lønns- og arbeidsbetingelser i offentlig sektor, har ikke overraskende ført til at offentlig sektor har større tiltrekningskraft på kvinner enn menn og at kvinnedominerte utdanninger i stor grad kvalifiserer for jobber innenfor offentlig sektor. Hansen (1995) fant at i yrker med mindre enn 85 prosent kvinner var det ingen negative effekter på kvinners lønn av å ha omsorgsansvar dersom kvinnen jobbet i offentlig sektor, mens hun fant et betydelig omsorgsfratrekk i lønn

for kvinner i mannsdominerte yrker i privat sektor. Dette peker mot at kvinner, og spesielt de med stort omsorgsansvar, i større grad vil bli tiltrukket mot jobber i offentlig sektor.

Schøne (2001) har studert mobiliteten innenfor og mellom offentlig og privat sektor over ulike konjunkturer og finner at blant annet at mobiliteten fra offentlig til privat sektor er prosyklisk, dvs. øker under en høykonjunktur og avtar under en lavkonjunktur. Det samme gjelder mobiliteten innenfor privat sektor. Videre er kvinner i offentlig sektor mindre følsomme overfor endringer i lønninger enn menn. Det må altså større lønnsendringer til for å få kvinner til å skifte sektor. Lønn synes derved å være viktigere for menn enn for kvinner. Overført til våre problemstillinger kan dette bety at den sterke oppgangskonjunkturen i større grad førte til karrieremessig mobilitet blant menn enn kvinner.

Ut fra gjennomgangen av litteraturen ovenfor kan vi formulere følgende hypoteser:

- Menn med en mannsdominert utdanning er oftere i lederstilling og sjeldnere i saksbehandlerstillinger i offentlig administrasjon enn kvinner.
- Kvinner er oftere universitets- og høgskolelærere enn menn.
- Menn jobber oftere i privat sektor enn kvinner uansett type utdanning; menn med en mannsdominert utdanning i størst grad.
- Kvinner har lavere lønninger enn menn. Lønnsforskjellene er størst for de med en mannsdominert utdanning og minst for de med en kvinnedominert utdanning.

2.2 Overgangsproblemer og yrkeskarriere

Tidligere analyser av dataene har vist at problemer i overgangen mellom utdanning og arbeid hadde satt sine spor fire og et halvt år etter endt utdanning (Arnesen 2006). De overkvalifiserte hadde signifikant høyere sannsynlighet for å være mistilpasset fire og et halvt år etter endt utdanning enn de som var i relevant jobb. Alle som hadde et mistilpasningsproblem i overgangen mellom utdanning og arbeid, hadde signifikant lavere lønninger fire og et halvt år etter endt utdanning enn de som var i relevant arbeid. Arbeidsledige ble hardest straffet med en lønn som var ca. 14 prosent lavere enn de som var i relevant arbeid.

Det finnes en rekke teorier som kan antyde noe om sammenhengen mellom å ha problemer i overgangen mellom utdanning og arbeid og den seinere yrkeskarrieren.

Både søketeorien (Hammermesh og Rees 1984) og matching teorien (Javanovic 1979) forklarer mismatch i arbeidsmarkedet som et resultat av imperfekt informasjon. Mangel på informasjon både blant arbeidstakere og arbeidsgivere kan føre til at kandidater ikke finner en matchende jobb. Teoriene forutsier ingen negative konsekvenser for framtidig yrkeskarriere av å være mistilpasset i overgangsfasen fra utdanning til arbeid.

Andre teorier gir imidlertid andre prediksjoner om overgangsproblemets betydning for seinere yrkeskarriere. Å være arbeidsledig eller oppleve en eller annen form for mistilpasning i

etableringsfasen, kan føre til det som i litteraturen omtales som "state dependence" eller tilstandsavhengighet (Heckman 1981). Tilstandsavhengighet innebærer for eksempel at å være arbeidsledig i overgangen fra utdanning til arbeid kan ha negativ effekt på individenes fremtidige yrkeskarriere ved å øke sannsynligheten for vedvarende eller fremtidig arbeidsledighet.

Mistilpasning i overgangen mellom utdanning og arbeid kan ha en negativ effekt på fremtidig yrkeskarriere også på andre måter. For eksempel kan arbeidsledighet eller å være overkvalifisert i en lang periode etter eksamen, være et negativt signal til potensielle arbeidsgivere og kan bidra til å øke arbeidsgivernes usikkerhet knyttet til arbeidssøkerens kvalitet. Signaliseringsteorien indikerer at etableringsproblemer kan ha negativ betydning for yrkeskarrieren (Spence 1973).

Humankapitalteorien indikerer i likhet med signaliseringsteorien en negativ effekt av mistilpasning tidlig i yrkeskarrieren på framtidig yrkeskarriere. Dette har sammenheng med at mistilpassede og spesielt da arbeidsledige og overkvalifiserte ikke får relevant jobberfaring og dermed i stedet for å videreutvikle sin kunnskap og sine ferdigheter (humankapital), står i fare for at viktig kunnskap og ferdigheter forringes eller i verste fall går tapt med de negative konsekvensene det har for den fremtidige yrkeskarrieren (Mincer og Polachek 1974, Gullason 1990, Light og Ureta 1995). Ut fra et humankapital perspektiv må vi kunne forvente at undersysselssetting (ufrivillig deltidsarbeid) isolert sett har minst betydning for karrieren, mens arbeidsledighet har størst. Imidlertid kan seleksjonsproblemer knyttet til uobserverbare egenskaper av betydning for karriereutviklingen bidra til å komplisere bildet. Arbeidsledige kan for eksempel søke mer intenst etter en relevant jobb mens for eksempel overkvalifiserte kan være mindre ambisiøse med hensyn til hva slags jobb de har.

"Assignmentsteorien" (Sattinger 1993) er brukt blant annet brukt til å forklare lønnseffekter av å være over- eller underkvalifisert i en jobb. Teorien tar utgangspunkt i at individets produktivitet og lønn ikke bare avhenger av individets kompetanse, men av matchen mellom individets kompetanse og den som kreves i jobben. Hvis det er flere kompetente individer enn det er matchende jobber, vil enkelte ende opp i jobber han/hun er overkvalifisert for.

I følge assignmentsteorien er det altså mangel på relevante jobber som er årsaken til at enkelte er i jobber de er overkvalifisert for. Andelen overkvalifiserte har også økt i en del land de siste årene (Green m.fl. 1999, Di Pietro og Urwin, 2006). Dersom mangel på relevante jobber var årsaken, skulle en forvente at avkastningen av utdanning har gått ned. Avkastningen av utdanning har imidlertid økt i en rekke land, en utvikling som tilsynelatende er inkonsistent med utviklingen i tallet på overkvalifiserte. Økt spredning i avkastningen av utdanning innen et utdanningsnivå, kan tyde på økt heterogenitet og kan derved bidra til å forklare den økte andelen overkvalifiserte. "Heterogeneous skill theory" (Green og McIntosh 2002) har nettopp som utgangspunkt at det blant personer med samme utdanning kan være stor forskjell i kunnskap og ferdigheter og at sammenhengen mellom overkvalifisering og utnyttelse av

kunnskap og ferdigheter ikke er så sterk. En konsekvens av dette er at enkelte som er definert som overkvalifiserte, i realiteten har en jobb som matcher deres kunnskap og ferdigheter selv om arbeidet krever et lavere utdanningsnivå enn de faktisk har.

Overført på vår problemstilling vil det bety at enkelte av de overkvalifiserte generelt vil ha en lavere produktivitet, og derved ha en økt risiko for å være mistilpasset også i framtida.

Flere empiriske undersøkelser viser at en høy andel av overkvalifiserte i overgangen mellom utdanning og arbeid fremdeles er overkvalifiserte lengre tid etter eksamen (Battu, Belfield og Sloane 1999, Dolton and Vignoles 1997, Frenette 2004). Analysene som er basert på henholdsvis britiske og kanadiske data, finner at overkvalifisering er et langtidsfenomen for en del av kandidatene. Overkvalifiserte er også mer utsatt for oppsigelser og har flere arbeidsledighetsperioder. Empiriske undersøkelser tyder også på at personer med høyere utdanning som opplever arbeidsledighet tidlig i yrkeskarrieren, har en dårligere karriereutvikling hva gjelder arbeidsmarkedstilpasning og lønn (Pedersen og Westergård-Nielsen 1993 med referanse til Bjørn 1992, Härmäläinen 2003 og Van der Linden og van der Velden 1998).

Ut fra dette vil vi forvente følgende:

- Personer som var overkvalifiserte i overgangen mellom utdanning og arbeid vil ha økt sannsynlighet for fortsatt å være mistilpasset og i lavere nivå jobber.
- Vi vil også anta at de opprinnelige mistilpassede i 2000 fremdeles henger etter lønnsmessig i 2008.

3 Data og metode

Dataene som benyttes er hentet fra en panelundersøkelse av kandidater utdannet våren 2000. Kandidatene er undersøkt på tre ulike tidspunkt. Den første undersøkelsen ble gjennomført i november 2000 som en ordinær halvtårsundersøkelse. De som da besvarte spørreskjemaet og sa seg villig til å delta i nye undersøkelser i 2004 og 2008, fikk tilsendt nye spørreskjemaer i november 2004 og 2008. I alt 65 prosent av *høyere grads kandidater* i vårkullet 2000 som var trukket ut til å delta i panelundersøkelsen, besvarte spørreskjemaet i 2000 og sa seg villige til å delta i de påfølgende undersøkelsene. Av de som hadde sagt seg villige til å delta i oppfølgingsundersøkelsene svarte henholdsvis 81 og 78 prosent på undersøkelsene i 2004 og 2008. Totalt sett svarte 662 høyere grads kandidater på alle tre undersøkelsene. Dette betyr at vi har opplysninger fra 45 prosent av det opprinnelige bruttoutvalget. Disse utgjør 22 prosent av alle *høyere grads kandidater* som ble uteksaminert våren 2000. Det er svarene fra disse kandidatene som vil være utgangspunkt for rapportens analyser.

Analyser av frafallet (Arnesen 2005 og 2009), tyder ikke på at det er alvorlige skjevheter i de variablene vi har kunnet undersøke. Imidlertid finner vi tendenser til en overrepresentasjon av kvinner sammenlignet med menn blant svarerne. Det er i tillegg tendenser til at de yngre kandidatene var flinkere til å svare enn de eldre. Svarprosenten øker også litt jo bedre karakterene er. Vi finner ikke tendenser til større frafall blant arbeidsledige eller personer utenfor arbeidsstyrken enn blant de sysselsatte fra 2000 til 2008 undersøkelsen. I analysene vi presenterer seinere vil det for øvrig bli kontrollert for kjønn, alder og karakterer, slik at skjevheter i materialet vil ha liten betydning.

Vi skal presentere analyser av sannsynligheten for at kandidatene er i ulike typer jobber og er i offentlig eller i privat sektor i 2008. Vi skal også se på hvilke forhold som er av betydning for kandidatens lønninger i 2008.

De avhengige variablene:

Type jobb (yrke) i 2008

I spørreskjemaet ble kandidatene bedt om å oppgi stillingstittel og gi en beskrivelse av de arbeidsoppgavene han/hun hadde på undersøkelsestidspunktet. På basis av disse opplysningene har man kodet yrke i henhold til Standard for yrkesklassifisering (STYRK). I analysen av type jobb i 2008 benyttes i hovedsak en inndeling basert på de to første sifrene av yrkeskoden. Dette har resultert i følgende grupper;

- lederstillinger (yrkesfelt 1 i standarden)
- faglige stillinger (omfatter følgende undergrupper eller yrkesområder av yrkesfelt 2: 21, realister, sivilingeniører m.fl., 22, biologiske og medisinske yrker m.fl. og undergruppe 25, andre akademiske yrker som omfatter juridiske yrker, konservatorer, universitetsbibliotekarere og lignende, samfunnsfaglige, humanistiske og økonomiske yrker, forfattere, skribenter og skapende og utøvende kunstnere, geistlige yrker og andre akademiske yrker). I analysen av type jobb, vil denne gruppen være referansegruppe
- universitets- og høyskolelærer (inklusive stipendiater, yrkesgruppe 231)
- undervisningsyrker (resten av yrkesområde 23)
- høyere saksbehandlerstillinger i offentlig administrasjon (yrkesområde 24)
- lavere nivå stilling (yrkesfelt 3 til 9 og 0, dvs. jobb som krever utdanning på høyskolenivå eller lavere).

De som faller i den siste gruppen kan oppfattes som overkvalifiserte og inkluderer også personer som har en jobb som krever en høyere utdanning, men på et lavere nivå enn den kandidatene har. Som vi skal se seinere, skiller denne gruppen seg fra de vi betegner som overkvalifiserte når vi seinere beskriver arbeidsmarkedstilpasning i 2000 og 2004.

Analysen av sannsynligheten for å være i ulike typer jobber vil bli gjennomført ved hjelp av multinomisk logistisk regresjon. I analysen vil faglig stilling være referansegruppe. Koeffisientene som estimeres er ikke lett tolkbare og for å anskueliggjøre resultatene, har vi beregnet sannsynligheten for en bestemt referanseperson. Dette er en mann eller kvinne med gjennomsnittsverdier på forklaringsvariablene; dvs. som var 37 år gammel (gjennomsnittsalder), var gift/samboende med 1 barn i alderen 0–2 år (hyppigst forekommende) som hadde vært sysselsatt til sammen 96 måneder (gjennomsnitt), 4 av disse på deltid (gjennomsnitt) med henholdsvis mannsdominert, kjønnsnøytral og kvinnedominert utdanning.

I lønnsanalysen vil variabelen for type jobb inngå som uavhengig variabel.

Privat sektor

Som privat sektor regnes alle typer aksjeselskap, organisasjon, stiftelse eller lignende.

Analysen av sannsynligheten for å arbeide i privat sektor i 2008 vil bli gjennomført ved hjelp av logistisk regresjon. Analysens resultater er anskueliggjort for en bestemt referanseperson.

I lønnsanalysen vil variabelen inngå som en uavhengig variabel.

Lønn

Lønnen er brutto, ordinær månedslønn for heltidsansatte. Analysen av lønn vil kun omfatte ansatte i heltidsstilling som arbeider i Norge.

I analysen av lønnsforskjeller vil vi benytte lineær regresjon og det er, i tråd med vanlig praksis, den naturlige logaritmen til lønnen som vil være den avhengige variabelen. Koeffisientene som estimeres vil da tilnærmet vise den prosentvise endringen i lønnen av at den uavhengige variabelen øker med en enhet. Som vi skal se seinere, vil analyseresultatene bli presentert i form av tabeller med regresjonskoeffisienter uten videre bearbeiding. I kommentarene til tabellene har vi imidlertid regnet om koeffisientene slik at de angir de korrekte prosentvise endringene.

De uavhengige variablene:

Bakgrunnskjennetegn:

Kjønn: dummy variabel¹, 1=kvinne

Sivilstand: dummy variabel, 1=gift/samboende

Alder og alder kvadrert: Alder i 2008, ettårige aldersgrupper

Antall barn: Verdi, 0, 1...9

Ingen barn under 18 år: Dummy variabel, referansekategori i analysen

Yngste barns alder 0–2 år: Dummy variabel

Yngste barns alder 3–6 år: Dummy variabel

Yngste barns alder 7–18 år: Dummy variabel

Human-kapital-variabler:

Karakterer: Karakterer tas ofte som en indikator på faglig talent. Vi benytter normaliserte karakterer for å kontrollere for eventuell forskjellig bruk av karakterskalaen på ulike fag. Et positivt fortegn på karaktarvariabelen indikerer en karakter som er dårligere enn gjennomsnittet og omvendt.

Antall måneder sysselsatt totalt (både på heltid og deltid) etter endt utdanning: Lønnet omsorgspermisjoner medregnet. Dette medfører en overrapportering av antall måneder som faktisk har blitt arbeidet. Dette vil spesielt gjelde for kvinner, men det vil også gjelde noen menn, men ikke i like stor grad siden menn jevnt over tar ut kortere permisjoner enn kvinner. Imidlertid er det viktig å huske på at lønnede permisjoner gir lønnsansiennitet og ellers teller med som vanlig ansiennitet i deler av arbeidsmarkedet som offentlig sektor. I den grad det er tilfelle, vil variabelen antall måneder sysselsatt bli oppfattet som det faktiske antall måneder han/hun har arbeidet.

Antall måneder sysselsatt på deltid etter endt utdanning: Deltid er definert som mindre enn 100 prosent stilling. Det har sannsynligvis forekommet en viss underrapportering spesielt av deltidsarbeid av kort varighet. Tallene kan dermed oppfattes som et minimumsanslag på deltidsarbeid i perioden.

¹ En dummy variabel kan bare anta to verdier, 0 og 1

Mistilpasning i 2000 og 2004

Mistilpasning i 2000 og 2004 vil inngå som forklaringsvariabler i analyser av langtidsvirkninger av overgangsproblemer. Mistilpassede er kandidater som enten er arbeidsledige, undersysselsatte eller overkvalifiserte. Arbeidsledige omfatter i begge årene kandidater som var uten inntektsgivende arbeid og som søkte arbeid. Som overkvalifisert i 2004 defineres de som mener at ”det er helt uten betydning om man har en høyere utdanning” eller at ”arbeidsoppgavene krever ikke en høyere utdanning, men det er en fordel å ha det”. mens vi i 2000 har benyttet en noe mer restriktiv definisjon av overkvalifiserte. Det er bare de som har arbeidsoppgaver hvor det ”er helt uten betydning om man har en høyere utdanning” som blir definert som overkvalifiserte i 2000. Grunnen til at vi operer med en strengere definisjon for 2000 enn for 2004, er at vi ellers ville fått en meget høy andel overkvalifiserte i 2000 og at vi er noe usikre på kandidatenes vurderinger av forholdet mellom nivå på utdannings og nivå på arbeidsoppgaver. Gruppen undersysselsatte består av sysselsatte i relevant arbeid som ufrivillig arbeider deltid, og er definert på samme måte både i 2000 og 2004. Siden vi har et spesielt fokus på betydningen av overgangsproblemer, vil vi i analysene skille vi mellom de ulike typene mistilpasning i 2000. I tillegg har vi i 2000 også skilt ut de som er utenfor arbeidsstyrken pga. videre studier og de som er utenfor arbeidsstyrken av andre grunner som egne grupper i analysen. Dette er gjort for å få et mer fullstendig bilde av betydningen av ulike typer arbeidsmarkedstilpasning i 2000. (Restgruppe og derved referansegruppe blir da de som er i relevant arbeid uten å være undersysselsatt). Dette gir følgende variabler:

Arbeidsmarkedstilpasning i 2000:

Ufrivillig deltid (undersysselsatt): dummy variabel, 1=jobbet ufrivillig deltid

Overkvalifisert: dummy variabel, 1=var overkvalifisert (dvs. har en jobb der det er helt uten betydning om man har en høyere utdanning)

Arbeidsledig: dummy variabel, 1=var arbeidsledig

Utenfor arbeidsstyrken pga studier: dummy variabel, 1=var utenfor arbeidsstyrken pga studier

Utenfor arbeidsstyrken pga annet: dummy variabel 1,=var utenfor arbeidsstyrken pga annet

Relevant arbeid: referansekategori

De tre første kategoriene vil utgjøre gruppen mistilpassede

Mistilpasning i 2004:

Mistilpasset 2004: dummy variabel, 1=var mistilpasset i 2004, dvs. var arbeidsledig, undersysselsatt (arbeidet ufrivillig deltid) eller i jobb han/hun var overkvalifisert for (har en jobb der det enten er ”helt uten betydning om man har en høyere utdanning” eller ”arbeidsoppgavene krever ikke en høyere utdanning, men det er en fordel å ha det).

Kvinne/mannsdominerte utdanninger

I analysene har vi delt inn utdanningene i grupper etter om de var kvinnedominerte, kjønnsnøytrale eller manndominerte i 2000. Inndelingen av utdanningene er basert på de fire

første sifrene av den sekssifrede NUS-koden (i norsk standard for utdanningsgruppering) og er basert på data fra Akademikerregisteret for hele 2000. For å få en korrekt inndeling av utdanningene som mulig, har vi benyttet utdanningsopplysningene fra Akademikerregisteret for hele 2000 og ikke bare vårkullet. Grensene for gruppene er noe pragmatisk valgt. I utgangspunktet ønsket vi en inndeling som sikret en forsvarlig størrelse på alle de tre gruppene. En enkel løsning kunne være å sette grensene ved 33 og 67 prosent. Når vi endte opp med å justere grensene ved 35 og 65 prosent, var det for å redusere størrelsen på den kjønnsnøytrale gruppen som vi oppfattet som litt for stor.

Utdanninger hvor 65 prosent eller flere er kvinner, er definert som kvinnedominerte. I alt 29 prosent av de som svarte i alle tre undersøkelsene, hadde en kvinnedominert utdanning. Utdanninger som faller i gruppen kvinnedominert, er diverse humaniora-utdanninger og “myke” samfunnsfag som psykologi og sosialantropologi, pedagogiske utdanninger og helse- og sosialutdanninger.

Utdanninger hvor andelen kvinner varierer mellom 35 og 65 prosent defineres som kjønnsnøytrale utdanninger. Drøyt halvparten (52 prosent) av kandidatene hadde en kjønnsnøytral utdanning. Kjønnsnøytrale utdanninger omfatter de mer ”harde” samfunnsfagene som statsvitenskap og samfunnsøkonomi, jus, humaniorafag som historie, arkeologi, kunst og religionsfag samt naturvitenskapelige og tekniske fag som biologi, kjemi og arkitektur.

Utdanninger hvor mer enn 65 prosent eller flere er menn, defineres som mannsdominerte utdanninger. I underkant av 20 prosent (18 prosent) av kandidatene hadde en mannsdominert utdanning. De fleste hadde en utdanning innenfor et teknisk naturvitenskapelig fag, men det var også noen med utdanning i primærnæringsfag og økonomisk administrative fag (høyere grads nivå).

Med denne inndelingen hadde mennene 31 prosent i mannsdominerte utdanninger, 55 prosent i kjønnsnøytrale og 14 prosent i kvinnedominerte utdanning. Blant kvinnene hadde 7 prosent en mannsdominert utdanning, 51 prosent en kjønnsnøytral utdanning og 42 prosent en kvinnedominert utdanning.

Mannsutdanning: dummy variabel, 1=65 prosent eller mer menn

Kjønnsnøytral utdanning: referansekategori

Kvinneutdanning: dummy variabel, 1=65 prosent eller mer kvinner

4 Arbeidsmarkedet i perioden 2000–2008

I dette kapitlet gir vi, med utgangspunkt i de tre undersøkelsene av vårkullet 2000, en oversikt over hvordan kandidatenes arbeidsmarked har utviklet seg i perioden 2000–2008. Vi fokuserer på omfanget av mistilpasning, type jobb og sektor samt lønn. Mer utførlige analyser av kandidatenes arbeidsmarkedssituasjon i 2000 og 2004 finnes i Arnesen (2009).

4.1 Arbeidsmarkedet i 2000

Kandidatene fra vårkullet 2000 ble uteksaminert på et tidspunkt da arbeidsmarkedet generelt må betegnes som godt (arbeidsledighet på 3,4 prosent), selv om det allerede på det tidspunkt var enkelte tegn til en kommende lavkonjunktur. Det relativt gode arbeidsmarkedet førte til en relativt lav ledighet blant nyutdannede høsten 2000. Blant høyere grads kandidater sett samlet var 5,8 prosent arbeidsledige, 85,9 prosent sysselsatte og 8,5 prosent utenfor arbeidsstyrken. Imidlertid var til sammen 14,8 prosent av kandidatene mistilpassede, dvs. enten undersysselsatte, arbeidsledige eller overkvalifisert (se tabell 4.1) et halvt år etter eksamen.

Tabell 4.1 Arbeidsmarkedstilpasning høsten 2000 etter type utdanning kjønn.

<i>Arbeidsmarkedstilpasning i 2000</i>	I alt	Mannsdominert utdanning	Kjønnsnøytral utdanning	Kvinnedominert utdanning
I alt				
Ufrivillig deltid	2,9	1,7	2,6	4,2
Overkvalifisert	6,3	4,2	6,9	6,8
Arbeidsledig	5,6	5,0	6,9	3,6
Utenfor arbeidsstyrken, studier	4,1	2,5	5,4	2,6
Utenfor arbeidsstyrken, annet	4,4	6,7	4,0	3,6
Sysselsatt relevant arbeid	76,7	80,0	74,3	79,2
<i>Antall observasjoner</i>	662	120	350	192
Menn				
Ufrivillig deltid	1,9	1,0	2,9	0,0
Overkvalifisert	4,5	2,1	5,2	6,8
Arbeidsledig	6,7	5,2	7,5	6,8
Utenfor arbeidsstyrken, studier	4,8	3,1	5,7	4,5
Utenfor arbeidsstyrken, annet	6,1	7,3	5,7	4,5
Sysselsatt relevant arbeid	76,1	81,3	73,0	77,3
<i>Antall observasjoner</i>	314	96	174	44
Kvinner				
Ufrivillig deltid	3,7	4,2	2,3	5,4
Overkvalifisert	8,0	12,5	8,5	6,8
Arbeidsledig	4,6	4,2	6,3	2,7
Utenfor arbeidsstyrken, studier	3,4	0,0	5,1	2,0
Utenfor arbeidsstyrken, annet	2,9	4,2	2,3	3,4
Sysselsatt relevant arbeid	77,3	75,0	75,6	79,7
<i>Antall observasjoner</i>	348	24	176	148

Tabell 4.1 viser at andelen sysselsatte i relevant jobb var omtrent like høy blant kandidater med henholdsvis manndominerte og kvinnedominerte utdanninger (rundt 80 prosent), mens kandidater med en kjønnsnøytral utdanning, lå ca. fem prosentpoeng lavere. Kandidatene med en kjønnsnøytral utdanning hadde den høyeste andelen både av overkvalifiserte og arbeidsledige (6,9 prosent). Overkvalifisering var omtrent like utbredt blant de med en kvinnedominert utdanning (6,8 prosent) som de med en kjønnsnøytral utdanning. De med en mannsdominert utdanning var totalt sett i minst grad berørt av mistilpasning, men det var klare kjønnsforskjeller. Blant kvinner med en mannsdominert utdanning var 20,9 prosent mistilpassede mens det tilsvarende tallet for menn var 8,3 prosent. Totalt sett var kvinner litt mer utsatt for mistilpasning mens menn i større grad var utenfor arbeidsstyrken (primært pga. verneplikt) ca. et halvt år etter endt utdanning. Multivariate analyser viste ingen signifikante kjønnsforskjeller (Arnesen 2009).

Tabell 4.2 viser de sysselsattes fordeling på yrke og sektor høsten 2000.

Tabell 4.2 Sysselsatte fordelt på yrke og sektor høsten 2000

Yrke og sektor i 2000	I alt	Mannsdominert utdanning	Kjønnsnøytral utdanning	Kvinnedominert utdanning
I alt				
Andel i privat sektor	43,1	65,0	44,4	27,7
Lederjobb	3,0	1,9	2,4	4,6
Universitets og høgscolelærer	8,4	11,7	7,8	7,5
Undervisning	8,8	1,9	4,8	19,7
Saksbehandler i offentlig adm.	8,4	3,9	12,6	4,0
Lavere nivå's stilling	25,7	17,5	27,6	27,2
Faglig stilling	41,8	61,2	40,6	32,4
Antall observasjoner	569	103	293	173
Menn				
Andel i privat sektor	49,8	66,7	46,1	27,0
Lederjobb	2,3	2,5	2,1	2,7
Universitets og høgscolelærer	7,7	9,9	8,5	0,0
Undervisning	6,9	2,5	5,0	24,3
Saksbehandler i offentlig adm.	8,5	4,9	12,8	0,0
Lavere nivå's stilling	23,2	16,0	23,4	37,8
Faglig stilling	47,9	61,7	44,0	32,4
Antall observasjoner	259	81	141	37
Kvinner				
Andel i privat sektor	37,4	59,1	42,8	27,9
Lederjobb	3,5	0,0	2,6	5,1
Universitets og høgscolelærer	9,0	18,2	7,2	9,6
Undervisning	10,3	0,0	4,6	18,4
Saksbehandler i offentlig adm.	8,4	0,0	12,5	5,1
Lavere nivå's stilling	27,7	22,7	31,6	24,3
Faglig stilling	36,8	59,1	37,5	32,4
Antall observasjoner	310	22	152	136

Tabellen viser at en høyere andel av mennene (49,8 prosent) enn av kvinnene (37,4 prosent) arbeidet i privat sektor. Ikke overraskende var andelen høyest blant de med en mannsdominert utdanning og lavest blant de med en kvinnedominert utdanning. Kjønnsforskjeller innenfor utdanningsgruppene er generelt mindre enn mellom de ulike typene utdanning. Det er interessant å merke seg at så mange som nesten en firedel av kandidatene mente at jobben de hadde krevde utdanning på et lavere nivå enn de hadde. Det var de med en kjønnsnøytral og kvinnedominert utdanning som i størst grad rapporterte om slike jobber. De hadde også den høyeste andelen overkvalifiserte i tabell 4.1. Undervisningsarbeid var særlig utbredt blant de med en kvinnedominert utdanning, mens høyere saksbehandlerstillinger i offentlig administrasjon var mest utbredt blant de med en kjønnsnøytral utdanning.

Tabell 4.3 viser de sysselsattes brutto ordinære månedslønn et halvt år etter eksamen. Tabellen omfatter bare heltidsansatte kandidater. Det betyr at undersysselsatte ikke er inkludert i tabellen mens overkvalifiserte er med dersom de arbeidet heltid. Vanligvis er lønnsforskjellene små i begynnelsen av karrieren. Begynnerlønna settes ofte relativt lavt, men stiger raskt de første årene etter hvert som jobbmatchen bedres.

Tabell 4.3 *Brutto, ordinær månedslønn for heltidsansatte høsten 2000.*

	I alt	Menn	Kvinner	Kvinnens lønn i prosent av mennis
I alt	23 035	23 595	22 510	95,4
Mannsdominert utdanning	24 745	25 005	23 680	94,7
Kjønnsnøytral utdanning	22 340	22 750	21 950	96,5
Kvinnedominert utdanning	23 120	23 505	22 995	97,8
Antall observasjoner	438	212	226	

Tabellen viser at et halvt år etter eksamen så tjente kvinnene gjennomsnittlig 4,6 prosent mindre enn mennene. Lønnsforskjellen varierte noe etter hva slags type utdanning de hadde, men forskjellene må betegnes som små. Det er ikke overraskende at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn var størst blant de med en mannsdominert utdanning (hvor lønnsvariasjonene generelt er størst), og minst blant de med en kvinnedominert utdanning (hvor lønnsvariasjonene generelt er minst). Det er ellers interessant å merke seg at det var kandidater med en kjønnsnøytral utdanning som noe overraskende hadde de laveste lønningene. Vi hadde ikke forventet at de skulle ha lavere lønninger enn de med en kvinnedominert utdanning, men det er mulig at de med en kjønnsnøytral utdanning i større grad enn de med en kvinnedominert utdanning står overfor jobber med relativt bedre opprykksmuligheter, men lavere begynnerlønn. De med en kvinnedominert utdanning hadde lønninger som var 3,5 prosent høyere enn de med en kjønnsnøytral utdanning mens lønningene til med mannsdominert utdanning lå hele 10,8 prosent høyere. Tabellene 4.1– 4.3 viser altså at det var noen mindre kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedstilpasning og lønn et halvt

år etter eksamen. De mannlige kandidatene lå allerede lønnsmessig litt foran de kvinnelige. Barth og Schøne (2006) har vist lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker utover i karrieren i favør av menn. De finner at forskjellen i lønnsvekst er størst i perioden mellom 25 og 40 år, altså den aldersgruppen de fleste av våre kandidater befinner seg i. Vi kan derfor forvente at lønnsforskjellene vil være større i de neste undersøkelsene.

4.2 Arbeidsmarkedet i 2004

Mens det i perioden 2000-2004 generelt var en negativ utvikling på arbeidsmarkedet med en økning i ledigheten fra 3,4 til 4,5 prosent (SSB, Arbeidskraftundersøkelsene), viste vår undersøkelse høsten 2004 at 96,5 prosent av kandidater var sysselsatte, 1,8 prosent var arbeidsledige og 1,7 prosent var utenfor arbeidsstyrken. Imidlertid viste undersøkelsen også at en relativt høy andel av kandidatene var mistilpasset fire og et halvt år etter avsluttet utdanning (jf. tabell 4.4). Det må her presiseres at tallene for mistilpassede i 2000 og 2004 ikke er helt sammenlignbare siden vi, som tidligere nevnt, nytter en noe mindre streng definisjon av overkvalifiserte i 2004 enn i 2000. Til tross for en ugunstig utvikling på arbeidsmarkedet generelt, ble kandidatene relativt godt etablert på arbeidsmarkedet i løpet av denne perioden. Dette har nok sammenheng med at akademikere tradisjonelt i mindre grad enn de med lavere utdanning blir rammet av arbeidsledighet.

Tabell 4.4 Kandidater i arbeidsstyrken etter om de var mistilpasset eller sysselsatt uten problemer høsten 2004 etter kjønn og utdanning.

	I alt	Mannsdominert utdanning	Kjønnsnøytral utdanning	Kvinnedominert utdanning
I alt				
Mistilpasset	10,9	12,9	10,4	10,6
Sysselsatt uten problemer	89,1	87,1	89,6	89,4
Menn				
Mistilpasset	11,4	13,8	10,4	10,0
Sysselsatt uten problemer	88,6	86,2	89,6	90,0
Kvinner				
Mistilpasset	10,5	9,1	10,4	10,7
Sysselsatt uten problemer	89,5	90,9	89,6	89,3

Tabellen viser at det generelt ikke var noen vesentlige kjønnsforskjeller i andelen mistilpassede høsten 2004. Det var generelt heller ingen nevneverdige forskjeller mellom kandidater med ulike typer utdanning, men vi noterer oss at en litt lavere andel av kvinnene enn av mennene med en mannsdominert utdanning var mistilpasset.

Tabell 4.5 som viser sysselsattes fordeling på yrke og sektor, utfyller bildet av kandidatenes arbeidsmarkedstilpasning fire og et halvt år etter eksamen. Tabellen viser at i forhold til 2000 har andelen sysselsatte som arbeidet i privat sektor gått litt ned (fra 43,1 til 41,7 prosent). Dette dekker imidlertid over en liten økning fra omkring 50 til 52 prosent blant menn og en nedgang fra 37 til 32 prosent blant kvinnene. Det er ellers interessant å registrere at andelen i

lavere nivå's stilling omtrent er halvert i perioden, men fremdeles var rundt 20 prosent av de med en kvinnedominert utdanning i slike jobber. At andelen som arbeidet i privat sektor har gått noe ned i perioden, kan ha sammenheng med det noe vanskelige arbeidsmarkedet i perioden 2000–2004.

Tabell 4.5 Sysselsatte fordelt på yrke og sektor høsten 2004

<i>Yrke og sektor i 2004</i>	I alt	Mannsdominert utdanning	Kjønnsnøytral utdanning	Kvinnedominert utdanning
I alt				
Andel i privat sektor	41,7	70,9	41,1	24,3
Lederjobb	4,8	6,8	5,0	3,2
Universitets og høyskolelærer	10,9	11,1	11,7	9,2
Undervisning	6,4	0,0	3,2	16,2
Saksbehandler i offentlig adm.	12,9	3,4	18,8	8,1
Lavere nivå's stilling	12,9	5,1	11,4	20,5
Faglig stilling	47,1	70,9	46,3	33,5
<i>Antall observasjoner</i>	<i>643</i>	<i>117</i>	<i>341</i>	<i>185</i>
Menn				
Andel i privat sektor	52,1	74,5	47,4	21,4
Lederjobb	6,2	8,5	5,8	2,4
Universitets og høyskolelærer	12,1	9,6	14,6	7,1
Undervisning	4,9	0,0	4,7	16,7
Saksbehandler i offentlig adm.	10,4	2,1	17,0	2,4
Lavere nivå's stilling	11,7	6,4	11,1	26,2
Faglig stilling	50,5	71,3	43,9	31,0
<i>Antall observasjoner</i>	<i>307</i>	<i>94</i>	<i>171</i>	<i>42</i>
Kvinner				
Andel i privat sektor	32,1	56,5	34,7	25,2
Lederjobb	3,6	0,0	4,1	3,5
Universitets og høyskolelærer	9,8	17,4	8,8	9,8
Undervisning	7,7	0,0	1,8	16,1
Saksbehandler i offentlig adm.	15,2	8,7	20,6	9,8
Lavere nivå's stilling	14,0	0,0	11,8	18,9
Faglig stilling	44,0	69,6	48,8	34,3
<i>Antall observasjoner</i>	<i>336</i>	<i>23</i>	<i>170</i>	<i>143</i>

I tabell 4.6 ser vi på de sysselsattes lønninger i 2004. Det er viktig å være klar over at selv om vi i denne rapporten bare betrakter kandidater som deltok i alle de tre undersøkelsene, vil lønnsopplysningene i tabellene 4.3 og 4.6 ikke komme fra de samme personene. Dette har sammenheng med at lønnsopplysningene kun gjelder sysselsatte på de aktuelle undersøkelsestidspunktene. I undersøkelsen i 2000 var det en del kandidater som ennå ikke var etablert i arbeidsmarkedet av ulike grunner (for eksempel pga. førstegangstjeneste, omsorgsforpliktelser osv.) og derved ikke hadde noen lønn. Det omvendte vil også være tilfelle; noen var sysselsatte i 2000 men ikke i 2004 og hadde derved ingen lønn i 2004. Den

sistnevnte gruppen er imidlertid svært liten. Vi må derfor utvise en viss forsiktighet i tolkningen av endringer i lønninger i perioden 2000–2004.

Tabell 4.6 Brutto, ordinær månedslønn for heltidsansatte høsten 2004.

	I alt	Menn	Kvinner	Kvinnerns lønn i prosent av menns
I alt	29 625	30 295	28 945	95,6
Mannsdominert utdanning	32 120	32 770	29 415	89,8
Kjønnsnøytral utdanning	28 900	29 020	28 775	99,2
Kvinnedominert utdanning	29 155	29 365	29 090	99,1
Antall observasjoner	534	268	266	

Tabellene 4.3 og 4.6 viser at lønningene steg med 28,6 prosent i perioden 2000–2004, noe som er 10 prosentpoeng høyere enn gjennomsnittet for befolkningen. Som påpekt tidligere settes begynnerlønningene gjerne lavt, for så å øke relativt raskt. Kanskje noe overraskende, var lønnsforskjellen mellom kvinner og menn så godt som uendret fra 2000 til 2004.

Imidlertid kan tallene tyde på at det har vært en noe ulik utvikling i lønningene for kvinner og menn innenfor de enkelte utdanningsgruppene. Kvinner med en mannsdominert utdanning synes å ha sakkert noe akterut i forhold til mennene, i 2004 var lønnen deres ca. 10 prosent under mennenes mot 5,3 prosent i 2000. Vi må imidlertid huske at antallet kvinner med en mannsdominert utdanning er lite, slik at små endringer kan gi store utslag. For kandidater med en kjønnsnøytral og kvinnedominert utdanning kan det se ut som det har skjedd en viss lønnsutjevning i perioden 2000–2004. I 2004 var det så godt som ingen lønnsforskjell mellom kvinner og menn med disse typene utdanning mot henholdsvis 3,5 og 2,2 prosent i 2000, men vi må være forsiktige i tolkningen av endringstallene. Ellers er det interessant å merke seg at kandidater med en kjønnsnøytral utdanning fremdeles hadde de laveste lønningen, men avstanden til de med en kvinnedominert utdanning var nesten utlignet. Avstanden til de med en mannsdominert utdanning var relativt sett omtrent uendret.

4.3 Arbeidsmarkedet i 2008

Perioden 2005 til 2007 var preget av en markert nedgang i den generelle arbeidsledigheten fra 4,6 til 2,5 prosent (SSB, Arbeidskraftundersøkelsene). Det var høyt press i økonomien med rikelig tilgang på godt betalte jobber. Dette gjaldt spesielt innenfor privat sektor som sysselsatte mange av de med en mannsdominert utdanning, men også offentlig sektor var preget av bedre tilgang på ledige jobber enn i perioden 2000–2004. Perioden med oppgangskonjunktur bød på gode muligheter for å foreta karrieremessig gunstige jobbskifter og å kreve høye lønnsøkninger. Ifølge Schøne (2001) er mobiliteten fra offentlig til privat sektor og innenfor privat sektor prosyklisk (dvs. beveger seg med konjunktorene). I tillegg er kvinner i offentlig sektor er mindre følsomme overfor endringer i lønninger enn menn i offentlig sektor (dvs. en bestemt lønnsendring har mindre innflytelse på kvinners mobilitet enn på mennenes). Tall fra SSB og Beregningsutvalget (for inntektsoppgjørene) viser at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn med mer enn fire års utdanning økte fra 17,5

prosent i 2004 til 19,5 prosent i 2008 (Rapport, 2009). Det er derfor rimelig å forvente at høykonjunkturen bidro til økt mobilitet, og at en høyere andel menn enn kvinner gikk fra offentlig til privat sektor med de negative konsekvensene det har for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Siden lønn synes å være viktigere for menn enn kvinner og at en høyere andel av mennene enn av kvinnene er sysselsatt i privat sektor, må vi forvente at høykonjunkturen bidro til at mennene dro i fra kvinnene lønnsmessig. I løpet av 2008 kom det imidlertid signaler om en kraftig internasjonal nedgangskonjunktur forårsaket av en internasjonal finanskrisse. Det var imidlertid først helt på slutten av 2008 at arbeidsledigheten begynte å stige i Norge. Dette betyr at denne siste nedgangskonjunkturen i svært liten grad vil være fanget opp i undersøkelsen som ble gjennomført i november 2008.

Denne siste undersøkelsen viste da også at sysselsettingen ca. åtte og et halvt år etter eksamen fremdeles var meget høy (97,6 prosent) og arbeidsledighet så godt som ikke-eksisterende (0,7 prosent). Kun 1,8 prosent var utenfor arbeidsstyrken.

Tabell 4.7 viser at en svært liten andel av kandidatene var mistilpasset i november 2008 (3,7 prosent). Andelen er kraftig redusert i forhold til i fire år tidligere da den var 10,5 prosent. Dette tyder på at mange av de mistilpassede i 2004 har lyktes i komme ut av sitt mistilpassningsproblem i løpet av perioden.

Tabell 4.7 Kandidater i arbeidsstyrken etter om de var mistilpasset eller sysselsatt uten problemer høsten 2008 etter kjønn og utdanning.

	I alt	Mannsdominert utdanning	Kjønnsnøytral utdanning	Kvinnedominert utdanning
I alt				
Mistilpasset	3,7	0,9	4,8	3,3
Sysselsatt uten problemer	96,3	99,1	95,2	96,7
Menn				
Mistilpasset	3,0	0,0	4,3	4,8
Sysselsatt uten problemer	97,0	100,0	95,7	95,2
Kvinner				
Mistilpasset	4,3	4,3	5,4	2,9
Sysselsatt uten problemer	95,7	95,7	94,6	97,1

Kvinner var i litt større grad enn menn mistilpasset. Minst kjønnsforskjell i andelen mistilpassede var det innenfor de kjønnsnøytrale utdanningene. Blant kvinnene var det de med en kjønnsnøytral utdanning som hadde den høyeste andelen mistilpassede, mens det blant mennene var de med en kvinnedominert utdanning. Ser vi kvinner og menn samlet, var det kandidatene med en kjønnsnøytral utdanning som hadde den høyeste andelen mistilpassede (4,8 prosent) mens kandidater med en mannsdominert utdanning den laveste (0,9 prosent).

I tabell 4.8 ser vi på de sysselsattes fordeling på yrke og sektor i 2008. Som forventet etter en høykonjunktur, var det en økning i andelen sysselsatte i privat sektor, fra 42 prosent i 2004 til 45 prosent i 2008. Mennene økte sin andel fra 52 til 58 prosent mens andelen kvinner var så

godt som uendret i perioden. Andelen sysselsatte i lavere nivåes stillinger gikk ubetydelig ned og var 11 prosent i 2008. Det var særlig blant personer med en kvinnedominert utdanning at andelen fortsatt var høy (17,3 prosent) og spesielt blant menn med en kvinnedominert utdanning der andelen var 30 prosent. Det er imidlertid viktig å huske på at antall menn med en kvinnedominert utdanning er lavt og at det knytter seg en viss usikkerhet til tallene.

Tabell 4.8 Sysselsatte fordelt på yrke og sektor høsten 2008

Yrke og sektor i 2008	I alt	Mannsdominert utdanning	Kjønnsnøytral utdanning	Kvinnedominert utdanning
I alt				
Andel i privat sektor	45,3	73,9	47,2	23,2
Lederjobb	9,1	16,0	7,9	7,0
Universitets og høyskolelærer	7,7	5,9	6,7	10,8
Undervisning	8,0	1,7	5,0	17,8
Saksbehandler i offentlig adm.	10,7	3,4	15,5	6,5
Lavere nivåes stilling	11,0	5,0	9,6	17,3
Faglig stilling	51,9	64,7	54,2	39,5
Antall observasjoner	647	119	343	185
Menn				
Andel i privat sektor	58,4	76,0	56,5	27,3
Lederjobb	11,0	18,8	7,6	6,8
Universitets og høyskolelærer	6,8	7,3	7,6	2,3
Undervisning	7,1	2,1	7,1	18,2
Saksbehandler i offentlig adm.	7,4	2,1	11,2	4,5
Lavere nivåes stilling	10,6	4,2	9,4	29,5
Faglig stilling	55,8	63,5	56,5	36,4
Antall observasjoner	310	96	170	44
Kvinner				
Andel i privat sektor	33,2	65,2	38,2	22,0
Lederjobb	7,4	4,3	8,1	7,1
Universitets og høyskolelærer	8,6	0,0	5,8	13,5
Undervisning	8,9	0,0	2,9	17,7
Saksbehandler i offentlig adm.	13,6	8,7	19,7	7,1
Lavere nivåes stilling	11,3	8,7	9,8	13,5
Faglig stilling	48,4	69,6	52,0	40,4
Antall observasjoner	337	23	173	141

Tabell 4.9 viser kandidatenes lønn i november 2008. Den sterke høykonjunkturen i perioden 2005–2007 gjenspeiles i lønningene i 2008. Den gjennomsnittlige månedslønnen økte med 40,4 prosent fra 2004–2008, mens økningen den første fire års perioden kun var 28,6 prosent. Som forventet var det større lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i 2008 enn i de tidligere undersøkelsene i 2000 og 2004.

Tabell 4.9 *Brutto, ordinær månedslønn for heltidsansatte høsten 2008.*

	I alt	Menn	Kvinner	Kvinnerns lønn i prosent av menns
I alt	41 600	43 640	39 500	90,5
Mannsdominert utdanning	46 665	47 605	42 470	89,2
Kjønnsnøytral utdanning	41 935	43 090	40 750	94,6
Kvinnedominert utdanning	36 975	36 375	37 200	102,3
Antall observasjoner	511	259	252	

Kvinnene i vårt datamateriale hadde høsten 2008 lønninger som var 9,5 prosent lavere enn menns. Dette er omtrent halvparten av lønnsforskjellen mellom alle kvinner og menn med mer enn fire års høyere utdanning (Rapport, 2009). Vi må imidlertid huske at våre tall gjelder relativt unge personer som er tidlig i sin yrkeskarriere. Den største lønnsforskjellen mellom kvinner og menn finner vi som forventet blant de med en mannsdominert utdanning. Her hadde kvinner gjennomsnittlig 10,8 prosent lavere lønn enn menn. Dette er kanskje noe overraskende det samme som i 2004. Vi må imidlertid huske på at antall observasjoner er lite slik at det knytter seg en del usikkerhet til tallene. Det er imidlertid grunn til å understreke at kvinner med en mannsdominert utdanning likevel hadde gjennomsnittslønninger som var klart høyere enn kvinner med kjønnsnøytral eller kvinnedominert utdanning, dvs. kvinner tjener på å ta en mannsdominert utdanning. Blant kandidater med en kjønnsnøytral utdanning hadde kvinnene 5,4 prosent lavere lønn enn menn med slik utdanning, mens kvinner med kvinnedominert utdanning hadde noe overraskende litt høyere lønn enn menn med slik utdanning. Som forventet hadde kandidater med en kvinnedominert utdanning de klart laveste og kandidater med en mannsdominert utdanning de klart høyeste lønningene både blant kvinner og menn. Kandidater med en kvinnedominert utdanning hadde lønninger som gjennomsnittlig lå 11,8 prosent under de med en kjønnsnøytral utdanning mens lønningene til de med en mannsdominert lå 11,3 prosent over.

I neste kapittel skal vi studere hvilke faktorer som påvirker kvinner og menns sannsynlighet for å være i ulike typer jobber og å arbeide i offentlig sektor åtte og et halvt år etter eksamen. Vi er spesielt interessert i hvilken grad eventuelle kjønnsforskjeller kan tilskrives at kvinner og menn har ulik utdanningsbakgrunn.

5 Type jobb og sektor åtte år etter eksamen

5.1 Type jobb åtte år etter eksamen

Som tidligere omtalt, har vi i hovedsak gruppert kandidatenes jobber i 2008 med utgangspunkt i de to første sifrene i Standard for yrkesklassifisering (STYRK). Dette har resultert i følgende oppdeling i typer jobber (se kapittel 3 for nærmere beskrivelse); lederstillinger, faglige stillinger, universitets- og høyskolelærer, andre undervisningsyrker, høyere saksbehandlerstillinger i offentlig administrasjon og jobber som krevde utdanning på høyskolenivå eller lavere. De som faller i den siste gruppen må ikke forveksles med dem vi har definert som overkvalifiserte i henhold til mistilpasningsvariabelen (jf. kapittel 3) og som er en snevrere gruppe. Kandidatene er, som tidligere nevnt, plassert i de ulike grupper ut fra hvilke opplysninger de ga om jobben sin (stillingstittel og beskrivelse av arbeidsoppgaver). Vi skal se på hvilke faktorer som har betydning for hva slags jobber kandidatene hadde drøyt åtte år etter endt utdanning.

I og med at kvinner og menn har ulike typer utdanninger som til dels kvalifiserer for ulike typer jobber, vil de, slik vi allerede har sett (kapittel 4.3), også ha en ulik fordeling på type jobber. En høyere andel av mennene enn kvinnene er å finne i lederstillinger og innenfor faglige stillinger og en lavere andel i høyere saksbehandlerstillinger i offentlig administrasjon og undervisningsstillinger. Videre har vi sett at det er visse kjønnsforskjeller i fordelingen på yrker mellom kvinner og menn med henholdsvis mannsdominert, kvinnedominert og kjønnsnøytral utdanning. I tråd med hva vi forventet (jf kapittel 3), synes en høyere andel av mennene enn av kvinnene med en mannsdominert utdanning å være i lederstillinger og en lavere andel i høyere saksbehandlerstillinger innenfor offentlig administrasjon.

Den observerte fordelingen av henholdsvis menn og kvinner med mannsdominert, kvinnedominert og kjønnsnøytral utdanning på ulike typer jobber, er et resultat av et samspill mellom en rekke faktorer. Det vi ønsker å finne ut, er den isolerte effekten av å ha en mannsdominert, kvinnedominert eller kjønnsnøytral utdanning på sannsynligheten for å være i ulike typer jobber i 2008 for henholdsvis kvinnelige og mannlige kandidater når vi samtidig har kontrollert for de andre forholdene vi mener har betydning. I kapittel 3 gjorde vi rede for hvilke variabler som inngår i analysen. Ved å gjennomføre multinomisk logistisk regresjon kan vi finne ut om tendensen til at menn med en mannsdominert utdanning i større grad er i lederstillinger og i mindre grad i høyere saksbehandlerstillinger innenfor offentlig administrasjon enn kvinner med tilsvarende utdanning holder seg når vi samtidig kontrollerer for de andre forholdene som vi mener kan ha betydning for kvinner og menns fordeling på yrker. Siden sammenhengen mellom yrke og forklaringsvariablene kan være forskjellige for kvinner og menn, gjennomføres separate analyser for kvinner og menn. Imidlertid vil tallet på observasjoner i de separate analysene være relativt lite slik at det vil hefte en del usikkerhet til resultatene.

Vi skal i dette kapitlet også se nærmere på sammenhengen mellom arbeidsmarkedssituasjon et halvt år etter eksamen (dvs. i 2000) og hva slags type jobb (yrke) kandidaten hadde i 2008. Vår utgangshypotese er at personer som var mistilpassede, og spesielt de overkvalifiserte i overgangen mellom utdanning og arbeid (dvs. i 2000), har økt sannsynlighet for å være i jobber som krever utdanning på et lavere nivå enn det han/hun hadde. På grunn av at antallet arbeidsledige og overkvalifiserte i 2000 er lite, vil vi måtte foreta en samlet analyse av kvinner og menn. Den samlede analysen vil samtidig kunne utfylle bildet av sammenhengen mellom utdanningstype og yrke generelt siden det på grunn av det begrensede antallet observasjoner, knytter seg en del usikkerhet til de separate analysene for kvinner og menn.

Før vi refererer resultatene fra de multivariate analysene skal vi se nærmere på den enkle sammenhengen mellom yrke og forklaringsvariablene (bivariate sammenhenger). Vi starter med å se på sammenhengen mellom type jobb og forklaringsvariablene både for menn og kvinner samlet og separat (kapittel 5.1.1). Deretter vil vi gjennomføre multinomisk logistisk regresjon av sannsynligheten for å være i ulike jobber for kvinner og menn separat (kapittel 5.1.2). Til slutt vil vi ved hjelp av multinomisk logistisk regresjon se nærmere på betydningen av å ha arbeidsmarkedsproblemer i 2000 på sannsynligheten for å være i ulike jobber åtte og et halvt år seinere (kapittel 5.1.3).

5.1.1 Bivariat sammenheng mellom type jobb og forklaringsvariablene

Tabellene 5.1–5.4 viser de bivariate sammenhengene mellom å være i ulike typer jobber og forklaringsvariablene totalt og for menn og kvinner separat. Tabellene 5.1 og 5.3 gjelder kvinner og menn samlet, mens tabellene 5.2 og 5.4 viser tilvarende tabeller, men splittet opp etter kjønn.

Tabell 5.1 *Bivariat sammenheng mellom å arbeide i ulike typer yrker høsten 2008 og uavhengige variabler*

	Ledere	Universi- tets og høg- skole- lærere	Under- visning	Saksbe- handler i offentlig admini- strasjon	Lavere nivås stilling	Faglig stilling	Antall per- soner
Kjønn							
Menn	11,5	6,4	7,4	7,4	10,8	56,4	296
Kvinner	7,8	8,7	9,3	14,3	10,3	49,5	321
Sivilstand							
Singel	7,1	11,0	8,7	12,6	13,4	47,2	127
Gift/samboende	10,2	6,7	8,4	10,6	9,8	54,3	490
Antall barn 18 år eller yngre							
Ingen barn	9,6	8,6	9,6	11,6	13,1	47,5	198
Yngste barn 0–2 år	10,0	7,2	6,0	7,6	8,8	60,4	250
Yngste barn 3–6 år	10,6	5,8	9,6	19,2	4,8	50,0	104
Yngste barn 7–18 år	5,6	9,3	7,4	11,1	18,5	48,1	54
Type utdanning							
Mannsdominert utdanning	16,8	6,2	1,8	3,5	4,4	67,3	113
Kjønnsnøytral utdanning	8,3	6,5	5,2	16,0	8,9	55,1	325
Kvinnedominert utdanning	7,3	10,6	18,4	6,7	17,3	39,7	179
Arbeidsmarkedstilpasning i 2000							
Overkvalifisert	8,3	5,6	0,0	13,9	25,0	47,2	36
Arbeidsledig	8,1	0,0	5,4	24,3	16,2	45,9	37
Gjennomsnitt	9,6	7,6	8,4	11,0	10,5	52,8	617

Tabell 5.1 viser at kvinner og menn har en noe ulik fordeling på ulike yrker åtte og et halvt år etter eksamen, men forskjellene kan ikke sies å være veldig store. Når det gjelder type utdanning, så hadde de med en manndominert utdanning generelt sett en høyere andel kandidater i lederstillinger og faglige stillinger og en lavere andel innenfor henholdsvis undervisning og høyere saksbehandlerstillinger i offentlig administrasjon enn de med både kjønnsnøytral og kvinnedominert utdanning. Tabell 5.2 viser imidlertid at det bare var menn med en manndominert utdanning som hadde en høyere andel ledere, kvinner med slik utdanning hadde en den laveste andelen. De med en kjønnsnøytral utdanning skiller seg først og fremst ut med en høyere andel i høyere saksbehandlerstillinger i offentlig administrasjon og det gjelder både kvinner og menn. Kandidater med en kvinnedominert utdanning skiller seg ut med den høyeste andelen i undervisningsstillinger og i lavere nivå stillinger og den laveste andelen innenfor faglige stillinger. Noe overraskende er det en høyere andel menn i enn kvinner i lavere nivå stilling. Dette peker hen mot at de med en kvinnedominert utdanning er karrieremessig mindre ambisiøse eller har dårligere karrieremuligheter enn de med en kjønnsnøytral eller manndominert utdanning. Dette gjelder både kvinner og menn.

Når det gjelder de andre forklaringsvariablene (uavhengige variablene), kan det se som kandidatenes ekteskapelige status (jf. tabell 5.1) har betydning for hva slags jobb kandidatene

hadde. Single var i større grad universitets- og høyskolelærere og i lavere nivå stillinger og i mindre grad i faglig stilling enn gifte/samboende. Imidlertid tyder tabell 5.2 på at ekteskapelig status har forskjellig betydning for kvinner og menn. Mens gifte/samboende menn hadde en høyere andel i lederstillinger og faglige stillinger og en lavere andel i saksbehandlerstillinger og lavere nivå stillinger enn single, hadde gifte/samboende kvinner en lavere andel i lederstillinger og i universitets- og høyskolelærerstillinger og en høyere andel i lavere nivå stilling og faglig stilling enn single. Det kan derved se ut som at å være gift/samboende er karrierefremmende for menn og karrierehemmende for kvinner.

Tabell 5.2 Bivariat sammenheng mellom å arbeide i ulike typer yrker i 2008 og uavhengige variabler.

	Ledere	Univer- sitets og høgskole- lærere	Under- visning	Saksbe- handler i offentlig admini- strasjon	Lavere nivå stilling	Faglig stilling	Antall personer
Menn							
Sivilstand							
Singel	3,4	6,8	6,8	11,9	20,3	50,8	59
Gift/samboende	13,5	6,3	7,6	6,3	8,4	57,8	237
Antall barn 18 år eller yngre							
Ingen barn	7,4	6,3	9,5	8,4	14,7	53,7	95
Yngste barn 0–2 år	12,7	7,5	5,2	4,5	9,7	60,4	134
Yngste barn 3–6 år	12,0	2,0	8,0	16,0	8,0	54,0	50
Yngste barn 7–18 år	21,4	14,3	7,1	0,0	7,1	50,0	14
Type utdanning							
Mannsdominert utdanning	19,4	7,5	2,2	2,2	4,3	64,5	93
Kjønnsnøytral utdanning	8,1	6,8	7,5	11,2	9,9	56,5	161
Kvinnedominert utdanning	7,1	2,4	19,0	4,8	28,7	38,1	42
Gjennomsnitt	11,5	6,4	7,4	7,4	10,8	56,4	296
Kvinner							
Sivilstand							
Singel	10,3	14,7	10,3	13,2	7,4	44,1	68
Gift/samboende	7,1	7,1	9,1	14,6	11,1	51,0	253
Antall barn 18 år eller yngre							
Ingen barn	11,7	10,7	9,7	14,6	11,7	41,7	103
Yngste barn 0–2 år	6,9	6,9	6,9	11,2	7,8	60,3	116
Yngste barn 3–6 år	9,3	9,3	11,1	22,2	1,9	46,3	54
Yngste barn 7–18 år	0,0	7,5	7,5	15,0	22,5	47,5	40
Type utdanning							
Mannsdominert utdanning	5,0	0,0	0,0	10,0	5,0	80,0	20
Kjønnsnøytral utdanning	8,5	6,1	3,0	20,7	7,9	53,7	164
Kvinnedominert utdanning	7,3	13,1	18,2	7,3	13,9	40,1	137
Gjennomsnitt	7,8	8,7	9,3	14,3	10,3	49,5	321

Til slutt ser vi at tabell 5.1 tyder på at det kan være en viss sammenheng mellom problemer i overgangen mellom utdanning og arbeid og hva slags jobb kandidatene hadde åtte og et halvt år etter eksamen. De som hadde problemer i 2000 var sjeldnere i universitets- og

høgskolelærerstilling, i undervisningsstillinger samt i faglige stillinger og noe oftere i lavere nivå stillinger og i høyere saksbehandlerstillinger i offentlig administrasjon enn gjennomsnittet. Dette siste gjelder spesielt for de som var arbeidsledige i overgangsfasen mellom utdanning og arbeid.

Tabell 5.3 og 5.4 viser sammenhengen mellom henholdsvis gjennomsnittskarakterer, gjennomsnittsalder, gjennomsnittlig antall barn og gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt totalt og på deltid og hva slags jobber kandidatene hadde åtte og et halvt år etter eksamen for kvinner og menn sett samlet og separat.

Tabell 5.3 Gjennomsnittskarakterer, gjennomsnittsalder, gjennomsnittlig antall barn og gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt totalt og på deltid blant kandidater i ulike yrker høsten 2008. Standardavvik i parentes. N=617

	I alt	Ledere	Univer- sitets og høgskole- lærere	Under- visning	Saksbeh. i offentlig admini- strasjon	Lavere nivås stilling	Faglig stilling
Gjennomsnittskarakterer (normaliserte)	-0,12 (1,082)	-0,20 (1,049)	-0,49 (0,952)	-0,02 (0,920)	-0,12 (1,156)	0,37 (1,072)	-0,17 (1,089)
Gjennomsnittsalder	37,38 (5,888)	36,42 (4,457)	39,28 (7,683)	41,83 (9,457)	37,78 (5,263)	39,46 (7,267)	36,07 (4,148)
Gjennomsnittlig antall barn	1,27 (1,076)	1,44 (1,178)	1,30 (1,159)	1,19 (1,189)	1,18 (1,007)	1,11 (1,147)	1,29 (1,025)
Gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt	96,77 (9,994)	99,34 (5,316)	99,36 (5,244)	94,33 (11,341)	95,79 (10,111)	93,02 (14,082)	97,28 (9,677)
Gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt på deltid	4,23 (14,376)	0,97 (4,148)	5,00 (16,584)	6,17 (10,936)	3,53 (13,038)	9,28 (22,480)	3,53 (13,713)

Tabell 5.3 viser ikke overraskende at kandidater som var i universitets- og høgskolelærerstillinger hadde de beste (laveste) gjennomsnittskarakterene mens de som arbeidet i lavere nivå stilling hadde de dårligste. Dette gjelder uansett kjønn (jf. tabell 5.4). Videre ser vi at kandidater som arbeidet i undervisning hadde den høyeste gjennomsnittsalderen (41,8), mens de som arbeidet i faglig stilling hadde den laveste (36,1). Den høye gjennomsnittsalderen blant de i undervisningsstilling omfattet både kvinner og menn, mens det bare var blant mennene at de i faglig stilling hadde den laveste gjennomsnittsalderen. Blant kvinner hadde overraskende nok de i lederstilling den laveste gjennomsnittsalderen. Det var generelt sett små variasjoner i gjennomsnittlig antall måneder kandidatene hadde vært sysselsatt. Dette har, som omtalt i kapittel 3, sannsynligvis sammenheng med at lønnede permisjoner er regnet som sysselsetting og medfører en overrapportering av antall måneder som faktisk har blitt arbeidet. Dette gjelder spesielt gjelde for kvinner. Gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt totalt sett varierer mellom 93,0 (lavere

nivås stilling) og 99,4 (universitets og høyskolelærere). Det var noe større variasjon blant kvinner enn blant menn. Omfanget av deltidsarbeid i løpet av åtte års perioden etter endt utdanning var ikke særlig stort. Det har nok forekommet en viss underrapportering spesielt av deltidsarbeid av kort varighet. Tallene kan dermed oppfattes som et minimums anslag på deltidsarbeid i perioden (4,2 måneder). Kvinner hadde i større grad enn menn arbeidet deltid. De som arbeidet som ledere hadde det laveste gjennomsnittlige antall måneder i deltidsarbeid (1 måned) mens de som arbeidet i lavere nivåer hadde det høyeste (9 måneder). Dette gjelder både kvinner og menn.

Tabell 5.4 Gjennomsnittskarakterer, gjennomsnittsalder, gjennomsnittlig antall barn og gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt totalt og på deltid blant mannlige og kvinnelige kandidater i ulike yrker høsten 2008. Standardavvik i parentes.

	I alt	Ledere	Univer- sitets og høgskole- lærere	Under- visning	Saksbeh. i offentlig admini- strasjon	Lavere nivåer stilling	Faglig stilling
Menn							
Gjennomsnittskarakterer (normaliserte)	-0,13 (1,100)	-0,21 (1,009)	-0,60 (0,896)	0,06 (0,776)	-0,16 (1,081)	0,13 (1,185)	-0,13 (1,154)
Gjennomsnittsalder	36,44 (4,624)	36,85 (4,787)	37,05 (6,160)	40,50 (8,444)	36,27 (2,676)	38,34 (6,204)	35,40 (2,858)
Gjennomsnittlig antall barn	1,32 (1,118)	1,68 (1,121)	1,63 (1,257)	1,14 (1,207)	1,18 (1,053)	1,09 (1,228)	1,31 (1,068)
Gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt	96,92 (9,871)	99,53 (5,106)	98,37 (5,804)	93,09 (11,032)	98,95 (5,627)	90,59 (14,817)	97,67 (9,567)
Gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt på deltid	3,35 (13,740)	0,88 (3,658)	1,68 (3,917)	3,95 (7,600)	5,91 (20,118)	6,25 (19,389)	3,08 (14,082)
Kvinner							
Gjennomsnittskarakterer (normaliserte)	-0,11 (1,0669)	-0,18 (1,122)	-0,41 (0,997)	-0,08 (1,021)	-0,10 (1,202)	0,60 (0,910)	-0,20 (1,020)
Gjennomsnittsalder	38,25 (6,7419)	35,84 (3,986)	40,79 (8,333)	42,80 (10,166)	38,50 (6,021)	40,55 (8,117)	36,78 (5,082)
Gjennomsnittlig antall barn	1,21 (1,0349)	1,12 (1,201)	1,07 (1,052)	1,23 (1,194)	1,17 (0,996)	1,12 (1,083)	1,28 (0,982)
Gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt	96,64 (10,119)	99,08 (5,686)	100,04 (4,819)	95,23 (11,664)	94,28 (11,411)	95,36 (13,129)	96,87 (9,806)
Gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt på deltid	5,03 (14,914)	1,08 (4,812)	7,25 (21,104)	7,80 (12,729)	2,39 (7,753)	12,21 (25,070)	4,01 (13,343)

Resultatene i tabellene 5.1–5.4 kan tyde på at flere av forklaringsvariablene kan ha betydning for hva slags jobb kandidatene hadde. I neste avsnitt skal vi se om disse forskjellene holder seg når vi samtidig kontrollerer for andre forhold som kan ha betydning for hva slags jobber kandidatene har.

5.1.2 Sannsynligheten for å være i ulike typer jobber og kjønn

I analysen av sannsynligheten for å være i ulike typer jobber vil faglig stilling være referansealternativet. For hver av de inkluderte forklaringsvariablene vil det estimeres fem koeffisienter hvor hver av koeffisientene uttrykker endringer i log-odds forholdet mellom det å være i ett av de fem resterende yrkene relativt til å være i en faglig stilling når variabelen som betraktes øker med en enhet. Rent konkret betyr det at vi vil estimere en koeffisient som uttrykker endringer i log-odds forholdet mellom det å være i en ”lederstilling” og i faglig stilling når variabelen vi betrakter øker med en enhet, og en for ”universitets- og høgskolelærer”, en for undervisning, en for ”høyere saksbehandlerstillinger i offentlig sektor” og i ”lavere nivå stilling”. En positiv verdi på en koeffisient innebærer at sannsynligheten for det aktuelle utfallet øker relativt til faglig stilling når variabelen vi ser på øker med en enhet.

Tabellene 5.5 og 5.6 viser resultatene fra de separate analysene for menn og kvinner. Vi har i disse analysene åpnet for at sammenhengen mellom type jobb og forklaringsvariablene er forskjellige for kvinner og menn.

Tabell 5.5 *Multinomisk regresjon av sannsynligheten for å være i ulike yrker åtte og et halvt år etter eksamen. Menn*

	Ledere/ faglig stilling	Univers. og høgskolelærer/ faglig stilling	Undervisning / faglig stilling	Saksbeh off. adm/ faglig stilling	Lavere nivå stilling/ faglig stilling
Konstant	-13,482 (11,283)	-2,423 (12,810)	-9,353 (10,630)	-31,691 (27,464)	-8,492 (9,931)
Gift/samboende *	1,000 (0,855)	-0,782 (0,826)	0,065 (0,839)	-1,576* (0,843)	-1,554** (0,762)
Antall barn 18 år eller yngre	0,458* (0,275)	0,708** (0,328)	0,201 (0,386)	-0,274 (0,448)	0,152 (0,336)
Yngste barn 0–2 år	-0,851 (0,764)	-0,876 (0,973)	-0,413 (1,027)	0,446 (1,086)	0,930 (0,930)
Yngste barn 3–6 år	-0,866 (0,870)	-2,100 (1,382)	-0,356 (1,170)	1,648 (1,201)	0,407 (1,112)
Yngste barn 7–18 år	0,028 (0,992)	-0,078 (1,166)	-2,070 (1,472)	-19,363 (0,000)	-2,497 (1,683)
Alder	0,190 (0,489)	-0,161 (0,562)	0,439 (0,499)	1,255 (1,418)	0,451 (0,471)
Alder ²	-0,001 (0,006)	0,003 (0,006)	-0,003 (0,006)	-0,014 (0,019)	-0,003 (0,005)
Normaliserte karakterer	-0,169 (0,186)	-0,366 (0,232)	0,053 (0,241)	-0,009 (0,227)	0,082 (0,210)
Antall måneder sysselsatt***	0,051 (0,038)	0,020 (0,038)	-0,052** (0,023)	0,048 (0,042)	-0,056*** (0,021)
Antall måneder sysselsatt deltid	-0,022 (0,032)	-0,020 (0,033)	0,011 (0,017)	0,008 (0,014)	0,015 (0,013)
Mannsdominert utdanning***	0,857** (0,432)	0,102 (0,558)	-1,456* (0,848)	-1,724** (0,792)	-0,988 (0,628)
Kvinnedominert utdanning	-0,019 (0,755)	-0,883 (1,148)	0,859 (0,618)	-0,985 (0,863)	1,030* (0,549)
Cox og Snell R ²			0,353		
-2 log likelihood			685,032		
Antall observasjoner			321		

*** Signifikant på 0,01-nivå, ** signifikant på 0,05-nivå og * signifikant på 0,1-nivå.

Tabell 5.6 Multinomisk regresjon av sannsynligheten for å være i ulike yrker åtte og et halvt år etter eksamen. Kvinner

	Ledere/faglig stilling	Univers. og høyskolelærer/ faglig stilling	Undervisning / faglig stilling	Saksbeh off. adm/ faglig stilling	Lavere nivå's stilling/ faglig stilling
Konstant	-3,713 (11,819)	-16,363 (9,353)	0,802 (8,122)	-12,087 (7,748)	-0,353 (8,275)
Gift/samboende	-0,421 (0,626)	-1,046* (0,577)	-0,416 (0,609)	0,210 (0,510)	1,038* (0,611)
Antall barn 18 år eller yngre	0,683 (0,428)	0,062 (0,414)	0,415 (0,376)	-0,224 (0,316)	0,130 (0,375)
Yngste barn 0–2 år	-2,245** (1,046)	-0,115 (1,017)	-0,692 (1,052)	0,004 (0,728)	-0,945 (0,897)
Yngste barn 3–6 år	-1,432 (1,051)	-0,013 (1,081)	-0,421 (1,056)	0,887 (0,776)	-2,440* (1,334)
Yngste barn 7 år eller mer**	-20,622 (7870,174)	-1,416 (1,055)	-1,744* (1,041)	-0,071 (0,802)	-0,269 (0,889)
Alder	-0,002 (0,555)	0,370 (0,383)	-0,102 (0,360)	0,574 (0,359)	-0,031 (0,372)
Alder ²	-0,001 (0,007)	-0,003 (0,004)	0,002 (0,004)	-0,006 (0,004)	0,001 (0,004)
Normaliserte karakterer***	0,018 (0,220)	-0,447** (0,220)	-0,151 (0,228)	0,015 (0,176)	0,732*** (0,228)
Antall måneder sysselsatt	0,040 (0,039)	0,057 (0,042)	-0,028 (0,020)	-0,022 (0,017)	-0,020 (0,020)
Antall måneder sysselsatt deltid*	-0,071 (0,056)	0,010 (0,014)	0,006 (0,014)	-0,028 (0,024)	0,020* (0,011)
Mannsdominert utdanning	-0,968 (1,094)	-18,848 (0,000)	-18,433 (0,000)	-1,429* (0,831)	-0,958 (1,126)
Kvinnedominert utdanning***	0,510 (0,501)	0,909* (0,497)	1,852*** (0,557)	-1,043** (0,441)	0,514 (0,473)
Cox og Snell R ²			0,378		
-2 log likelihood			810,391		
Antall observasjoner			296		

*** Signifikant på 0,01-nivå, ** signifikant på 0,05-nivå og * signifikant på 0,1-nivå.

Tabellene 5.5 og 5.6 kan tyde på at forklaringsvariablene har noe ulik betydning for kvinner og menn etter hva slags typer jobber kandidatene hadde åtte år etter endt utdanning.

Vi ser at type utdanning var av betydning både for menns og kvinners sannsynlighet for å være i ulike typer jobber. Menn med en mannsdominert utdanning skilte seg signifikant fra ellers like menn med en kjønnsnøytral utdanning ved at de hadde høyere sannsynlighet for å være i lederjobber og lavere sannsynlighet for å være i undervisning og i høyere saksbehandlerstillinger i offentlig administrasjon relativt til i en faglig stilling. Dette betyr at

menn med en manndominert utdanning sannsynligvis har en karrieremessig sett gunstig fordeling på yrker. Kvinner med en mannsdominert utdanning skilte seg generelt ikke signifikant fra ellers like kvinner med en kjønnsnøytral utdanning på samme gunstige måte som menn, men de hadde en lavere sannsynlighet for å være i en høyere saksbehandlerstilling i offentlig administrasjon relativ til en faglig stilling (bare signifikant på 0,10-nivå). Når det gjelder menn med en kvinnedominert utdanning, så skilte disse seg bare fra ellers like menn med en kjønnsnøytral utdanning ved å ha en høyere sannsynlighet for å være i lavere nivåes stilling relativ til faglig stilling (signifikant på 0,10-nivå). Dette er et overraskende resultat sett i lys av at internasjonal forskning og tyder på at menn i kvinnedominerte yrker har en fordel av å være i en minoritetssituasjon. Det er imidlertid grunn til å understreke at gruppen er liten og at det knytter seg en del usikkerhet til resultatene. Kvinner med en kvinnedominert utdanning skilte seg signifikant fra ellers like kandidater med en kjønnsnøytral utdanning med en høyere sannsynlighet for å være i en universitets- og høgskolelærerstilling (inklusive stipendiater) eller i undervisning og en lavere sannsynlighet for å være i en høyere saksbehandlerstilling i offentlig administrasjon relativ til en faglig stilling. Kvinner med en kvinnedominert utdanning synes dermed å ha økt sannsynlighet for å være i blant annet i undervisningsstillinger og universitets- og høgskolelærerstilling, jobber som hovedsakelig befinner seg innenfor offentlig sektor hvor karrieremulighetene er noe begrenset. Dette tyder på at type utdanning har ulik betydning for hva slags yrker kvinner og menn hadde.

Analysen viser ellers at sivilstand har signifikant betydning for menns sannsynlighet for å være i ulike yrker (riktig nok på 0,10-nivå). Å være gift samboende reduserer menns sannsynlighet for å være i høyere saksbehandlerstillinger i offentlig administrasjon og i lavere nivåes stilling relativ til faglig stilling enn ellers like menn som var single. Når det gjelder kvinner, hadde sivilstand generelt ingen signifikant betydning for kvinners sannsynlighet for å være i ulike yrker. Imidlertid hadde gifte/samboende kvinner lavere sannsynlighet for å være universitets- og høgskolelærer relativ til å være i en faglig stilling mens de har høyere sannsynlighet for å være i en lavere nivåes stilling relativ til en faglig stilling enn ellers like kvinner som var single (bare signifikant på 0,10-nivå). Selv om dette resultatet bare er signifikant på 0,10-nivå, er det interessant at mens gifte/samboende menn har redusert sannsynlig for å være i lavere nivåes stilling sammenlignet med single, har gifte/samboende kvinner økt sannsynlighet. De bivariate resultatene bekreftes delvis og vi kan ane konturene av menn i forsørgerrollen og kvinner i rollen som den forsørgede.

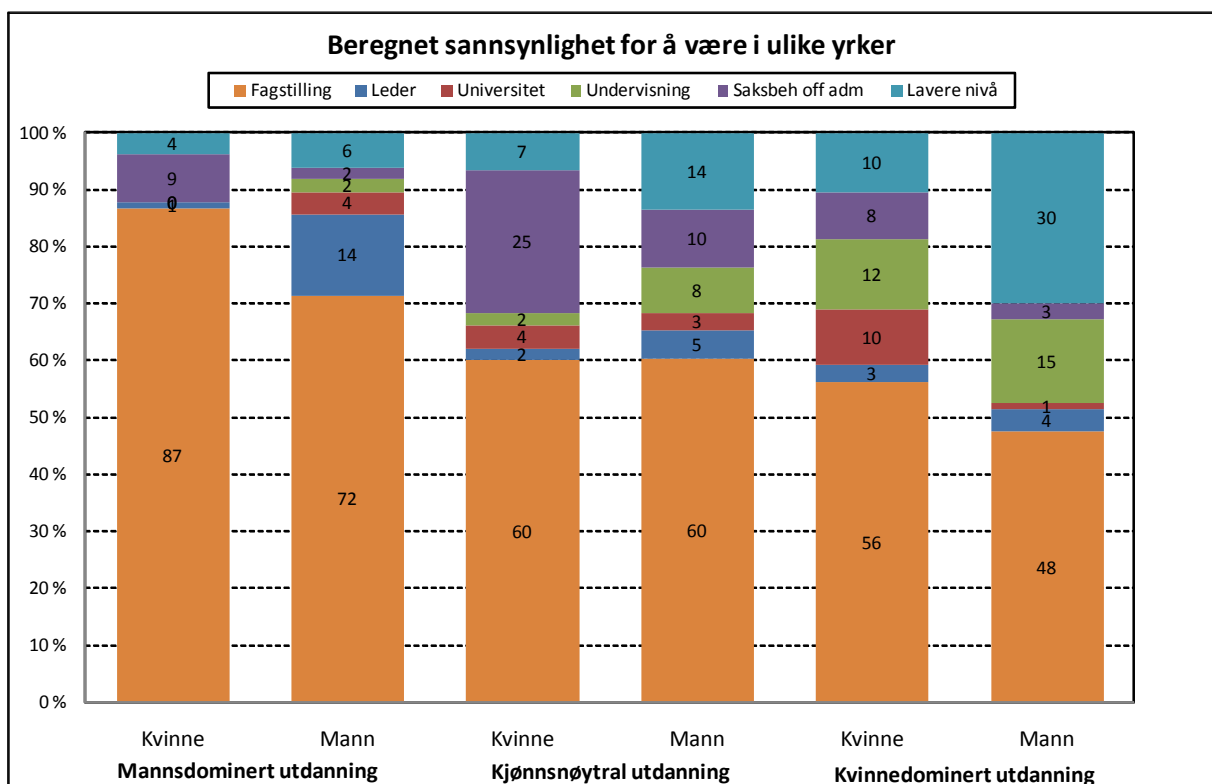
Egen alder og barns alder ser ikke ut til å ha vesentlig innflytelse på type jobb verken for kvinner eller menn. Derimot finner vi at karakterer har betydning for hva slags typer jobber kvinnene har, men ikke mennene. Gode karakterer øker kvinnes sannsynlighet for å være universitets- og høgskolelærer og reduserer sannsynligheten for å være i lavere nivåes stilling relativ til faglig stilling. Dette er rimelige resultater og det er overraskende at vi ikke finner tilsvarende sammenhenger for menn. En mulig forklaring på at gode karakterer ikke øker sannsynligheten for å være universitets- og høgskolelærer blant menn, kan være uttrykk for at akademia ikke greier å rekruttere de beste mennene. En annen mulig forklaring er at menn

med gode karakterer i like stor grad som kvinner ble rekruttert inn i universitets- og høgskolelæreryrket som stipendiater, men i større grad enn kvinnene har avsluttet sin doktorgrad og har funnet seg en jobb utenfor universitetssektoren.

Hvor lenge kandidaten har vært sysselsatt, hadde signifikant betydning hva slags type jobb menn hadde, men ikke for kvinner. Jo lenger mennene hadde vært sysselsatt jo lavere var sannsynligheten for å være i undervisning eller i lavere nivå stilling. Dette tyder på at undervisning og lavere nivå stilling ”velges bort” jo lenger man har kommet i yrkeskarrieren. At vi ikke finner noen sammenheng mellom type jobb og hvor lenge kvinnene har jobbet, kan ha sammenheng med at permisjoner er regnet som sysselsetting slik at kvinner med barn vil få overvurdert sin sysselsetting. Antall måneder sysselsatt på deltid har ingen signifikant betydning for type jobb kandidatene hadde verken blant menn eller kvinner.

Analysen tyder altså på at type utdanning har betydning for hva slags typer jobber kandidatene hadde åtte år etter eksamen, men betydningen av utdanning er forskjellig for kvinner og menn. I figur 5.1 har vi illustrert betydningen av type utdanning for menns og kvinners sannsynlighet for å være i ulike typer jobber. Illustrasjonen tar utgangspunkt i analyseresultatene i tabell 5.5 og 5.6 og viser den beregnede sannsynligheten for å være i ulike typer jobber for kvinner og menn som var 37 år gamle, var gift/samboende med 1 barn i alderen 0–2 år som hadde vært sysselsatt til sammen 96 måneder, 4 av disse på deltid med henholdsvis mannsdominert, kjønnsnøytral og kvinnedominert utdanning.

Figur 5.1 Beregnet sannsynlighet for å være i ulike yrker etter type utdanning og kjønn



Referanseperson: 37 år gammel person som er gift/samboende med 1 barn i alderen 0–2 år og har vært sysselsatt til sammen 96 måneder, 4 av disse på deltid.

Ser vi på sannsynligheten for å være i ulike typer jobber for kvinner og menn med en mannsdominert utdanning, finner vi at de har forskjellige beregnede sannsynligheter for å være i de ulike jobbene. Både blant kvinner og menn var det faglig stilling som var det dominerende yrket (beregnete sannsynligheter 0,87 for kvinner og 0,72 for menn), men kvinner hadde den høyeste. At menn hadde en lavere beregnet sannsynlighet for å være i faglige stillinger enn kvinner ble delvis motsvart av en høyere beregnet sannsynlighet for å være i lederstilling (0,14). Kvinner med en mannsdominert utdanning hadde en høyere beregnet sannsynlighet for å være saksbehandler i offentlig administrasjon (0,09) enn menn (0,02).

Blant de med kjønnsnøytrale utdanninger var kjønnsforskjellene i fordeling på ulike yrker mindre. Både kvinner og menn hadde en beregnet sannsynlighet på rundt 0,60 for å være i en faglig stilling. Kvinner hadde en betydelig høyere beregnet sannsynlighet for å være saksbehandler i offentlig administrasjon (0,25) enn menn (0,10). Dermed synes de med en kjønnsnøytral utdanning å være den gruppen som har den høyeste beregnede sannsynlighet for å være i saksbehandlerstilling i offentlig administrasjon.

Menn og kvinner med en kvinnedominert utdanning hadde den laveste beregnede sannsynligheten for å være i en faglig stilling (0,48 for menn og 0,56 for kvinner). Både blant menn og kvinner var det de med en kvinnedominert utdanning hadde de høyeste beregnede sannsynlighetene for å være i en undervisningsstilling (0,15 for menn og 0,12 for kvinner). Ellers ser vi at menn med en kvinnedominert utdanning, har en beregnet sannsynlighet for å være i lavere nivå's stilling på hele 0,30 mens det tilsvarende tallet for kvinner var 0,10.

5.1.3 Sannsynlighet for å være i ulike typer jobb og arbeidsmarkedsstatus i 2000

I dette avsnittet skal vi studere problemer i overgangen mellom utdanning og arbeid har betydning for hva slags jobber kandidatene hadde åtte år seinere. Siden antallet personer som opplevde ulike arbeidsmarkedsproblemer er begrenset, har vi måttet begrense oss til å se på betydningen av å ha vært arbeidsledig eller overkvalifisert i overgangen mellom utdanning og arbeid. Modell 1 viser sammenhengen mellom yrke og forklaringsvariablene når kvinner og menn ses samlet og før kontroll for arbeidsmarkedsstatus i 2000 (tabell 5.7), mens modell 2, tabell 5.8, viser resultatene når vi har inkludert arbeidsmarkedsstatus i 2000. Analysen i modell 1 vil derved tilsvare analysene i foregående avsnitt, men med den forskjellen at kvinner og menn ses samlet. Når vi ser kvinner og menn samlet, betyr det at vi antar at sammenhengen mellom hva slags yrke kandidatene er i og forklaringsvariablene er den samme for kvinner og menn. Selv om vi har funnet noen kjønnsforskjeller, vil hovedbildet av sammenhengen mellom kandidatenes yrke forklaringsvariablene være relativt likt det vi fikk i de separate analysene. For å unngå for mye repetisjon, vil kommentarene være summariske og konsentreres om betydningen av kjønn og utdanning. Trolig vil flere av sammenhengene være signifikante siden antall observasjoner er større.

Modell 1 (tabell 5.7) viser at kjønn, type utdanning, normaliserte karakterer, antall måneder sysselsatt, antall barn (bare signifikant på 0,10-nivå) og yngste barn i alderen 3–6 år hadde signifikant betydning for hvordan kandidatene fordelte seg på ulike yrkesgrupper.

Tabell 5.7 *Multinomisk regresjon av sannsynligheten for å være i ulike yrker åtte og et halvt år etter eksamen. Modell 1.*

	Ledere/faglig stilling	Univers. og høyskolelærer/ faglig stilling	Undervisning / faglig stilling	Saksbeh off. adm/ fag stilling	Lavere nivå's stilling/ faglig stilling
Konstant	-9,707 (7,605)	-11,295 (7,032)	-2,622 (6,119)	-14,520** (6,656)	-5,150 (5,961)
Kvinner**	-0,069 (0,328)	0,163 (0,367)	-0,500 (0,358)	0,674** (0,305)	-0,543* (0,319)
Gift/samboende	0,186 (0,465)	-0,916** (0,462)	-0,206 (0,485)	-0,258 (0,402)	-0,005 (0,408)
Antall barn 18 år eller yngre*	0,490** (0,221)	0,420* (0,253)	0,346 (0,255)	-0,244 (0,253)	0,167 (0,235)
Yngste barn 0–2 år	-1,316** (0,577)	-0,490 (0,680)	-0,466 (0,704)	0,093 (0,583)	-0,324 (0,594)
Yngste barn 3–6 år**	-1,035 (0,633)	-0,794 (0,773)	-0,336** (0,745)	1,075* (0,621)	-1,304* (0,739)
Yngste barn 7–18 år	-1,464* (0,802)	-1,215 (0,768)	-1,729 (0,791)	-0,255 (0,685)	-0,736 (0,640)
Alder	0,174 (0,339)	0,186 (0,295)	0,115 (0,276)	0,622** (0,309)	0,270 (0,272)
Alder ²	-0,002 (0,004)	-0,001 (0,003)	0,000 (0,003)	-0,006* (0,004)	-0,002 (0,003)
Normaliserte karakterer***	-0,068 (0,138)	-0,416*** (0,158)	-0,074 (0,164)	-0,011 (0,135)	0,400*** (0,144)
Antall måneder sysselsatt***	0,043* (0,026)	0,041 (0,029)	-0,040*** (0,015)	-0,012 (0,015)	-0,034*** (0,013)
Antall måneder sysselsatt deltid*	-0,044 (0,036)	0,006 (0,010)	0,008 (0,010)	-0,004 (0,012)	0,018** (0,007)
Mannsdominert utdanning***	0,423 (0,356)	-0,051 (0,490)	-1,448* (0,787)	-1,466*** (0,559)	-1,123** (0,529)
Kvinnedominert utdanning***	0,175 (0,403)	0,563 (0,401)	1,465*** (0,383)	-1,015*** (0,385)	0,814** (0,345)
Cox og Snell R ²				0,294	
-2 log likelihood				1574,384	
Antall observasjoner				618	

*** Signifikant på 0,01-nivå, ** signifikant på 0,05-nivå og * signifikant på 0,1-nivå.

Vi ser at kvinner har signifikant større sannsynlighet enn ellers like menn for å være i høyere saksbehandlerstilling i offentlig administrasjon og lavere sannsynlighet for å være i lavere nivå's stillinger (bare signifikant på 0,1-nivå) relativ til faglig stilling.

I tråd med analysene foran finner vi at type utdanning har stor betydning for hva slags jobber kandidatene hadde. Kandidater med en mannsdominert utdanning hadde lavere sannsynlighet for å være i undervisningsstilling (bare signifikant på 0,10-nivå), for å være i høyere saksbehandlerstillinger i offentlig administrasjon og i lavere nivåes stilling relativ til faglig stilling enn ellers like kandidater med en kjønnsnøytral utdanning. Kandidater med en kvinnedominert utdanning hadde en signifikant høyere sannsynlighet for å være i undervisningsstilling og i lavere nivåes stilling og signifikant lavere sannsynlighet for å være i høyere saksbehandlerstilling i offentlig administrasjon relativ til faglig stilling enn ellers like kandidater med en kjønnsnøytral utdanning. Kandidater med en kjønnsnøytral utdanning skiller seg fra både de med mannsdominert og kvinnedominert utdanning med en høyere sannsynlighet for å arbeide i saksbehandlerstilling i offentlig administrasjon.

I modell 2 i tabell 5.8 har vi inkludert opplysninger om kandidatene var overkvalifisert eller arbeidsledig i 2000. De to variablene var signifikante på 0,10-nivå og medførte små endringer i de andre koeffisientene i forhold til i modell 1.

Kandidater som var overkvalifiserte i 2000 hadde signifikant høyere sannsynlighet for å være i lavere nivåes stilling relativ til i faglig stilling enn ellers like kandidater som ikke var overkvalifiserte i 2000. Dette er et velkjent forskningsresultat og i tråd med det vi forventet og også i tråd med det bivariante resultatet.

Kandidater som var arbeidsledige i 2000 hadde derimot signifikant høyere sannsynlighet for å være i høyere saksbehandlerstilling i offentlig administrasjon relativ til å være i en faglig stilling enn ellers like kandidater som ikke var arbeidsledige i 2000. Også dette resultatet er i tråd med det bivariante resultatet. Det kan vært fristende å ta dette som et uttrykk for at de som har opplevd arbeidsledighet tidlig i yrkeskarrieren, i større grad sikter mot trygge jobber i offentlig sektor. I neste avsnitt skal vi se om dette er tilfelle.

Tabell 5.8 Multinomisk regresjon av sannsynligheten for å være i ulike yrker åtte og et halvt år etter eksamen. Modell 2.

	Ledere/faglig stilling	Univers. og høgskolelærer/ faglig stilling	Undervisning / faglig stilling	Saksbeh off. adm/ faglig stilling	Lavere nivå's stilling/ faglig stilling
Konstant	-10,195 (7,669)	-9,627 (7,069)	-2,121 (6,162)	-15,415** (6,737)	-6,405 (6,027)
Kvinner**	-0,078 (0,329)	0,159 (0,368)	-0,537 (0,361)	0,701** (0,308)	-0,584* (0,325)
Sivilstand	0,194 (0,466)	-0,942** (0,462)	-0,235 (0,487)	-0,225 (0,404)	0,008 (0,415)
Antall barn*	0,494** (0,222)	0,417 (0,255)	0,333 (0,256)	-0,270 (0,256)	0,196 (0,238)
Yngste barn 0–2 år	-1,324** (0,579)	-0,490 (0,681)	-0,418 (0,706)	0,152 (0,589)	-0,381 (0,602)
Yngste barn 3–6 år**	-1,035 (0,633)	-0,785 (0,774)	-0,279 (0,749)	1,160* (0,628)	-1,368* (0,747)
Yngste barn 7 år eller mer*	-1,481* (0,801)	-1,251 (0,771)	-1,714** (0,796)	-0,206 (0,688)	-0,871 (0,650)
Alder	0,172 (0,339)	0,165 (0,297)	0,105 (0,278)	0,611** (0,310)	0,299 (0,275)
Alder ²	-0,002 (0,004)	-0,001 (0,003)	0,000 (0,003)	-0,006* (0,004)	-0,002 (0,003)
Normaliserte karakterer***	-0,065 (0,138)	-0,413*** (0,158)	-0,086 (0,165)	-0,004 (0,136)	0,416*** (0,146)
Antall måneder sysselsatt***	0,047* (0,027)	0,029 (0,029)	-0,042*** (0,015)	-0,003 (0,016)	-0,030** (0,014)
Antall måneder sysselsatt deltid*	-0,045 (0,037)	0,005 (0,010)	0,007 (0,010)	-0,003 (0,012)	0,019** (0,008)
Mannsdominert utdanning***	0,429 (0,356)	-0,069 (0,491)	-1,492* (0,790)	-1,430*** (0,558)	-1,088** (0,531)
Kvinnedominert utdanning***	0,179 (0,404)	0,565 (0,401)	1,465*** (0,384)	-1,011*** (0,388)	0,851** (0,349)
Overkvalifisert i 2000*	0,306 (0,661)	-0,151 (0,790)	-0,971 (1,072)	0,507 (0,554)	1,338*** (0,481)
Arbeidsledig i 2000*	0,432 (0,691)	-19,724 (0,000)	-0,614 (0,869)	1,022** (0,493)	0,408 (0,609)
Cox og Snell R ²			0,315		
-2 log likelihood			1555,557		
Antall observasjoner			618		

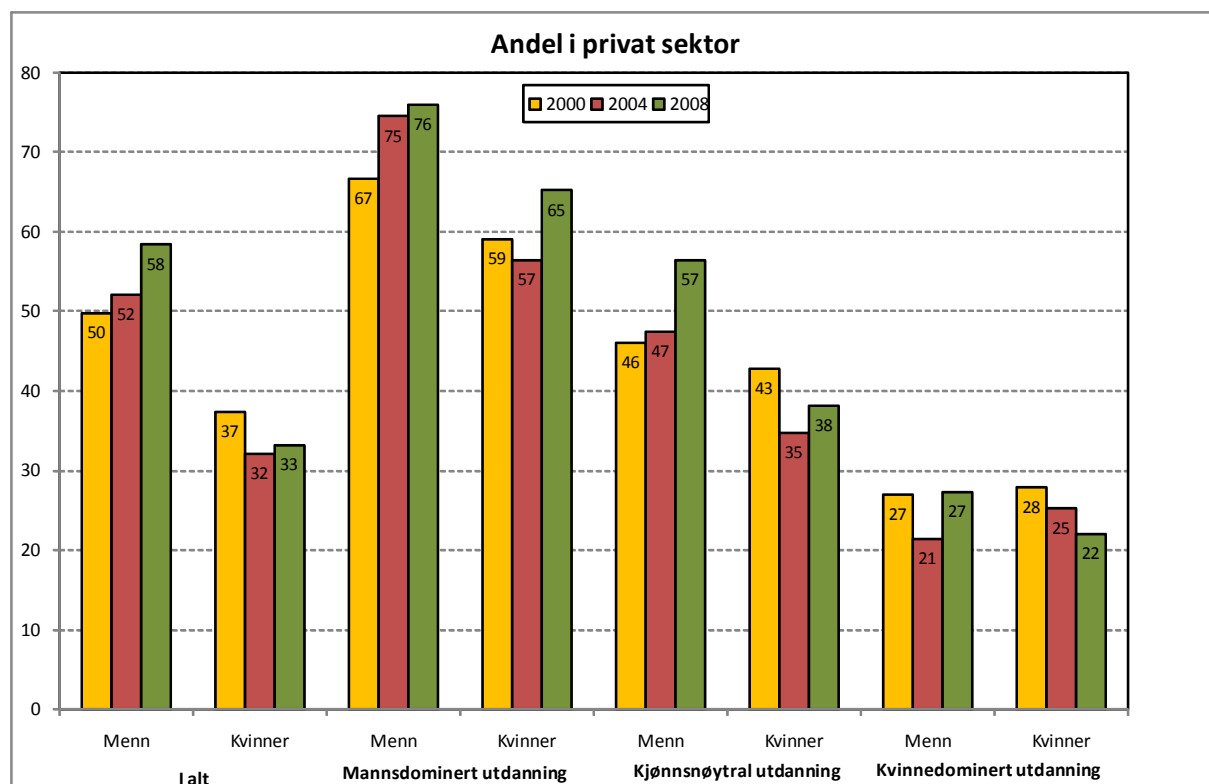
*** Signifikant på 0,01-nivå, ** signifikant på 0,05-nivå og * signifikant på 0,1-nivå.

5.2 Sektor åtte år etter eksamen

Offentlig sektor beskrives ofte som en sektor med trygge jobber, godt utbygde velferdsordninger med blant annet fleksible arbeidstidsordninger og relativt små lønnsforskjeller. Sektoren er dominert av kvinner. En årsak til kvinnedominansen er nok at mange kvinnedominerte utdanninger spesielt innenfor pedagogiske fag og helse- og sosialfag har sitt hovedsakelige arbeidsmarked innenfor offentlig sektor. Over tid er det også utviklet velferdsordninger for hele sektoren som oppfattes som spesielt attraktive for kvinner. Hansen (1995) undersøkte tesen om "offentlig sektors tiltrekning" og fant at kvinner oppnådde høyere lønninger i offentlig enn i privat sektor kontrollert for en rekke forhold som påvirket lønn. Det omvendte var tilfelle for menn. Videre fant hun at omsorgsfratrekket, dvs langsiktige negative effekter av omsorgsansvar på lønns- og karriereutvikling, var større i privat enn i offentlig sektor. Derved hadde kvinner økonomiske fordeler av å arbeide i offentlig sektor.

Figur 5.2 viser hvordan andelen i privat sektor har utviklet seg i perioden for kvinner og menn med ulike typer utdanning.

Figur 5.2 Andel sysselsatte i privat sektor etter type utdanning. 2000, 2004 og 2008.



Vi ser at andelen kvinner i privat sektor har vært betydelig lavere enn andelen menn i hele perioden 2000–2008. Dette gjelder med et par mindre unntak uansett type utdanning. Offentlig sektor synes fremdeles å ha en spesiell tiltrekning på kvinner. I 2008 arbeidet 33,5 prosent av kvinnene og 58,5 prosent av mennene i privat sektor.

De observerte andelene menn og kvinner med henholdsvis mannsdominert, kvinnedominert og kjønnsnøytral utdanning i privat sektor, er et resultat av et samspill mellom en rekke faktorer. Ved hjelp av logistisk regresjon ønsker vi å finne ut om disse forskjellene holder seg når vi holder konstant de andre forklaringsvariablene. I analysen vil vi trekke inn de samme forklaringsvariablene som i analysen av type jobb og det vil bli gjennomført separate analyser for kvinner og menn.

Vi skal også se i hvilken grad overgangsproblemer mellom utdanning og arbeid hadde betydning for hvilken sektor de arbeidet i åtte og et halvt år etter eksamen. Som i analysene av type jobb, vil vi i denne analysen se kvinner og menn samlet. Før vi presenterer analysene skal vi se litt nærmere på den bivariate sammenhengene mellom å jobbe i privat sektor og forklaringsvariablene (andelen i privat sektor).

5.2.1 Bivariat sammenheng mellom sektor og forklaringsvariablene

Tabell 5.9 viser andelen som arbeidet i privat sektor åtte og et halvt år etter eksamen for alle kandidater og for menn og kvinner separat (bivariat sammenheng). Ved siden av å vise kjønnsforskjellene som vi allerede har kommentert, ser vi at både blant kvinner og menn var det slik at de med en mannsdominert utdanning hadde den høyeste andelen i privat sektor (75,5 og 63,6 prosent), de med kjønnsnøytral utdanning den nest høyeste andelen (56,4 og 39,6 prosent) og de med kvinnedominert utdanning hadde den laveste (28,6 og 21,6 prosent). Ellers viser tabellen noen litt overraskende sammenhenger. Andelen som arbeidet i privat sektor var høyere blant gifte/samboende enn blant single både blant menn og kvinner. Det er noe uventet at gifte/samboende kvinner hadde en litt høyere andel i privat sektor enn single. Forskjellene var ikke veldig store, men de kan være en indikasjon på at familieetablering ikke har samme innvirkning på yngre kvinnegenerasjoners yrkeskarriere som tidligere. Videre ser vi at blant dem med barn var det en tendens til at jo eldre barn var, jo lavere var andelen i privat sektor. Dette gjelder både kvinner og menn, men forskjellene var betydelig mindre blant kvinner enn blant menn. Det er noe overraskende at andelen som jobber i privat sektor er lavere jo eldre yngste barn er.

Når det gjelder de som hadde problemer i overgangen mellom utdanning og arbeid, så arbeidet en høyere andel av de overkvalifiserte i 2000 og en lavere andel av de undersysselsatte mennene i 2000 i privat sektor sammenlignet med menn som var i relevant arbeid i 2000. Blant kvinner fant vi tilsvarende tendenser. Vi finner ingen underrepresentasjon av tidligere arbeidsledige i privat sektor.

Tabell 5.9 Bivariat sammenheng mellom å arbeide i privat sektor i 2008 og uavhengige variabler

	I alt	Menn	Kvinner
Sivilstand			
Singel	39,2	51,7	28,6
Gift/samboende	47,2	60,3	34,9
Antall barn 18 år eller yngre			
Ingen barn	42,8	55,2	31,4
Yngste barn 0–2 år	55,0	69,4	38,5
Yngste barn 3–6 år	39,3	47,1	32,1
Yngste barn 7–18 år	29,1	26,7	30,0
Type utdanning			
Mannsdominert utdanning	73,3	75,5	63,6
Kjønnsnøytral utdanning	48,0	56,4	39,6
Kvinnedominert utdanning	23,2	28,6	21,6
Arbeidsmarkedstilpasning i 2000			
Sysselsatt relevant arbeid	45,9	59,5	33,9
Ufrivillig deltid	27,8	33,3	25,0
Overkvalifisert	47,2	69,2	34,8
Arbeidsledig	48,6	61,9	31,3
Utenfor arbeidsstyrken, studier	30,8	40,0	18,2
Utenfor arbeidsstyrken, annet	55,6	58,8	50,0
Gjennomsnitt			
Antall observasjoner	624	298	326

Tabell 5.10 viser sammenhengen mellom kandidatenes gjennomsnittsalder, gjennomsnittskarakterer og gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt og hvilken sektor de arbeidet i åtte og et halvt år etter eksamen. Tabellen viser at de som jobbet i privat sektor hadde litt bedre gjennomsnittskarakterer og litt lavere gjennomsnittsalder enn kandidater som arbeidet i offentlig sektor. Dette gjelder for kvinner så vel som menn. Når det gjelder gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt, var det totalt sett ubetydelige forskjeller. Blant mennene aner vi en meget svak tendens til at de som arbeidet i offentlig sektor hadde vært yrkesaktiv i litt færre måneder enn de som arbeidet i privat sektor.

Tabell 5.10 Gjennomsnittskarakterer og gjennomsnittsalder blant kandidater i offentlig og privat sektor. Standardavvik i parentes.

	I alt (N=624)		Menn (298)		Kvinner (326)	
	Offentlig sektor	Privat sektor	Offentlig sektor	Privat sektor	Offentlig sektor	Privat sektor
Gjennomsnittskarakterer (normaliserte)	0,100 (1,063)	-0,26 (1,088)	0,13 (1,041)	-0,28 (1,124)	-0,07 (1,071)	-0,22 (1,032)
Gjennomsnittsalder	38,7 (6,921)	35,7 (3,822)	37,6 (5,503)	35,5 (3,609)	39,3 (7,552)	36,07 (4,136)
Gjennomsnittlig antall barn	1,33 (1,928)	1,28 (1,072)	1,53 (2,878)	1,34 (1,122)	1,22 (1,055)	1,19 (0,986)
Gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt	96,4 (10,420)	97,0 (10,163)	96,09 (11,706)	97,54 (8,223)	96,50 (9,645)	96,12 (12,668)
Gjennomsnittlig antall måneder sysselsatt på deltid	4,97 (14,611)	3,33 (13,863)	4,11 (13,621)	2,98 (13,855)	5,45 (15,153)	3,91 (13,863)

De bivariate resultatene i tabell i tabell 5.9 og 5.10 viser at kjønn og type utdanning har betydning for hvilken sektor kandidatene arbeidet i åtte og et halvt år etter eksamen, men også andre variabler synes å kunne spille en rolle. Ved hjelp av logistisk regresjon skal vi se om disse forskjellene holder seg når vi samtidig også kontrollerer for andre forhold som kan ha betydning for sektortilhørighet.

5.2.2 Sannsynligheten for å arbeide i privat sektor og kjønn

Siden sammenhengen mellom å arbeide i privat sektor og forklaringsvariablene kan være forskjellige for menn og kvinner, gjennomførte vi separate analyser for kvinner og menn.

Tabell 5.11 viser resultatene for de mannlige og kvinnelige kandidatene. Ser vi på de mannlige kandidatene, finner vi at det bare er karakterer og type utdanning som har en signifikant betydning for om kandidatene jobbet i privat sektor eller ikke. Menn med en mannsdominert utdanning hadde høyere sannsynlighet for å arbeide i privat sektor enn ellers like mannlige kandidater med en kjønnsnøytral utdanning, så var det omvendte tilfelle for menn med en kvinnedominert utdanning (bare signifikant på 0,10-nivå). Videre ser vi at jo bedre (lavere) karakterer de hadde, dess større var sannsynligheten for å arbeide i privat sektor når det samtidig kontrolleres for de andre variablene. Dette er et litt overraskende resultat, og kan tyde på at offentlig sektor har problemer med å rekruttere de beste mannlige kandidatene. For vår referanseperson har vi beregnet sannsynligheten for å arbeide i privat sektor til 0,62 dersom han hadde karakterer som var ett standardavvik bedre enn gjennomsnittet, og til 0,47 dersom de var ett standardavvik dårligere.

Blant kvinnene var det kanskje noe overraskende bare type utdanning som hadde betydning for hvilken sektor de arbeidet i. I likhet med mennene hadde kvinner med en mannsdominert utdanning signifikant høyere sannsynlighet for å arbeide i privat sektor enn ellers like kvinnelige kandidater med en kjønnsnøytral utdanning, mens det omvendt var tilfelle for kvinner med en kvinnedominert utdanning. Karakterer synes ikke å spille noen rolle når det gjelder rekruttering av kvinner til offentlig og privat sektor.

Sivilstatus og omsorgsansvar for små barn i liten grad ser ut til å ha betydning for sektortilhørighet både blant kvinner og menn. Det i seg selv er et interessant resultat.

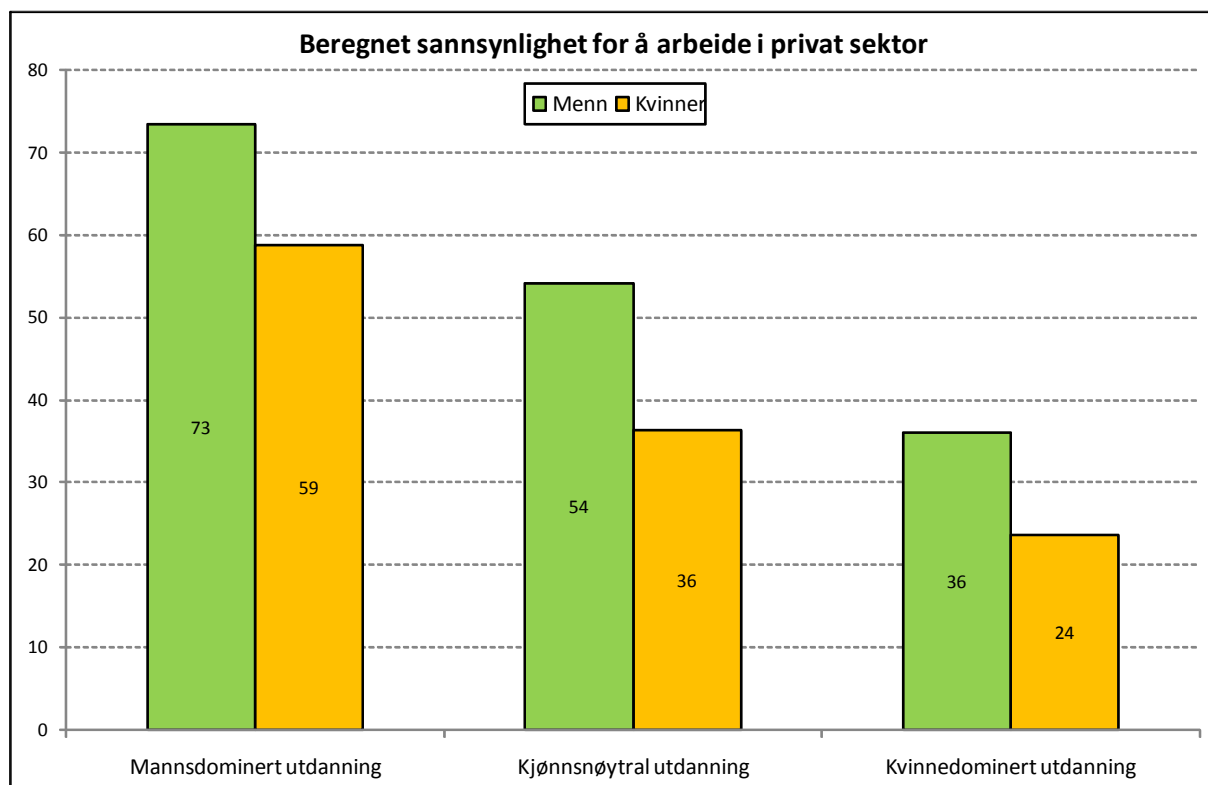
Tabell 5.11 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å arbeide i privat sektor høsten 2008 blant mannlige og kvinnelige sysselsatte kandidater som har deltatt i alle 3 undersøkelser

	Menn		Kvinner	
	Koeffisient	Stand. avvik	Koeffisient	Stand. avvik
Konstant	9,423	5,863	2,573	6,298
Sivilstand	0,281	0,428	0,396	0,359
Antall barn 18 år eller yngre	-0,197	0,187	-0,206	0,220
Yngste barn 0–2 år	0,559	0,502	0,171	0,504
Yngste barn 3–6 år	-0,031	0,564	0,183	0,556
Yngste barn 7–18 år	-0,348	0,749	0,911	0,578
Alder	-0,405	0,267	-0,110	0,297
Alder ²	0,004	0,003	0,000	0,003
Normaliserte karakterer	-0,306**	0,122	-0,025	0,120
Antall mnd. sysselsatt	0,003	0,015	0,005	0,012
Antall mnd. sysselsatt deltid	-0,006	0,009	-0,004	0,009
Mannsdominert utdanning	0,845***	0,307	0,914*	0,483
Kvinnedominert utdanning	-0,745*	0,415	-0,618**	0,283
Cox og Snell R ²	0,169		0,103	
-2 log likelihood	348,886		380,141	
Antall observasjoner	298		326	

*** Signifikant på 0,01-nivå, ** signifikant på 0,05-nivå og * signifikant på 0,1-nivå.

Med utgangspunkt i analyseresultatene i tabell 5.11 har vi beregnet sannsynligheten for at vår referanseperson skal arbeide i privat sektor. Som figur 5.3 viser, har kvinner en lavere beregnet sannsynlighet for å arbeide i privat sektor uansett type utdanning. Den minste forskjellen finner vi blant de med en kvinnedominert utdanning.

Figur 5.3 Beregnet sannsynlighet for å arbeide i privat sektor for vår referanseperson



Referansepersonen er en kvinne eller mann som var 37år gammel, var gift/samboende med 1 barn i alderen 0–2 år som hadde vært sysselsatt til sammen 96 måneder, 4 av disse på deltid med henholdsvis mannsdominert, kjønnsnøytral og kvinnedominert utdanning

5.2.3 Sannsynlighet for å arbeide i privat sektor og arbeidsmarkedsstatus i 2000

Vi skal nå se på sannsynligheten for å arbeide i privat sektor og arbeidsmarkedsstatus i 2000 for kvinner og menn samlet. Tabell 5.12 viser analyseresultatene for to ulike modeller; en der alle forklaringsvariabler med unntak av arbeidsmarkedsstatus i 2000 er inkludert (modell 1) og en der også arbeidsmarkedsstatus i 2000 er inkludert (modell 2). Modell 1 samsvarer med de separate analysene for kvinner og menn i foregående avsnitt, men gir resultatene når kvinner og menn ses samlet.

Analysen av modell 1 gir stort sett de samme resultatene som de separate analysene. Kvinner har signifikant lavere sannsynlighet for å arbeide i privat sektor enn ellers like menn. Kandidater med en mannsdominert utdanning hadde signifikant høyere sannsynlighet for å arbeide i privat sektor og kandidater fra kvinnedominerte utdanninger en signifikant lavere sannsynlighet for å arbeide i privat sektor enn ellers like kandidater med en kjønnsnøytral utdanning. I tillegg spiller karakterer en viss rolle. Jo bedre (lavere) karakterer, dess større er sannsynligheten for å arbeide i privat sektor. Som tidligere antydte i den separate analysen for menn, kan dette være uttrykk for at offentlig sektor har problemer med å rekruttere de beste kandidatene.

Inkludering av kandidatens arbeidsmarkedsstats i 2000 i modell 2, synes å ha liten betydning for hvorvidt kandidatene jobbet i privat eller offentlig sektor åtte og et halvt år seinere. Ingen

av arbeidsmarkedsvariablene var signifikante og inkludering av variablene medførte kun marginale endringer i de signifikante koeffisientene fra modell 1. Arbeidsmarkedsstatus i 2000 synes med andre ord å ha liten betydning for hvilken sektor kandidaten arbeidet i 2008.

Tabell 5.12 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å arbeide i privat sektor høsten 2008 blant sysselsatte kandidater som har deltatt i alle 3 undersøkelser.

	Modell 1		Modell 2	
	Koeffisient	Stand. Avvik	Koeffisient	Stand. avvik
Konstant	6,020	4,137	6,149	4,289
Kvinner	-0,674***	0,188	-0,675***	0,190
Sivilstand	0,327	0,271	0,288	0,274
Antall barn 18 år eller yngre	-0,183	0,132	-0,182	0,133
Yngste barn 0–2 år	0,350	0,339	0,369	0,341
Yngste barn 3–6 år	0,032	0,381	0,071	0,384
Yngste barn 7–18 år	0,524	0,441	0,480	0,442
Alder	-0,241	0,191	-0,229	0,195
Alder ²	0,002	0,002	0,002	0,002
Normaliserte karakterer	-0,167**	0,084	-0,164*	0,084
Antall måneder sysselsatt	0,002	0,009	-0,001	0,010
Antall måneder sysselsatt, deltid	-0,003	0,007	-0,003	0,007
Mannsdominert utdanning	0,883***	0,251	0,876***	0,253
Kvinnedominert utdanning	-0,657***	0,228	-0,675***	0,229
Ufrivillig deltid			-0,648	0,591
Overkvalifisert			0,054	0,375
Arbeidsledig			-0,010	0,399
Utenfor arbeidsstyrken, studier			-0,715	0,483
Utenfor arbeidsstyrken, annet			0,078	0,474
Cox og Snell R ²	0,176		0,181	
-2 log likelihood	739,137		735,530	
Antall observasjoner	624		624	

*** Signifikant på 0,01-nivå, ** signifikant på 0,05-nivå og * signifikant på 0,1-nivå.

6 Lønn åtte år etter eksamen

Vi har i de foregående kapitlene sett at kvinner og menn i en viss utstrekning har forskjellige karrierer. En årsak til den ulike karriereutviklingen har sin bakgrunn i at kvinner og menn til dels forlater utdanningssystemet med forskjellig utdanning og derved kvalifiserer for ulike typer jobber. Vi fant at blant våre kandidater var menn oftere å finne innenfor lederjobber og i jobber i privat sektor, mens kvinner oftere er i høyere saksehandlerstillinger i offentlig administrasjon eller andre jobber i offentlig sektor. Som tidligere nevnt, forbindes gjerne lederjobber og jobber i privat sektor med høy lønn mens jobber i offentlig sektor forbindes med et mer moderat lønnsnivå. I dette kapitlet skal vi se på de lønsmessige konsekvensene av at menn og kvinner har ulike utdanninger. Vi skal studere i hvilken grad lønnsforskjeller ca. åtte år etter endt utdanning kan tilbakeføres til kvinner og menns ulike utdanningsbakgrunn, og/eller om også andre forhold kan bidra til å forklare lønnsforskjellene. Som vi så i kapittel 4.3, var lønnsforskjellen da 9,5 prosent.² I analysen av lønnsforskjellene vil vi trekke inn de samme forklaringsvariablene som i analysene av type jobb og sektor. I tillegg vil vi ta med type jobb og sektor. Vi skal også se på de lønsmessige konsekvensene av arbeidsmarkedsstatus i 2000.

Lønnsopplysningene som vil bli brukt er kandidatenes brutto, ordinære månedslønn for heltidsarbeidende i november 2008. Kandidater som arbeidet som selvstendig næringsdrivende, var bosatt utenfor Norge eller arbeidet deltid er holdt utenfor analysen. I de multivariate analysene er den avhengige variabelen den naturlige logaritmen til lønna. Koeffisientene som estimeres vil tilnærmet gi uttrykk for den prosentvise endringen i lønna når variabelen vi betrakter øker med en enhet. Når vi i teksten refererer til effekten av koeffisientene, har vi regnet de om til eksakte prosent. Som tidligere starter vi med å se på de bivariate sammenhengene.

6.1 Bivariat sammenheng mellom lønn og forklaringsvariabler

Tabell 6.1 viser den bivariate sammenhengen mellom lønn og de uavhengige variablene som vil inngå i lønnsanalysene, for alle kandidater og for menn og kvinner separat. Tabellen viser at mennene har en betraktelig høyere gjennomsnittslønn i 2008 enn kvinner (9,5 prosent).

Når det gjelder type utdanning, er det en klar sammenheng. De med en kvinnedominert utdanning har den laveste lønna, deretter kommer de med en kjønnsnøytral utdanning og høyest lønn har ikke uventet de med en mannsdominert utdanning. Sammenhengene gjelder så vel kvinner som menn, men lønnsforskjellene var betydelig større blant menn enn kvinner.

Når det gjelder sivilstand, ser vi at gifte/samboende gjennomsnittlig generelt hadde noe høyere lønninger enn de single. Dette gjaldt også for menn. Gifte/samboende menn hadde

betraktelig høyere lønninger enn single, mens det blant kvinner ikke var noen forskjeller. Omsorg for barn synes ikke å ha vesentlig betydning for verken menns eller kvinners lønninger.

Tabell 6.1 Gjennomsnittlig månedslønn i november 2008 for heltidsansatte etter personkjenne tegn, kjennetegn ved jobben, arbeidsmarkedsstatus i 2000 og mistilpasning i 2004.

	I alt	Menn	Kvinner
Sivilstand			
Singel	40 200	40 830	39 630
Gift/samboende	42 035	44 400	39 550
Omsorg for barn 18 år eller yngre			
Ingen barn	41 755	43 510	40 120
Yngste barn 0–2 år	42 740	44 930	40 050
Yngste barn 3–6 år	40 505	41 680	38 930
Yngste barn 7–18 år	38 155	41 445	36 860
Type utdanning			
Mannsdominert utdanning	46 720	47 680	42 470
Kjønnsnøytral utdanning	42 035	43 215	40 850
Kvinnedominert utdanning	37 015	36 375	37 255
Yrke i 2008			
Leder	51 290	53 450	47 765
Universitets og høyskolelærer	35 250	36 515	34 410
Undervisning	35 935	34 895	36 840
Saksbehandler i offentlig administrasjon	38 035	38 625	37 705
Lavere nivå's stilling	35 290	34 755	35 850
Faglig stilling	43 665	46 010	40 950
Sektor			
Offentlig	37 175	37 690	36 835
Privat	47 355	48 440	45 405
Arbeidsmarkedstilpasning i 2000			
Sysselsatt relevant arbeid	42 855	45 225	40 490
Ufrivillig deltid	34 440	35 240	34 040
Overkvalifisert	38 205	40 695	36 710
Arbeidsledig	35 640	35 170	36 295
Utenfor arbeidsstyrken, studier	39 730	41 010	37 745
Utenfor arbeidsstyrken, annet	40 155	41 745	36 715
Mistilpasset i 2004			
Nei	42 070	44 095	40 000
Ja	38 010	40 340	35 685
Gjennomsnitt			
Antall observasjoner	501	253	248

At ledere hadde de høyeste lønningene, kommer klart fram i tabell 6.1. Som en god nummer to kommer de som var i faglige stillinger. Dette gjelder kvinner så vel som menn. Vi ser at gjennomsnittslønna er betydelig høyere i privat enn i offentlig sektor, og gjelder både kvinner

² Blant de av kandidatene som var i jobb et halvt år etter eksamen, var lønnsforskjellen 4,6 prosent.

og menn. Kandidatenes arbeidsmarkedstilpasning i 2000 synes å gjenspeiles i lønningene i 2008. De som var i relevant arbeid uten noen problemer i 2000, hadde betydelig høyere lønn i 2008 enn de som ikke var i slik jobb. De som ikke opplevde arbeidsmarkedsproblemer i 2004 hadde som forventet betydelig høyere lønn enn de som opplevde problemer. Alle resultatene knyttet til tidligere arbeidsmarkedsproblemer gjelder kvinner så vel som menn.

Den bivariate analysen viser en lønnsforskjell mellom kvinner og menn generelt (på 9,5 prosent) og mellom kvinner og menn med henholdsvis mannsdominert (10,8 prosent) og kjønnsnøytral utdanning (5,4 prosent). Når det gjelder kvinnedominert utdanning, var lønnsforskjellene mellom kvinner og menn små. Kvinner hadde noe overraskende gjennomsnittlig litt høyere lønn enn menn med slik utdanning. Lønnen varierte også med type jobb kandidatene hadde, og om kandidatene jobbet i offentlig eller privat sektor. Videre tyder de bivariate sammenhengene på at arbeidsmarkedsproblemer tidlig i yrkeskarrieren har satt sine spor i lønningene åtte år seinere.

Ved hjelp av regresjonsanalyse skal vi se om disse forskjellene holder seg når vi samtidig også kontrollerer for andre forhold av betydning for kandidatenes lønninger.

6.2 Multivariat analyse av lønn

Den multivariate analysen vil bestå både av en samlet analyse for menn og kvinner av sammenhengen mellom lønn og de enkelte forklaringsvariablene samt separate analyser for kvinner og menn. I den samlede analysen ligger det implisitt en forutsetning om at betydningen av lønn og de enkelte forklaringsvariablene er de samme for kvinner og menn. Dette er ikke alltid like realistisk og der hvor dataene tillater det, vil separate analyser i de fleste tilfeller være å foretrekke. Siden tallet på observasjoner i de separate analysene er såpass lite at det hefter en del usikkerhet til enkelte resultater, vil vi presentere begge typer analyser for å få et bedre totalbilde.

Tabell 6.2 viser resultatet av den multivariate analysene når vi ser kvinner og menn samlet, mens tabellene 6.3 og 6.4 viser resultatene av de separate analysene for henholdsvis menn og kvinner. I hver av tabellene presenteres i alt seks modeller. I modell 1 har vi inkludert kjønn (gjelder bare den samlede analysen), alder sivilstand, omsorgsansvar, karakterer, antall måneder sysselsatt totalt i perioden etter endt utdanning og antall måneder de har arbeidet deltid. I modell 2 har vi inkludert type utdanning i tillegg mens vi modell 3 også har med yrke. I modell 4 har vi i tillegg inkludert sektortilhørighet. I neste avsnitt skal vi kommentere resultatene for modellene 1–4. Modell 5 er den samme som modell 2 pluss at vi har inkludert arbeidsmarkedsstatus i 2000. I modell 6 har vi de samme variablene som i modell 5, men har også inkludert en variabel for mistilpasning i 2004. Resultatene fra modell 5 og 6 vil bli presentert i et eget avsnitt.

6.2.1 Lønn og kjønn, yrke og sektor

Ser vi på resultatene i modell 1 i tabell 6.2, finner vi at etter kontroll for en del bakgrunns- og humankapital variabler, er koeffisienten for kvinner - 0,091 noe som gir en lønnsforskjell på 8,7 prosent.³ Andre variabler som har signifikant betydning er alder, karakterer og antall måneder sysselsatt totalt og på deltid. Totalt sett forklares bare 13,4 prosent av de totale lønnsvariasjonene. I analysen av mennenes lønninger (tabell 6.3), forklarte disse variablene i alt 17,6 prosent av variasjonene, mens de i den tilsvarende analysen av kvinner (tabell 6.4) kun forklarte 4,1 prosent. Dette siste har nok sammenheng med at lønnet omsorgspermisjon er betraktet som sysselsetting (og derved dekker over reelle variasjoner i sysselsettingen og dette bare i en viss utstrekning kontrolleres for gjennom barnevariablene) og at deltidsarbeidende i 2008 er ekskludert fra analysene.

Når vi i modell 2 i tabell 6.2 inkluderer type utdanning, reduseres koeffisienten for kjønn til - 0,050 noe som tilsvarer en lønnsforskjell på 4,9 prosent. Koeffisienten for kjønn ble omtrent halvert, når vi tok med utdanningsbakgrunn. Dette betyr at en betydelig del av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kan tilskrives type utdanning. Alder er ikke lenger signifikant mens de andre koeffisientene fremdeles er signifikante. Inkludering av type utdanning i analysen, øker den forklarte variansen i alle de tre analysene. Når kvinner og menn ses samlet, har kandidater med en mannsdominert utdanning en lønn som er 9,6 prosent høyere enn ellers like kandidater som har en kjønnsnøytral utdanning mens de som har en kvinnedominert utdanning har 9,0 prosent lavere. De separate analysene viser at menn med en mannsdominert utdanning tjente 8,3 prosent mer mens menn med en kvinnedominert utdanning tjente 10,5 prosent mindre enn ellers like mannlige kandidater med en kjønnsnøytral utdanning. Kvinner med en kvinnedominert utdanning hadde, i likhet med de mannlige kandidatene med kvinnedominerte utdanninger, signifikant lavere lønninger (7,3 prosent) enn ellers like kandidater med en kjønnsnøytral utdanning. Dette betyr at kvinner taper noe mindre lønnsmessig enn det menn gjør på å ha en kvinnedominert utdanning sammenlignet med en kjønnsnøytral utdanning. Kvinner med mannsdominert utdanning oppnår ikke noe signifikant lønnstillegg i forhold til de med en kjønnsnøytral utdanning slik tilfellet var for menn med en mannsdominert utdanning. Koeffisienten har som forventet et positivt fortegn, og ville betydd et lønnstillegg på 6,3 prosent dersom den var signifikant. Det er imidlertid viktig å huske på at tallet på observasjoner er lite og at det knytter seg usikkerhet til resultatene.

³ Prosentvis lønnsvirkning er framkommet på følgende måte: $p=100(e^b-1)$ hvor p er prosentvis lønnsendring og b er regresjonskoeffisienten

Tabell 6.2 Lineær regresjon mellom logaritmen til lønna og forklaringsvariablene. I alt

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Modell 5		Modell 6	
	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.
Konstant	10,903***	0,395	10,480***	0,388	10,615***	0,364	10,352***	0,348	10,659***	0,399	10,625***	0,397
Kvinner	-0,091***	0,020	-0,050**	0,020	-0,048**	0,019	-0,033*	0,018	-0,050**	0,020	-0,050**	0,020
Sivilstand	0,034	0,029	0,025	0,028	0,008	0,026	0,013	0,025	0,020	0,028	0,027	0,028
Antall barn 18 år eller yngre	-0,016	0,016	-0,016	0,015	-0,013	0,014	-0,012	0,014	-0,014	0,015	-0,017	0,015
Yngste barn 0–2 år	0,009	0,039	0,008	0,038	0,009	0,035	-0,003	0,034	0,007	0,037	0,010	0,037
Yngste barn 3–6 år	-0,010	0,044	-0,006	0,042	-0,007	0,040	-0,010	0,038	-0,005	0,042	-0,005	0,042
Yngste barn 7–18 år	0,022	0,048	0,036	0,047	0,015	0,044	0,017	0,041	0,038	0,046	0,034	0,046
Alder	-0,036**	0,018	-0,018	0,017	-0,020	0,016	-0,013	0,016	-0,018	0,018	-0,015	0,018
Alder ²	0,000**	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Normaliserte karakterer	-0,029***	0,009	-0,031***	0,009	-0,031***	0,008	-0,023***	0,008	-0,030***	0,009	-0,029***	0,009
Totalt antall måneder sysselsatt	0,005***	0,001	0,005***	0,001	0,004***	0,001	0,004***	0,001	0,004***	0,001	0,003***	0,001
Antall måneder deltidssysselsatt	-0,002***	0,001	-0,002***	0,001	-0,002**	0,001	-0,001*	0,001	-0,002***	0,001	-0,002***	0,001
Mannsdominert utdanning			0,092***	0,025	0,056**	0,024	0,035	0,023	0,090***	0,025	0,093***	0,025
Kvinnedominert utdanning			-0,094***	0,024	-0,076***	0,023	-0,053**	0,022	-0,097***	0,024	-0,097***	0,024
Leder					0,104***	0,030	0,105***	0,029				
Universitets og høgskolelærer					-0,200***	0,036	-0,121***	0,036				
Undervisning					-0,164***	0,035	-0,094	0,035				
Saksbehandler offentlig adm.					-0,103***	0,028	-0,015	0,030				
Lavere nivå's stilling					-0,149***	0,032	-0,123***	0,031				
Privat sektor							0,151***	0,021				
Ufrivillig deltid									-0,101*	0,060	-0,101*	0,060
Overkvalifisert									-0,074*	0,039	-0,059	0,039
Arbeidsledig									-0,115***	0,042	-0,112***	0,042
Utenfor arbeidsstyrken, studier									-0,031	0,046	-0,029	0,046
Utenfor arbeidsstyrken, annet									-0,072	0,051	-0,079	0,050
Mistilpasset i 2004											-0,081**	0,032
R ² justert	0,134		0,189		0,307		0,372		0,202		0,211	
Antall personer	501		501		501		501		501		501	

*** Signifikant på 0,01-nivå, ** signifikant på 0,05-nivå og * signifikant på 0,1-nivå.

Tabell 6.3 Lineær regresjon mellom logaritmen til lønna og forklaringsvariablene. Menn

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Modell 5		Modell 6	
	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.
Konstant	11,771***	0,666	11,126***	0,669	11,238***	0,613	10,882***	0,599	11,313***	0,715	11,268***	0,709
Sivilstand	0,039	0,049	0,020	0,048	-0,020	0,044	-0,011	0,043	0,010	0,048	0,016	0,048
Antall barn 18 år eller yngre	-0,013	0,022	-0,019	0,022	-0,016	0,020	-0,012	0,019	-0,017	0,022	-0,022	0,022
Yngste barn 0–2 år	0,005	0,059	0,014	0,058	0,028	0,053	0,005	0,051	0,019	0,058	0,027	0,058
Yngste barn 3–6 år	-0,041	0,067	-0,021	0,065	-0,020	0,060	-0,028	0,058	-0,019	0,065	-0,014	0,065
Yngste barn 7–18 år	0,092	0,085	0,108	0,083	0,061	0,076	0,077	0,074	0,101	0,083	0,103	0,083
Alder	-0,090***	0,031	-0,058*	0,031	-0,057**	0,029	-0,047*	0,028	-0,059*	0,032	-0,054*	0,032
Alder ²	0,001***	0,000	0,001*	0,000	0,001**	0,000	0,001*	0,000	0,001*	0,000	0,001*	0,000
Normaliserte karakterer	-0,033**	0,014	-0,035***	0,013	-0,036***	0,012	-0,024**	0,012	-0,037***	0,013	-0,036***	0,013
Totalt antall måneder sysselsatt	0,008***	0,001	0,008***	0,001	0,006***	0,001	0,007***	0,001	0,006***	0,002	0,006***	0,002
Antall måneder deltidssysselsatt	-0,002**	0,001	-0,002**	0,001	-0,002*	0,001	-0,002*	0,001	-0,002**	0,001	-0,002**	0,001
Mannsdominert utdanning			0,080**	0,032	0,034	0,031	0,019	0,030	0,076**	0,033	0,084***	0,033
Kvinnedominert utdanning			-0,111**	0,045	-0,100**	0,042	-0,063	0,042	-0,119***	0,046	-0,124***	0,045
Leder					0,099**	0,042	0,107***	0,041				
Universitets og høgskolelærer					-0,271***	0,059	-0,177***	0,061				
Undervisning					-0,212***	0,052	-0,132**	0,054				
Saksbehandler offentlig adm.					-0,142***	0,049	-0,044	0,053				
Lavere nivå's stilling					-0,165***	0,049	-0,149***	0,048				
Privat sektor							0,139***	0,034				
Ufrivillig deltid									-0,160	0,118	-0,168	0,117
Overkvalifisert									-0,055	0,068	-0,029	0,068
Arbeidsledig									-0,096	0,066	-0,102	0,066
Utenfor arbeidsstyrken, studier									-0,001	0,068	0,007	0,067
Utenfor arbeidsstyrken, annet									-0,114*	0,068	-0,123*	0,068
Mistilpasset i 2004											-0,110**	0,050
R ² justert	0,176		0,220		0,359		0,400		0,225		0,238	
Antall personer	253		253		253		253		253		253	

*** Signifikant på 0,01-nivå, ** signifikant på 0,05-nivå og * signifikant på 0,1-nivå.

Tabell 6.4 Lineær regresjon mellom logaritmen til lønna og forklaringsvariablene. Kvinner

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Modell 5		Modell 6	
	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.	Koeff.	Std. av.
Konstant	10,182***	0,468	10,005***	0,462	10,091***	0,449	9,923***	0,423	10,155***	0,474	10,136***	0,472
Sivilstand	0,005	0,034	0,009	0,034	0,005	0,033	0,004	0,031	0,009	0,034	0,015	0,034
Antall barn 18 år eller yngre	-0,020	0,022	-0,013	0,022	-0,010	0,021	-0,008	0,020	-0,012	0,022	-0,011	0,022
Yngste barn 0–2 år	0,038	0,050	0,023	0,050	0,017	0,048	0,011	0,045	0,014	0,050	0,013	0,050
Yngste barn 3–6 år	0,029	0,057	0,017	0,056	0,021	0,054	0,013	0,051	0,015	0,057	0,012	0,057
Yngste barn 7–18 år	-0,029	0,057	-0,022	0,056	-0,023	0,054	-0,032	0,051	-0,017	0,056	-0,025	0,056
Alder	0,009	0,021	0,014	0,021	0,012	0,020	0,015	0,019	0,013	0,021	0,015	0,021
Alder ²	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Normaliserte karakterer	-0,023**	0,012	-0,024**	0,012	-0,026**	0,011	-0,023**	0,011	-0,024**	0,011	-0,022*	0,012
Totalt antall måneder sysselsatt	0,002	0,001	0,002*	0,001	0,002	0,001	0,002*	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
Antall måneder deltidsysselsatt	-0,003***	0,001	-0,003**	0,001	-0,002*	0,001	-0,001	0,001	-0,002**	0,001	-0,002**	0,001
Mannsdominert utdanning			0,061	0,047	0,039	0,045	0,015	0,042	0,063	0,047	0,058	0,047
Kvinnedominert utdanning			-0,076***	0,028	-0,069**	0,028	-0,052**	0,026	0,080***	0,028	-0,080***	0,028
Leder					0,110**	0,045	0,096**	0,042				
Universitets og høgskolelærer					-0,154***	0,045	-0,092**	0,044				
Undervisning					-0,102**	0,046	-0,052	0,044				
Saksbehandler offentlig adm.					-0,085**	0,034	-0,007	0,035				
Lavere nivå's stilling					-0,100**	0,042	-0,067*	0,040				
Privat sektor							0,155***	0,028				
Ufrivillig deltid									-0,106	0,068	-0,101	0,068
Overkvalifisert									-0,076	0,046	-0,065	0,047
Arbeidsledig									-0,092*	0,055	-0,082	0,055
Utenfor arbeidsstyrken, studier									-0,062	0,066	-0,071	0,066
Utenfor arbeidsstyrken, annet									-0,045	0,082	-0,053	0,082
Mistilpasset i 2004											-0,069*	0,041
R ² justert	0,041		0,075		0,171		0,268		0,083		0,090	
Antall personer	248		248		248		248		248		248	

*** Signifikant på 0,01-nivå, ** signifikant på 0,05-nivå og * signifikant på 0,1-nivå.

De tidligere analysene av hva slags jobber de kvinnelige og mannlige kandidatene hadde åtte og et halvt år etter eksamen, viste at utdanningsbakgrunn hadde betydning både for hvilke yrker de hadde og hvorvidt de arbeidet i offentlig eller privat sektor. Det er derfor ikke overraskende at når vi inkluderer opplysninger om kandidatenes yrker (modell 3), øker den forklarte variansen betydelig i alle de tre analysene.

I analysen hvor kvinner og menn ses under ett, er koeffisienten for kjønn nesten uendret når vi inkluderer yrke (modell 3) mens koeffisientene for type utdanning reduseres noe, men er fremdeles statistisk signifikante. Kandidater som var i lederstillinger hadde lønninger som var 11,0 prosent høyere enn ellers like kandidater som var i en faglig stilling. Kandidater i universitets- og høyskolelæreryrker, som omfatter en del i stipendiater, hadde lønninger som var 18,1 prosent lavere enn kandidater i faglige stillinger og var den yrkesgruppen som hadde de laveste lønnene. Kandidater som var i lavere nivåes stillinger hadde for eksempel lønninger som var 13,8 prosent lavere enn de i faglige stillinger. I den separate analysen for menn er den positive effekten av å ha en mannsdominert utdanning sammenlignet med kjønnsnøytral borte. Lønnsfratrekket for menn med kvinnedominert utdanning ble imidlertid bare svakt redusert ved kontroll for yrke. Videre viste den separate analysen for menn at mens de mannlige kandidatene som hadde en lederjobb, tjente 10,4 prosent mer enn ellers like kandidater i en faglig stilling, tjente menn innenfor de andre yrkene mellom 13,2 og 23,7 prosent mindre enn de som var i en faglig stilling.

Inkludering av type jobb i den separate analysen for kvinner førte til en reduksjon i lønnsfratrekket for å ha en kvinnedominert utdanning, men koeffisienten er fremdeles statistisk signifikant. Også koeffisienten for mannsdominerte utdanninger ble redusert og er fremdeles ikke-signifikant. I likhet med de mannlige kandidatene hadde kvinnelige kandidater i lederstillinger signifikant høyere lønninger mens kvinnelige kandidater i universitets- og høyskolelæreryrker, undervisning, høyere saksbehandlere i offentlig administrasjon og kandidater på lavere nivåes stilling signifikant lavere lønninger enn ellers like kvinnelige kandidater i faglige stillinger. Kvinnelige kandidater i lederjobber, tjente 11,6 prosent mer enn ellers like kandidater i en faglig stilling. Dette innebærer et ledertillegg på linje med det mennene oppnådde. Sett i forhold til kvinner i faglige stillinger var lønnsfratrekket for å arbeide innenfor de andre yrkene mellom 8,1 og 14,3 prosent blant kvinner, altså noe lavere enn hva tilfellet var for menn (13,2 og 23,7 prosent). Dette tyder på at lønnsvariasjonene mellom yrker som forventet er mindre blant kvinner enn menn.

Inkludering av opplysninger om hvorvidt kandidatene jobbet i privat eller offentlig sektor (modell 4) i analysene, bidro til en ytterligere økning i den forklarte variansen i alle de tre analysene. I analysen hvor kvinner og menn ses under ett, ble koeffisienten for kjønn redusert fra -0,048 til -0,033 (tilsvarer en lønnsforskjell på 4,7 og 3,2 prosent) og var bare signifikant på 0,10-nivå når sektor ble inkludert i analysen. Dette viser at sektor har stor betydning for lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Koeffisientene for type utdanning ble også redusert.

Det samme gjelder koeffisientene for yrke. Etter kontroll for sektor hadde de med en mannsdominert utdanning ikke signifikant høyere lønn enn de med en kjønnsnøytral utdanning. Lønnsfratrekket for en kvinnedominert utdanning ble redusert ved introduksjon av sektor, men de med en kvinnedominert utdanning hadde fremdeles signifikant lavere lønninger (-0,053 eller 5,2 prosent) enn de med en kjønnsnøytral utdanning etter kontroll for yrke og sektor. Arbeid i privat sektor ga en gevinst på 16,3 prosent sammenlignet med å arbeide i offentlig sektor og kontrollert for de andre faktorene.

Inkludering av sektor i den separate analysen for menn medførte en reduksjon i effekten av utdanningstype og av type jobb. Mannlige kandidater med en kvinnedominert utdanning hadde ikke lenger signifikant lavere lønninger enn ellers like kandidater med en kjønnsnøytral utdanning, men koeffisienten hadde fortsatt negativt fortegn og var fremdeles ganske stor. Mannlige kandidater som arbeidet i privat sektor hadde lønninger som var 14,9 prosent høyere enn ellers like kandidater som arbeidet i offentlig sektor.

Inkludering av sektor i den separate analysen for kvinner, bidro på samme måte som for mennene, til en reduksjon i effekten av å ha en kvinnedominert utdanning. Det er imidlertid fremdeles et signifikant lønnsfratrekk for kvinner med en kvinnedominert utdanning sammenlignet med kvinner med en kjønnsnøytral utdanning. Dette innebærer at kvinner med en kvinnedominert utdanning oppnår lavere lønninger enn ellers like kandidater med en kjønnsnøytral utdanning innenfor enkelte yrkesgrupper/sektorer. Kvinner som arbeidet i privat sektor hadde lønninger som var 16,8 prosent høyere enn ellers like kvinner som arbeidet i offentlig sektor. Dette tyder på at kvinnene tjener relativt sett litt mer enn mennene på å arbeide i privat sektor sammenlignet med offentlig sektor. Likevel er kvinner i mindre grad enn menn sysselsatt i privat sektor.

Dekomponering av lønnsforskjellen

Vi har foretatt en Oaxaca dekomponering av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn (som var 9,5 prosent) for å få et mål på hvor mye av lønnsforskjellen som skyldes at menn og kvinner fordeler seg ulikt på henholdsvis utdanningsgrupper og på de andre forklaringsvariablene som er med i analysen og hvor mye som skyldes at menn og kvinner har ulik belønningsstruktur⁴. Resultatet av dekomponeringen er oppsummert i tabell 6.5.

⁴ Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn kan skrives som:

$Y_m - Y_k = \sum_j b_{mj}(\bar{X}_{mj} - \bar{X}_{kj}) + \sum_j (b_{mj} - b_{kj})\bar{X}_{kj}$ der Y er logaritmen til lønnen, \bar{X}_j er gjennomsnittsverdien til den j -te forklaringsvariabelen og fotskrift m og k betegner henholdsvis menn og kvinner. Det første leddet på høyre side av ligningen er den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulikheter i menns og kvinners fordeling på kjennemerker vurdert ut fra menns belønningsstruktur (mennenes regresjonskoeffisienter). Det andre leddet gir uttrykk for den delen av lønnsforskjellen som skyldes at kvinner og menn har forskjellig belønningsstruktur (regresjonskoeffisienter) vurdert ut fra kvinners fordeling på kjennemerker. Bruk av menns belønningsstruktur er standard i litteraturen. Dette har sammenheng med at menns belønningsstruktur gjerne tas som et mål på hva sammenhengen mellom lønn og forklaringsvariablene ville vært uten noen form for diskriminering.

Tabell 6.5 Dekomponering av lønnsforskjell mellom menn og kvinner

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Observert lønnsforskjell	100	100	100	100
Humankapital variabler	-13	-18	-23	-25
Type utdanning		56	39	24
Type jobb			29	17
Sektor				39
Sum: forskjeller pga. ulik fordeling på kjennemerker	-13	38	45	55
Residual som følge av forskjeller i belønningsstruktur (regresjonskoeffisienter)	113	62	55	45

Tabellen viser at kvinner har en gunstig fordeling på humankapital kjennemerkene, og humankapital variablene virker lønnsutjevne. Legges modell 1 til grunn, er det først og fremst forskjeller i belønningsstruktur som bidrar til å skape lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Når vi i modell 2 inkluderer type utdanning i analysen, ser vi at menns og kvinners ulike fordeling på type utdanning bidrar til å forklare drøyt halvparten av de observerte lønnsforskjellene. Dette viser at type utdanning er en svært viktig faktor for hvilken avkastning menn og kvinner får av sin utdanningsinvestering. Effekten av utdanning reduseres når vi i modell 3 og 4 også kontrollerer for type jobb og sektor. Dette er ikke overraskende da vi i tidligere analyser har sett at type utdanning har betydning for hvilken sektor kandidatene arbeidet i og hva slags jobber de hadde. Legges modell 4 til grunn, kan likevel rundt en firedel av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn tilskrives at de har ulik utdanning mens ulik fordeling på sektor forklarer rundt 40 prosent av de observerte lønnsforskjellene. Totalt sett forklarte ulik belønningsstruktur for kvinner og menn i underkant av halvparten av lønnsforskjellene.

Disse resultatene tyder altså på at menns og kvinners kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg kan forklare mellom en firedel og halvparten av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn åtte og et halvt år etter eksamen. Dette er ikke en ubetydelig del av lønnsforskjellen og viser at kjønnssegregering i utdanning fremdeles er en sterk ulikhetsskapende faktor. Kandidatenes fordeling på sektor forklarer alene 39 prosent av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Til tross for at kvinner relativt sett oppnådde en lønnsgevinst på 16,8 prosent ved å arbeide i privat sektor sammenlignet med offentlig sektor, og mennene oppnådde en gevinst på 14,9 prosent, så arbeidet altså en betydelig høyere andel av kvinnene enn av mennene i offentlig sektor. Dersom kvinnene fortsetter å arbeide i offentlig sektor i like stor grad også i fremtiden, vil lønnsforskjellene mellom kvinner og menn fortsette å øke.

Totalt sett forklarer forskjellig fordeling av menn og kvinner på kjennemerker opptil 55 prosent av lønnsforskjellen (inklusive betydningen av utdanning). Enkelte vil hevde at resten av lønnsforskjellen, dvs. den delen av lønnsforskjellen som skyldes at menn og kvinner har forskjellig belønningsstruktur, er et uttrykk for diskriminering i arbeidsmarkedet. Vi vil være

forsiktige med en slik tolkning. Tallgrunnlaget er spinkelt slik at det er vanskelig å trekke klare konklusjoner på en del områder. Problemer knyttet til uobservert heterogenitet som for eksempel uobserverbare egenskaper knyttet til karriereutvikling kan komplisere bildet. Tidligere analyser av sivilingeniører og realister (Arnesen og Bækken 1997) viste for eksempel at mennene var mer karriereorientert enn kvinnene.

6.2.2 Lønn og arbeidsmarkedsstatus i 2000

Til slutt har vi i modellene 5 og 6 sett på betydningen av tidligere arbeidsmarkedserfaringer. Arbeidsmarkedsproblemer tidlig i yrkeskarrieren kan spores i lønningene i 2008. I analysen der kvinner og menn sees under ett, gir dette seg utslag i et lønnsfratrekk på hele 10,9 prosent dersom kandidaten var arbeidsledig i 2000, et fratrekk på 7,1 prosent for overkvalifiserte og 9,6 prosent for de som var i ufrivillig deltidsarbeid. De to siste resultatene er imidlertid bare signifikant på 0,1-nivå. Totalt sett forklarte tidligere arbeidsmarkedserfaring bare en liten del av de totale lønnsvariasjonene. De presenterte resultatene innebærer at lønnsfratrekket for de med overgangsproblemer har holdt seg relativt konstante i perioden 2004 til 2008. Lønnsforskjellene har ikke økt under høykonjunkturen og har heller ikke blitt redusert. Det kan se ut som forskjellene har "festet seg" og at det kan være vanskelig å ta igjen "etterslepet".

De separate analysene for menn og kvinner kan tyde på at kandidatenes arbeidsmarkedssituasjon i 2000 i liten grad er påvirket kandidatenes lønninger i 2008 (jf. modell 5). I den separate analysen for menn hadde de som var utenfor arbeidsstyrken av andre grunner enn videre studier, signifikant lavere lønn i 2008 enn de som var i relevant arbeid i 2000. Ingen av koeffisientene for de andre typene mistilpasning i 2000 var statistisk signifikante, men alle hadde som forventet et negativt fortegn. Det begrensede antallet observasjoner gjør imidlertid at usikkerheten knyttet til resultatene er spesielt stor. Den separate analysen for kvinner viser at de som var arbeidsledige i 2000 hadde lavere lønninger i 2008 enn ellers like kvinner som var i relevant arbeid i 2000. Imidlertid var koeffisientene bare signifikante på 0,1-nivå. De andre mistilpasningskoeffisientene var ikke signifikante, men hadde som forventet negativt fortegn. Igjen må vi huske på at tallgrunnlaget er lite og at det knytter seg stor usikkerhet til tallene.

I analysen har vi også sett på betydningen av å være mistilpasset da vi undersøkte dem i 2004 (modell 6). Inkludering av denne variabelen førte ikke til vesentlig økning i den forklarte variansen, men koeffisienten var signifikant og negativ og antyder at mistilpasning også lenger ut i yrkeskarrieren setter sine spor. Imidlertid ble koeffisienten for å være overkvalifisert i 2000 redusert og ikke lenger signifikant. Dette er selvsagt uttrykk for samvariasjon mellom å være overkvalifisert i 2000 og mistilpasset i 2004 (som er dominert av overkvalifiserte), og er helt i tråd med resultater fra tidligere referert forskning om overkvalifiserte.

7 Oppsummering

En av hovedproblemstillingene i denne rapporten er hvorvidt kvinner og menn har utviklet forskjellige karrierer (målt ved yrke og sektor) i løpet av de første åtte årene etter endt utdanning, og hvis ja; i hvilken grad denne ulike utviklingen kan ses i sammenheng med deres kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg.

Dataene tyder på at kvinner og menn har utviklet forskjellige karrierer. De har en noe ulik fordeling på type jobb og sektor åtte og et halvt år etter eksamen. Kjønnsforskjellene i fordelingen på ulike yrker er ikke veldig stor. Kvinner har en høyere andel i høyere saksbehandlerstillinger i offentlig administrasjon (14,3 prosent for kvinner mot 7,4 blant menn), og en noe lavere andel i andre faglige stillinger (49,5 prosent for kvinner mot 56,4 blant menn) og i lederstillinger (7,8 prosent for kvinner mot 11,5 blant menn). Kjønnsforskjellene er større når vi ser på sektor. Mens 58,5 prosent av mennene arbeidet i privat sektor åtte og et halvt år etter eksamen, gjaldt dette bare 33,5 prosent av kvinnene.

Ved hjelp av multivariate analyser har vi analysert i hvilken grad de observerte forskjellene kan forklares med at menn og kvinner har foretatt kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg og/eller om også andre faktorer har betydning.

Vi fant at type utdanning hadde betydning for hva slags *typer jobber* kandidatene hadde og at betydningen av utdanning var forskjellig for kvinner og menn. Ved siden av utdanning hadde antall måneder sysselsatt og sivilstand (dette siste bare på 0,10-nivå) betydning blant menn, mens karakterer hadde betydning blant kvinner.

Både kvinner og menn med en mannsdominert utdanning hadde lavere sannsynlighet for å være i en saksbehandlerstilling i offentlig administrasjon relativt til i en faglig stilling enn ellers like menn med en kjønnsnøytral utdanning. Imidlertid hadde menn med en mannsdominert utdanning i tillegg signifikant høyere sannsynlighet for å være i lederjobber og lavere sannsynlighet for å være i undervisning relativt til faglig stilling enn ellers like menn med en kjønnsnøytral utdanning. Kvinner med mannsdominert utdanning hadde imidlertid ingen økt sannsynlighet for å være i lederjobber sammenlignet med kvinner med kjønnsnøytral utdanning slik tilfellet var for menn.

Vi finner ingen tendenser til at menn med en kvinneedominert utdanning har en mer karrieremessig fordelaktig fordeling på yrker enn kvinner med kvinneedominert utdanning slik internasjonal forskning tyder på. Tvert imot er det tendenser til at de kommer mindre fordelaktig ut enn kvinner ved at de hadde økt sannsynlighet for å være i en lavere nivå stilling (bare signifikant på 0,10 nivå). Tallgrunnlaget er også her for spinkelt til at vi kan trekke noen klare konklusjoner. Kvinner med kvinneedominert utdanning skilte seg fra sammenlignbare kvinner med en kjønnsnøytral utdanning ved at de oftere var i en undervisningsstilling og i et

universitets- og høyskoleyrke og sjeldnere var i en høyere saksbehandlerstilling i offentlig administrasjon sett i forhold til å være i en faglig stilling.

Når det gjelder sivilstand, finner vi tendenser til at å være gift samboende mann reduserer menns sannsynlighet for å være i lavere nivåes stilling relativt til en faglig stilling sammenliknet med å være singel, mens å være gift/samboende kvinne øker deres sannsynlighet når det samtidig kontrolleres for andre forhold. Her ser vi konturene av menn i forsørgerrollen og kvinner i rollen som den forsørgede.

Når det gjelder sammenhengen mellom type utdanning og *sektor*, var resultatene relativt klare. Å ha en mannsdominert utdanning økte sannsynligheten for å arbeide i privat sektor sammenliknet med en kjønnsnøytral utdanning både for kvinner og menn, mens å ha en kvinnedominert utdanning reduserte sannsynligheten.

Blant kvinner var type utdanning den eneste variabelen som hadde betydning for sektortilhørigheten. Blant menn hadde karakterer også betydning for hvilken sektor de arbeidet i. Jo bedre karakterer, dess større var sannsynligheten for å arbeide i privat sektor når det samtidig kontrolleres for de andre variablene. Dette kan tyde på at offentlig sektor sliter med å rekruttere de beste mannlige kandidatene.

Analysene viser at tradisjonelle utdanningsvalg i en viss utstrekning fører kvinner og menn til ulike jobber. Menn med en mannsdominert utdanning kanaliseres i større grad til lønns- og karrieremessig attraktive jobbene mens kvinner med kvinnedominerte utdanninger kanaliseres til yrker med mer begrensede karrieremuligheter og lavere lønninger. Et viktig formål med denne rapporten har vært å studere i hvilken grad kandidatens kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg, dvs. kvinners og menns tendens til å velge henholdsvis kvinnedominerte og mannsdominerte utdanninger kan forklare den observerte lønnsforskjellen på 9,5 prosent åtte og et halvt år etter eksamen. For å finne ut hvor stor del av lønnsforskjellen som skyldes menns og kvinners utdanningsvalg gjennomførte vi regresjonsanalyser av sammenhengen mellom lønn og en rekke forklaringsvariabler.

Analysene tyder på at sammenhengen mellom utdanningsbakgrunn og *lønn* er noe forskjellig for kvinner og menn. Holder vi oss til analyser der bare kjennetegn ved individene er inkludert, finner vi at menn med en mannsdominert utdanning hadde lønninger som var 8,3 prosent høyere enn sammenlignbare menn med en kjønnsnøytral utdanning mens kvinner med en mannsdominert utdanning hadde ikke signifikant høyere lønninger enn kvinner med en kjønnsnøytral utdanning. At resultatet ikke er signifikant, kan ha sammenheng med et spinkelt tallgrunnlag. Hadde resultatet vært signifikant, ville lønnstillegget vært lavere enn mennenes, og vi ville likevel fått det velkjente resultatet at kvinner får en lavere lønnspremie for en mannsdominert utdanning enn menn.

Både kvinner og menn med en kvinnedominert utdanning taper lønnsmessig i forhold til de med en kjønnsnøytral utdanning, men mennene taper mest. Menn med en kvinnedominert utdanning taper 10,5 prosent i forhold til sammenlignbare menn med en kjønnsnøytral utdanning mens kvinner "bare" taper 7,3 prosent. Dette betyr at type utdanning har større betydning for menns enn kvinners lønn, og gjenspeiler det faktum at lønnsforskjellene generelt er større blant menn enn kvinner.

Trekkes også kjennetegn ved jobben inn i analysen, svekkes effekten av utdanning. Dette har selvsagt sammenheng med at utdanning har betydning for hva slags jobber kandidatene har. Både yrke og sektor hadde en selvstendig betydning for hva slags lønn kandidatene hadde. Å ha en lederjobb ble premiert like godt både blant kvinner og menn (ca. 11 prosents ledertillegg i forhold til en faglig stilling). Både menn og kvinner som arbeidet i privat sektor hadde høyere lønninger enn sammenlignbare kandidater som arbeidet i offentlig sektor. Mannlige kandidater som arbeidet i privat sektor, hadde lønninger som var 14,9 prosent høyere enn ellers like kandidater som arbeidet i offentlig sektor. Det tilsvarende tallet for kvinner var 16,8 prosent. Dette kan tyde på at kvinner tjener relativt sett litt mer enn menn på å arbeide i privat sektor sammenlignet med offentlig sektor. Sett på den bakgrunn kan det virke noe paradoksalt at kvinner i mindre grad enn menn er sysselsatt i privat sektor.

Vi har dekomponert lønnsforskjellen mellom kvinner og menn for å finne ut hvor stor del av lønnsforskjellene som kan tilskrives utdanning. Analyser tyder på at utdanningsbakgrunn har stor betydning både for kvinners og menns lønninger og kan forklare mellom en firedel og halvparten av de totale lønnsforskjellene, avhengig av om kjennetegn ved jobben trekkes inn i analysen eller ikke. Kandidatenes fordeling på sektor forklarer alene 39 prosent av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Dette viser at kvinners større tilbøyelighet til å arbeide i offentlig sektor er en viktig faktor bak lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Totalt sett forklarer forskjellig fordeling av menn og kvinner på kjennemerker opptil 55 prosent av lønnsforskjellen (inklusive betydningen av utdanning).

Enkelte vil hevde at resten av lønnsforskjellen, dvs. den delen av lønnsforskjellen som skyldes at menn og kvinner har forskjellig belønningsstruktur, er et uttrykk for diskriminering i arbeidsmarkedet. Vi vil være forsiktige med en slik tolkning. Tallgrunnlaget er spinkelt slik at det er vanskelig å trekke klare konklusjoner. Problemer knyttet til uobservert heterogenitet som for eksempel uobserverbare egenskaper knyttet til karriereutvikling kan komplisere bildet. Tidligere analyser av sivilingeniører og realister (Arnesen og Bækken 1997) viste for eksempel at mennene var mer karriereorientert enn kvinnene. Dersom ulikhetene i belønningsstruktur mellom kvinner og menn skyldes at kvinner systematisk holdes utenfor de mest attraktive jobbene, kan det være grunn til å snakke om diskriminering.

Analysen viser altså at drøyt åtte år ut i karriereløpet har mennene skaffet seg et godt karrieremessig forsprang på kvinnene. Tidligere forskning tyder på at lønnsforskjellene øker utover i karriereløpet (Barth og Schøne 2006). Det betyr i så fall at lønnsforskjellene mellom de

mannlige og kvinnelige kandidatene utdannete i 2000 sannsynligvis vil fortsette å øke i årene som kommer. Dette indikerer at det også i fremtiden vil være store forskjeller mellom høyt utdannede menns og kvinners yrkeskarrierer. Kandidatenes utdanningsvalg er en viktig faktor bak lønns- og karriereforskjellene. De kvinnelige kandidatenes større tendens til å arbeide i offentlig sektor er også en viktig faktor bak de observerte lønnsforskjellene. Ut fra et likestillingsperspektiv, kan det hevdes at det er beklagelig at kjønnssegregering fremdeles har så stor betydning for relativt unge akademikers karriereutvikling. Dersom dette er et resultat av at kvinner ikke har de samme *mulighetene* i arbeidsmarkedet som menn, er det grunn til bekymring. Er det et resultat av kvinners og menns ulike *preferanser* kan det imidlertid stilles spørsmål om det er et problem at menn og kvinner har forskjellige karrierer. Vår analyse kan imidlertid ikke si noe om hva som er årsaken til kjønnssegregering.

Analysen av rapportens andre hovedproblemstilling, sammenhengen mellom hva slags type jobb kandidatene hadde i 2008 og *arbeidsmarkedsstatus i 2000*, tyder på at det er en viss sammenheng mellom kandidatenes arbeidsmarkedssituasjon et halvt år etter eksamen og hva slags typer jobber de hadde drøyt åtte år seinere (selv om sammenhengene bare er signifikant på 0,1-nivå). De som var overkvalifiserte et halvt år etter eksamen hadde signifikant høyere sannsynlighet for å være i lavere nivå stilling relativ til i faglig stilling enn ellers like kandidater som ikke var overkvalifiserte et halvt år etter eksamen. Dette er et velkjent resultat fra forskningslitteraturen. Kandidater som var arbeidsledige et halvt år etter eksamen hadde derimot signifikant høyere sannsynlighet for å være i saksbehandlerstilling i offentlig administrasjon relativ til å være i en faglig stilling enn ellers like kandidater som ikke var arbeidsledige i et halvt år etter eksamen. Dette er et interessant resultat og kunne være uttrykk for at de som har opplevd arbeidsledighet tidlig i yrkeskarrieren i større grad sikter mot trygge jobber i offentlig sektor. Vi fant imidlertid ingen sammenheng mellom arbeidsledighet i 2000 og tendensen til å arbeide i privat sektor verken for kvinner eller menn.

Arbeidsmarkedsproblemer tidlig i yrkeskarrieren kan fortsatt spores i kandidatenes lønninger i 2008. I analysen der kvinner og menn sees under ett, gir dette seg utslag i et lønnsfratrekk på hele 10,9 prosent dersom kandidaten var arbeidsledig i 2000, et fratrekk på 7,1 prosent for overkvalifiserte og 9,6 prosent for de som var i ufrivillig deltidsarbeid (de to siste resultatene er imidlertid bare signifikant på 0,1-nivå). Disse resultatene innebærer at det har skjedd små endringer i lønnsforskjellen mellom de med og uten overgangsproblemer i løpet av perioden 2004-2008. Resultatene er som forventet og i tråd med internasjonale forskningsresultater. ”Snubler” man i begynnelsen av karrieren, kommer man på etterskudd og det synes å være vanskelig å hente inn igjen forspranget.

Referanse

- Arnesen, C. Å. (2006). *Arbeidsmarkedstilpasning i perioden 2000 – 2004 for kandidater uteksaminert våren 2000*. Oslo: NIFU STEP Arbeidsnotat 40 / 2005
- Arnesen, C. Å. (2006). Har etableringsfasen i arbeidsmarkedet betydning for senere yrkeskarriere? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23 (2), s. 149–158
- Arnesen, C. Å. (2009). *Kandidatundersøkelsen 2008 .En panelundersøkelse av vårkullet 2000*. Oslo: NIFU STEP Rapport 29 /2009.
- Arnesen, C. Å. og J. Bækken(1997): *Kvinner i mannsdominerte yrker. En analyse av yrkeskarriere og lønnsstruktur blant realister og sivilingeniører*. Rapport 8/97. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Arrow, K. (1973). The Theory of Discrimination. I Ashenfelter, O. og A. Rees (red). *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, s. 3–33.
- Baron, J.N., A. Davies-Blake, W.T. Bielby (1986). The structure of opportunity: How promotion ladders vary within and among organizations. I *Administrative Science Quarterly*, 31: 248–273
- Barth, E og P. Schøne (2006). Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i over livsløpet. Kohort eller karriere? I *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23 (2), s. 231–235.
- Barth, E., M. Røed og P. Schøne (2005). Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor: betydningen av yrke og virksomhet. I *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 22 (2), s. 211–216.
- Battu, H., C. R. Belfield og P. Sloane (1999). Overeducation Among Graduates: A Cohort View. *Education Economics*, 7 (1), s. 21–38.
- Booth, A. (2009). *Gender and Competition*. IZA Discussion Paper No. 4300
- Bjørn, N. H. (1992). *Persistent effects of early unemployment*. Mimeo. Centre for Labour Economics. Aarhus School of Business
- Di Pietro, G. og P. Urwin (2006). Education and skills mismatch in the Italian graduate labour market. *Applied Economics*, 2006, 38, s. 79–93.
- Dolton, P. J. og A. Vignoles (1997). *Overeducation duration: how long did graduates in the 1980s take to get a graduate level job?* University of Newcastle. Upublisert mimeo.

- Epstein, C.F (1981). *Women in Law*. New York, Basic Books
- Frenette, M. (2004). The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. *Economic of Education Review*, 23 (1), s. 29–45.
- Green, F. og S. McIntosh (2002). *Is there a Genuine Underutilisation of Skills Amongst the Over-qualified?* Skope Research Paper No. 30. Canterbury: University of Kent.
- Green, F., S. McIntoch & A. Vignols (1999) ‘Overeducation’ and Skills – Clarifying the Concepts. Paper. Centre for Economic Performance. London School of Economics.
- Gullason, E. (1990) “The Effects of Full-Time Versus Part-Time Work Experience on Earnings in ‘High’ and ‘Low Atrophy’ Jobs”. *Economics of Education Review*. 9 (3). s. 229–239.
- Hämäläinen, K. (2003) *Education and unemployment: State dependence in unemployment among young people in the 1990’s*. VATT-discussion paper. Helsinki: Government Institute for Economic Reseach.
- Hammermesh, D. S og A. Rees (1984). *The economics of work and pay*. New York: Harper & Row.
- Hansen, M. N. (1995). Kjønnsegregering i det norske arbeidsmarkedet, i *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 2/95. s.147–177.
- Heckman, J.J. (1981) “Heterogeneity and State Dependence”. I Rosen, S. (red) *Studies in Labor Markets*, s. 91–139. National Bureau of Economic Research no.31 Chicago og London: The University of Chicago Press.
- Hoel, M. (1995). *Yrkestilpasning og yrkesutvikling. En studie av arbeidstilknytning, yrkeskarrierer og yrkesmotiver blant et kull høgskoleutdannede*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Indikatorrapporten (2009) *Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer*. Oslo. Norges forskningsråd 2007.
- Jovanovic, B. (1979). Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, 87(5), s.972–990.
- Light, A. & M. Ureta (1995) “Early-career Work Experience and Gender Wage Differtials”. *Journal of Labor Economics*, 13 s. 121–154.

- Mincer, J. og H. Ofek (1982). Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital. *Journal of Human Resources*. 17 (1). s. 3–24.
- Mincer, J. & S. W. Polachek (1974) “Family Investments in Human Capital: Earnings of Women”. *Journal of political Economy*, 82, s. 576–608.
- Nielsen, R. A., G. Høgsnes og T. Petersen (2003). Lønnsgapet mellom kvinner og menn – en oppdatering. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 20 s. 215–223
- NOU (2009). *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene*. NOU 2009:7. Arbeidsdepartementet. Oslo: Statens forvaltningstjenste.
- Oaxaca, Ronald L.(1973). Male and female wage differentials in urban labor markets. I *International Economic Review*, October 1973:693–709.
- OECD (2000). “Employment in the Service Economy: A Reassessment” *Employment outlook*:79–129. Paris: OECD.
- Pedersen, P. J. & N. Westergård-Nielsen (1993) ”Unemployment: A review of the evidence from panel data”. OECD, *Economic Studies*, Nr. 20 s. 65-114.
- Polachek, S. W. (1981).Occupational Self-selection. A Human Capital Approach to Sex Differences in the Occupational Structure. *Review of Economics and Statistics*. 63, s. 60–69.
- Rapport (2009).*Etter inntektsoppgjørene*. Rapport 24.06.2009. Arbeidsdepartementet. Oslo: Statens forvaltningstjenste
- Reskin, B. og D.D. Bielby(2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. I *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 19, Nr. 1, s 71–86
- Reskin, B. og I.Padavic (1994).*Women and men at work*. Thousand Oaks. Sage Publications.
- Reskin, B. og P:A: Roos (1990). *Job Queues, Gender Queues*. Philadelphia. Temple University Press.
- Sattinger, M. (1993). Assignment Models of the Distribution of earnings. *Journal of Economic Literature*, 31(2), s. 831–880.
- Schøne, P. (2001). *Konjunkturedring, mobilitet og kjønnssegregering*. Rapport 2001:15. Oslo. Institutt for samfunnsforskning.

Spence O.F. (1973). Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*, s.355–374.

Støren, L. A. og C. Å Arnesen (2003). Et kjønnsdelt utdanningssystem. Statistiske analyser SA60: *Utdanning 2003*. Statistisk sentralbyrå.

Teigen, M. (2005). Kunnskap om det kjønnsdelte arbeidsliv. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 22 (2), s. 283–291.

Teigen, M. (2005). *Det kjønnsdelte arbeidslivet. En kunnskapsoversikt*. Rapport 2006:2. Oslo. Institutt for samfunnsforskning.

Van der Linden, A.S.R. & R.K.W. Van der Velden (1998) "The Effects of Unemployment and Mismatches on Future Job Match and Earnings. I T:Lange (red.), *Understanding the School-to-Work Transition*. Nova Science Publishers, Inc. New York

Aamodt, P.O. og N.M. Stølen (2003). Vekst i utdanningssystemet. I *Utdanning 2003 – ressurser, rekruttering og resultater*. Statistiske analyser nr. 60. Oslo: Statistisk Sentralbyrå